

Capítulo 7

**PERCEPÇÃO DE SERVIDORES TÉCNICOS  
ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DO  
IFMG ACERCA DO TELETRABALHO**

*Perception of administrative technical servants  
in education at IFMG about telework*

*Percepción de los servidores técnicos administrativos  
en educación del IFMG sobre el teletrabajo*

DOI: 10.31560/pimentacultural/2022.96177.7

Valério Augusto Lopes Passos (IFMG)

Josâne Geralda Barbosa (IFMG)

**RESUMO**

Este texto apresenta os dados de uma pesquisa de caráter exploratório e descritivo, realizada no ano de 2021. O instrumento de pesquisa utilizado foi questionário on line, composto por 25 questões objetivas e 1 discursiva. Participaram da pesquisa 120 técnicos administrativos em educação do Instituto Federal de Minas Gerais. O objetivo principal da pesquisa foi compreender a percepção de servidores do IFMG acerca do regime teletrabalho. Outros objetivos específicos foram: verificar o conhecimento dos servidores técnicos administrativos acerca da legislação sobre teletrabalho e a receptividade de algumas situações impostas por ela; ressaltar pontos positivos e negativos na legislação, bem como as complementações apontadas pelos servidores; e aprofundar nos estudos e impactos do teletrabalho para a carreira e jornada do servidor técnico administrativo em educação. Os dados apontam que os servidores apresentam interesse no regime teletrabalho, apesar de apontarem algumas críticas e muitas necessidades de alteração nas legislações.

Palavras-chave: Carreira TAE. Direitos do trabalhador. Técnico Administrativo em Educação. Teletrabalho. Trabalho remoto.

**ABSTRACT**

*This paper presents data from an exploratory and descriptive research, carried out in 2021. The research instrument used was an online questionnaire, consisting of 25 objective questions and 1 discursive. Participants of the present study were 120 administrative technicians in education from the Instituto Federal de Minas Gerais. The main objective of the research was to understand the perception of IFMG servers about the telework regime. Other specific objectives were to verify the knowledge of administrative technicians about the legislation on telework and the receptivity of some situations imposed by it; highlight positive and negative points in the legislation, as well as the additions pointed out by the servers; and deepen the studies and impacts of teleworking for the career and journey of the administrative technician in education. The data indicate that the servers are interested in the telework regime, despite pointing out some criticism and many needs to change the legislation.*

*Keywords: Administrative Technician in Education. Remote work. TAE career. Telework. Worker's Rights.*

#### RESUMEN

*Este texto presenta datos de una investigación exploratoria y descriptiva, realizada en el año de 2021. El instrumento de investigación utilizado fue un cuestionario en línea, compuesto por 25 preguntas electivas y 1 discursiva. Participaron de la investigación 120 técnicos administrativos en educación del Instituto Federal de Minas Gerais. El objetivo principal de la investigación fue comprender la percepción de los servidores del IFMG sobre el régimen de teletrabajo. Otros objetivos específicos fueron: verificar el conocimiento de los técnicos administrativos sobre la legislación sobre teletrabajo y la receptividad de algunas situaciones impuestas por ella; resaltar los puntos positivos y negativos de la legislación, así como las adiciones señaladas por los servidores; y profundizar los estudios e impactos del teletrabajo para la carrera y trayectoria del técnico administrativo en educación. Los datos indican que los servidores están interesados en el régimen de teletrabajo, a pesar de señalar algunas críticas y muchas necesidades de cambiar la legislación.*

*Palabras clave: Carrera TAE. Derechos del trabajadores. Técnico Administrativo en Educación. Teletrabajo. Trabajo remoto.*

## 1. INTRODUÇÃO

Em novembro de 2019, o mundo foi surpreendido por uma doença causada pelo vírus SARS-CoV-2, que teve início na China. Ganhando proporções mundiais, a pandemia atingiu o Brasil em março de 2020 e impôs à população o distanciamento e, em alguns momentos, o isolamento social. Estudantes, docentes e técnicos administrativos em educação (Taes) foram surpreendidos com a impossibilidade de frequentar o ambiente escolar. Para evitar a disseminação do vírus Covid-19, as aulas foram suspensas por meio das Portarias N° 343, de 17 de março de 2020 (BRASIL, 2020c), N° 544, de 16 de junho de 2020 (BRASIL, 2020d) e da Medida Provisória N° 934, de 1° de abril de 2020 (BRASIL, 2020a). As diversas instituições de ensino tiveram que se reinventar e se adaptar ao novo cenário, o que compeliu as atividades escolares (administrativas e de docência) para a efetivação de forma remota, utilizando-se recursos impressos, ferramentas digitais e softwares de interação e comunicação.

No Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais (IFMG), Campus Ouro Preto, instituição onde aconteceu a pesquisa relatada, as atividades de ensino foram realizadas por meio do ambiente virtual Moodle e software de interação virtual MS-Teams. As atividades administrativas continuaram a ser realizadas nos sistemas integrados da instituição (Sei, Suap, Sisplan, Sistec, MeuIFMG...) <sup>4</sup>, com forte adesão ao uso de e-mails, salas de reunião virtual, WhatsApp, dentre outras. As residências de Taes e docentes tiveram que ser adaptadas para fornecerem condições físicas de exercício das atividades laborais, a partir deste espaço. O trabalho remoto, como ficou denominado, aconteceu nesta instituição por um período de aproximadamente 2 anos, de março de 2020 a março de 2022.

4 Sistema Eletrônico de Informações (Sei), Sistema Unificado de Administração Pública (Suap), Sistema de Planejamento Participativo (Sisplan), Sistema Nacional de Informações da Educação Profissional e Tecnológica (Sistec), sistema acadêmico Meu IFMG

Em 31 de julho de 2020, o Ministério da Economia (ME) publicou a Instrução Normativa nº 65 (IN65), que estabeleceu 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. Esse programa é uma ferramenta de gestão “que disciplina o exercício de atividades em que os resultados possam ser efetivamente mensurados, cuja execução possa ser realizada pelos participantes” (BRASIL, 2020b, p. 1). De acordo com a IN65, teletrabalho é definido como

modalidade de trabalho em que o cumprimento da jornada regular pelo participante pode ser realizado fora das dependências físicas do órgão, em regime de execução parcial ou integral, de forma remota e com a utilização de recursos tecnológicos, para a execução de atividades que sejam passíveis de controle e que possuam metas, prazos e entregas previamente definidos e, ainda, que não configurem trabalho externo, dispensado do controle de frequência (BRASIL, 2020b, p. 2).

Por ocasião da discussão do “Programa de gestão” no âmbito do IFMG, um grupo de servidores que concorreu às vagas que compõem o Conselho Superior, tendo, inclusive, alguns Taes integrantes da Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação – (CIS/Tae IFMG), observou que a IN65 poderia trazer impactos na jornada de trabalho e na carreira dos servidores. Acreditando que poderia haver, além do desconhecimento da IN65, uma crença entre os servidores de que o teletrabalho fosse semelhante ou equivalente ao trabalho remoto adotado durante a pandemia, esse grupo decidiu por realizar uma pesquisa que pudesse apresentar o panorama de conhecimento, interesse e preocupações dos servidores acerca do programa de gestão que o IFMG estava implementando.

A pesquisa, de caráter exploratório e descritivo, foi realizada no ano de 2021. A partir do movimento de discussões sobre as implicações da adoção do teletrabalho para a categoria de Taes do IFMG,

o grupo de servidores optou por realizar essa pesquisa por meio de questionário *on line*. Após estudos acerca da legislação do trabalho e do teletrabalho, foi elaborado um questionário contendo 25 questões objetivas e 1 questão discursiva. Em agosto de 2021, ele foi encaminhado por e-mail para todos os servidores da instituição, quando técnicos administrativos e docentes puderam respondê-lo. Nesse artigo, as análises se debruçarão apenas sobre as respostas dos técnicos administrativos, que foram 120 respondentes, em um universo de 878<sup>5</sup> servidores Taes efetivos e ativos.

O objetivo principal da pesquisa foi compreender a percepção dos servidores técnicos administrativos em educação do IFMG acerca do regime teletrabalho. Outros objetivos específicos a serem observados foram: verificar o conhecimento dos servidores técnicos administrativos acerca da legislação sobre teletrabalho; verificar a receptividade de algumas situações impostas por ela; ressaltar pontos positivos e negativos na legislação, bem como as complementações apontadas pelos servidores; e aprofundar nos estudos e impactos do teletrabalho para a carreira e jornada do servidor técnico administrativo em educação.

A partir dos objetivos apresentados, este artigo está inserido na temática nº 07 - Aspectos sobre qualidade de vida, segurança, saúde e cultura organizacional no ambiente laboral dos Técnicos Administrativos em Educação – Taes.

## 2. A PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES TAES

Nesta seção serão apresentados o contexto nacional de introdução da forma teletrabalho, sua introdução no serviço público brasileiro e os dados da pesquisa.

5 Dados obtidos por meio de consulta ao SUAP, em 06/05/2020.

## 2.1. Teletrabalho no serviço público federal

A reestruturação produtiva no Brasil nas décadas de 80 e 90, impulsionada pela internacionalização da economia e pelo crescimento do neoliberalismo no Brasil, (ANTUNES, 2014) determinou um processo de transformação da organização do trabalho que tem resultado desde então na informalização, flexibilização e precarização. É neste contexto que emergirão as formas de organização do trabalho caracterizadas pela terceirização da força de trabalho, perda de direitos trabalhistas, entre outros.

Combinando elementos herdeiros do fordismo (vigentes em vários ramos e setores produtivos) com uma nova pragmática pautada pela acumulação flexível, pela empresa enxuta (*lean production*), pela implantação de programas de qualidade total e sistemas *just-in-time* e *kanban*, além da introdução de ganhos salariais vinculados à lucratividade e à produtividade (como o PLR, programa de participação nos lucros e resultados), sob uma pragmática que se adequava fortemente aos desígnios do capital financeiro e do ideário neoliberal, tudo isso acabou possibilitando uma reestruturação produtiva de grande intensidade no Brasil, que teve como consequências a ampliação da flexibilização, da informalidade e da precarização da classe trabalhadora (ANTUNES, 2014, p. 40).

A partir dos anos 90, verifica-se no Brasil, o crescimento entre as novas formas de trabalho, sobretudo aquelas que se relacionam à informatização do trabalho. Assim surge um novo tipo de trabalhador que Antunes (2014) denomina de *infoproletariado*. São trabalhadores que procuram um tipo de trabalho virtual, aqueles que trabalham nas empresas de *telemarketing*, *call centers* e são também os teletrabalhadores.

Como informa Fernandes *et al.* (2020), o teletrabalho como conceito de uma nova forma de organizar o trabalho surge em meados da década de 70 com o pesquisador norte americano Jack Nilles para quem o teletrabalho seria uma alternativa para a mobilidade urbana.



Para o autor, um dos principais argumentos para o teletrabalho era “levar o trabalho aos trabalhadores, em vez de levar estes ao trabalho; atividade periódica fora do escritório central, um ou mais dias por semana, seja em casa ou em um centro de telesserviço” (NILLES, 1997 *apud* FERNANDES *et al.*, 2020). Desse modo, como destacam Fernandes e Antunes, o teletrabalho surge num contexto de profunda transformação dos processos de produção das sociedades capitalistas e, por conseguinte, na transformação das relações de trabalho.

No Brasil, a modalidade do teletrabalho é instituída legalmente com a Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017 que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). No artigo 75B o teletrabalho é definido assim:

Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo (BRASIL, 2017).

É importante atentar a essa definição pois as instruções normativas que tratam da modalidade de teletrabalho no serviço público federal só foram possíveis após a edição dessa lei. Aqui também cabe lembrar que foi o Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995 (BRASIL, 1995) que instituiu o “Programa de Gestão” como condição para a dispensa do controle de assiduidade do servidor público. Deste modo são o Decreto 1590, de 1995, e a Lei 13467, de 2017 (BRASIL, 2017), que criam as condições infra legais para as instruções normativas que regulamentam o teletrabalho no âmbito do serviço público federal.

A Instrução Normativa nº 01, de 2018 prevê três formas de execução do trabalho, em alternativa ao trabalho presencial: i) por tarefa; ii) semipresencial e iii) teletrabalho. Essa última conceituada como a categoria em que o servidor público executa suas atribuições funcionais integralmente fora das dependências da unidade, mediante o uso de equipamentos e tecnologias que permitam a plena execução das

atribuições remotamente, dispensado do controle de frequência (BRASIL, 2018). Essa instrução foi revogada pela Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020.

Para Fernandes *et al.* (2020), o objetivo central da IN 65, que institui o programa de gestão, é a redução dos custos e aumento da produtividade do servidor. Apresenta como foco os resultados e as entregas, a maior eficiência e otimização dos gastos, a transparência para a sociedade e o aumento de agentes públicos em teletrabalho (FERNANDES *et al.*, 2020). Ainda, segundo o autor, a crise econômica e sanitária no país, decorrente da pandemia, agravou as políticas liberalizantes e desregulamentatórias do atual governo e neste contexto que emerge a IN 65/2020 e o programa de gestão adotado pelo IFMG. A seguir, dados coletados por meio do questionário.

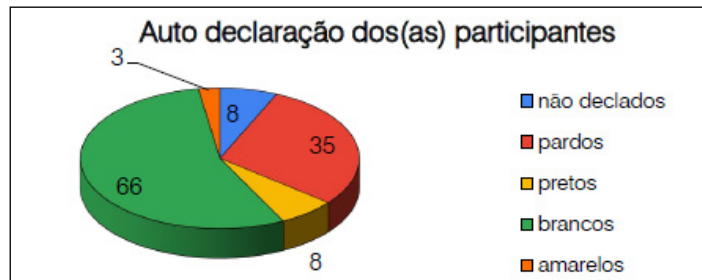
## **2.2. Dados que emergem das respostas ao questionário**

Participaram da pesquisa 120 servidoras e servidores técnicos administrativos, dos quais 69 se autodeclararam mulheres e 51 homens.

### *2.2.1. Dados gerais dos participantes*

Os gráficos a seguir apresentam informações acerca da etnia e do tempo de serviço do grupo de servidores e servidoras respondentes.

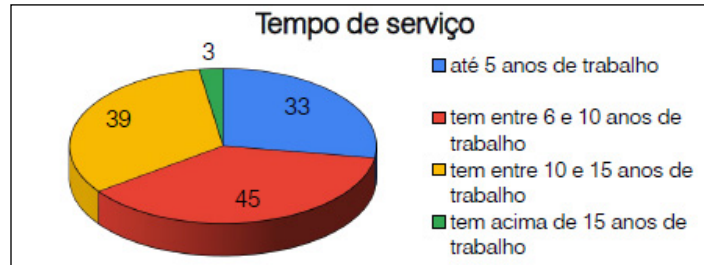
Gráfico 1 - Autodeclaração dos(as) participantes



Fonte: dados da pesquisa.

Percebe-se uma predominância de servidores(as) autodeclarados(as) brancos(as) e 65% dos(as) respondentes trabalham no IFMG há menos de 10 anos.

Gráfico 2 - Tempo de serviço



Fonte: dados da pesquisa.

Sobre a existência de filhos(as) ou não, os(as) respondentes indicaram:

Quadro 1 - Sobre filhos(as)

	Possuem filhos	Não possuem filhos	Não respondeu
Mulheres	43	26	0
Homens	24	26	1

Fonte: dados da pesquisa.

A opinião dos (as) respondentes, acerca do impacto de ser mulher sobre a escolha ou não pelo teletrabalho, apontou que 73 (55 mulheres e 18 homens) acreditam que há um impacto significativo, enquanto que 47 respondentes (14 mulheres e 33 homens) acreditam que o fato de ser mulher não impacta na opção pelo teletrabalho.

Sobre a filiação sindical, os(as) respondentes afirmaram:

**Quadro 2 - Filiação sindical**

	<b>Não tem filiação sindical</b>	<b>Filiados(as) ao Sinasefe Bambuí</b>	<b>Filiados(as) ao Sinasefe IFMG</b>	<b>Filiados(as) ao Sindifes</b>	<b>Filiados(as) a outro sindicato</b>
Mulheres	36	2	18	12	1
Homens	32	2	9	8	0

Fonte: dados da pesquisa.

Mais de 50% dos(as) respondentes não são filiados a nenhuma entidade sindical. O menor número de filiados está vinculado ao Sinasefe Bambuí, pois o mesmo é uma seção do Sindicato Nacional dos Servidores Federais da Educação Básica, Profissional e Tecnológica (Sinasefe), atuando apenas no campus Bambuí. Nos demais *campi* do IFMG, inclusive na Reitoria, predominam o Sinasefe IFMG e o Sindifes - Sindicato dos Trabalhadores nas Instituições Federais de Ensino.

### 2.2.2. Dados sobre a residência dos participantes

Como o IFMG está localizado no estado de Minas Gerais, procurou-se verificar se os (as) respondentes moravam em grandes centros urbanos ou no interior. Dos (as) 120 participantes, 66 residem no interior de Minas Gerais, 42 na capital Belo Horizonte e 12 na região metropolitana, próximo à capital.

Sobre o número de moradores em suas residências, os(as) respondentes assinalaram:

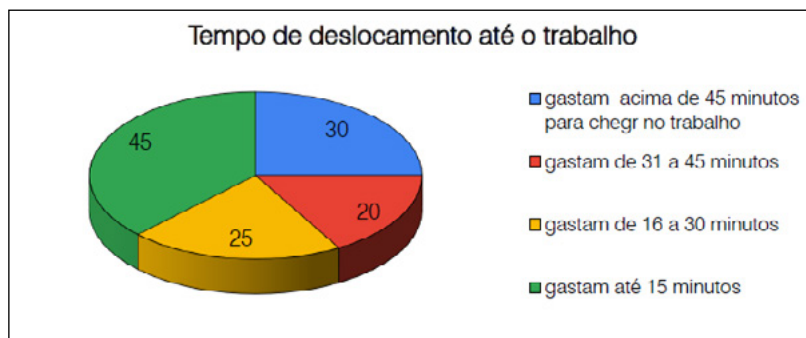
Quadro 3 - Sobre a residência

	Residem sozinhos(as)	Residem com outra pessoa	Residem com mais duas pessoas	Residem com mais três pessoas	Residem com quatro ou mais pessoas
Mulheres	10	22	20	12	5
Homens	7	16	13	15	0

Fonte: dados da pesquisa.

O tempo de deslocamento da residência até o local de trabalho pode interferir na opção dos (as) respondentes acerca do regime de trabalho. O gráfico 3, a seguir, mostra o tempo de deslocamento da residência ao campus de trabalho, indicado pelos (as) servidores (as):

Gráfico 3 - Tempo de deslocamento



Fonte: dados da pesquisa.

A partir dos dados podemos considerar que 76% dos (as) servidores (as) consideram a redução de tempo gasto com mobilidade urbana e a melhoria da qualidade de vida do servidor as principais motivações para aderir ao teletrabalho. Inclusive os (as) que gastam até 15 minutos para chegar à instituição se sentem incomodados (as) com esse traslado, uma vez que também consideram a mobilidade como motivação para a adesão.

### 2.2.3. Sobre o regime de teletrabalho

Naquele momento, duas legislações estavam sendo debatidas dentro da instituição. Perguntados (as) sobre o conhecimento acerca delas, responderam:

**Quadro 4 - Conhecimento acerca das legislações sobre tele trabalho**

	<b>IN 65/2020 do Ministério da Economia</b>	<b>Programa de Gestão do IFMG, que institui o tele trabalho na instituição</b>
Possui conhecimento	44	53
Não possui conhecimento	35	17
Conhece parcialmente	41	50

Fonte: dados da pesquisa.

Durante a realização da pesquisa, os (as) servidores (as) estavam trabalhando em regime de *home office* devido ao momento da pandemia. Perguntados sobre as diferenças entre “*home office*” e “teletrabalho”, 1 servidor (a) não respondeu, 48 percebem como regimes ligeiramente diferentes, 37 como regimes totalmente diferentes e 34 servidores (as) percebem como regimes iguais.

Perguntados (as) sobre a opção de trabalho, 22 servidores(as) preferem o trabalho presencial, 48 o teletrabalho parcial e 50 servidores (as) preferem o teletrabalho integral.

E, na hipótese de uma obrigatoriedade quanto à adesão ao teletrabalho, dentre os 120 técnicos administrativos respondentes, 66 preferem que seja o regime parcial e 54 preferem o integral.

A adoção do teletrabalho acarretará gastos com estruturas físicas na residência dos (as) servidores (as). Quando questionados (as) sobre o espaço físico que dispõem em suas residências, 71 servidores (as) responderam que já possuem o espaço adequado, 25 ainda precisam fazer as adequações e 24 não possuem espaço adequado.

Sobre as condições ou não de arcar com os gastos referentes às possíveis adequações do espaço físico que possuem, 62 servidores (as) dispõem dos recursos, 40 dispõem parcialmente e 18 servidores (as) não têm condições de arcar com as adequações.

Um dos impactos do teletrabalho na jornada de trabalho do Tae é a execução de suas tarefas em 6h diárias (jornada flexibilizada de 30 horas semanais) ou em 8h diárias. Dos 120 respondentes, 40 não estão dispostos a abrir mão da jornada flexibilizada de 6 horas diárias, enquanto que 80 respondentes estão dispostos a abrir mão da jornada flexibilizada.

Ainda assim, a não execução da flexibilização da jornada de trabalho para 30 horas semanais e 6 horas diárias foi apontada como o maior motivo para a não adesão ao teletrabalho, precedida pelo fim da fronteira entre atividade privada/familiar e atividade pública/trabalho, pela desarticulação do trabalho coletivo e pelos custos de manutenção da estrutura do trabalho.

Perguntados (as) sobre a percepção acerca das legislações que regem o teletrabalho, 23 respondentes indicam que há mais elementos negativos; 48 acreditam há mais elementos positivos e 49 acreditam há tantos elementos positivos quanto negativos.

Dentre algumas situações apresentadas, os (as) respondentes consideram significativos(s) para aderir ao programa de teletrabalho:

**Quadro 5 - Motivações para adesão ao teletrabalho**

<b>Número de respondentes</b>	<b>Situação positiva gerada pela adoção ao teletrabalho</b>
92	Redução de tempo gasto com mobilidade urbana
91	Melhoria da qualidade de vida do servidor
67	Redução de custos do serviço público
52	Promoção de uma gestão do trabalho com base em resultados
51	Maior disponibilidade de tempo para cuidar de filho(s) e/ou filha(s)

47	Contribuição para a motivação e comprometimento do servidor
38	Promoção da cultura digital no serviço público
37	A condição de ser responsável pelos cuidados de um núcleo familiar
28	Oportunidade para desenvolver novos talentos
20	Incentivo ao trabalho individual
9	Nenhuma das opções anteriores

Fonte: dados da pesquisa.

Dentre algumas situações apresentadas, os (as) respondentes consideram significativos(s) para não aderir ao programa de teletrabalho:

**Quadro 6 - Motivações para não aderir ao teletrabalho**

<b>Número de respondentes</b>	<b>Situação negativa gerada pela adoção ao teletrabalho</b>
50	Impedimento de flexibilização do tempo da jornada de trabalho
48	Fim da fronteira entre atividade privada/familiar e atividade pública/trabalho
47	Desarticulação do trabalho coletivo
43	Custos de manutenção da estrutura de trabalho
35	Desorganização das categorias profissionais e enfraquecimento das mobilizações sindicais
26	Incentivo ao trabalho individual
14	Promoção de uma gestão do trabalho com base em resultados
3	Redução de tempo gasto com mobilidade urbana
28	Nenhuma das opções anteriores

Fonte: dados da pesquisa.

Sobre as necessidades de ajustes nas legislações acerca do teletrabalho, os pontos a serem discutidos junto ao Conselho Superior do IFMG assinalados foram:



**Quadro 7 - Necessidades de revisão na legislação acerca do teletrabalho**

<b>Número de respondentes</b>	<b>Pontos a serem discutidos</b>
85	Elaboração compartilhada entre participante, membros do setor e chefia na definição de critérios, tarefas (atividades) e mensuração da realização das atividades
81	Avaliação compartilhada do teletrabalho entre participante, membros do setor e chefia
72	Disponibilização de equipamentos ergonômicos e computacionais pelo IFMG ao participante do teletrabalho
60	Extensão da jornada flexibilizada ao servidor em teletrabalho
43	Reembolso de gastos com a realização diária das atividades em teletrabalho
30	Constituição de equipe multidisciplinar para avaliação técnica das condições do local de teletrabalho
4	Nenhuma das anteriores

Fonte: dados da pesquisa.

Diversas necessidades de discussão são apontadas por servidores(as) na questão discursiva, apresentadas no quadro 8 abaixo:

**Quadro 8 - Considerações acerca do teletrabalho**

Para mim o grande desafio é o comprometimento do servidor no atendimento ao cidadão. Vivencio diariamente reclamações de falta de atendimento pois o nosso público muitas vezes carente, não quer e não precisa ser atendido por e-mail ou telefone. Ele quer ser atendido por alguém que esclareça suas dúvidas e o oriente a contento. O que vejo muito é setor que não está atendendo presencialmente devido à pandemia, mas também não responde e-mails e não atende as ligações que a princípio deveriam ser desviadas para o celular. Enfim o Gestor não consegue acompanhar quem está ou não on line...vejo o teletrabalho mais para alguns ou muitos servidores não trabalhar do que o contrário. Tenho experiências diárias com isso...
Percentual proposto na minuta de profissionais em teletrabalho em detrimento da condição do cargo em possibilitar o teletrabalho.
Como mensurar o trabalho remoto? Entendemos que o IFMG não possui desenho de fluxos e integração de sistemas que permita a mensuração do trabalho realizado e por fazermos vários tipos de atividades e processos no setor até a colocação de metas é complicada.
Já está contemplada, mas principalmente a elaboração do plano de trabalho e a entrega de equipamentos para o trabalho. A Justiça tem essa modalidade e fornece todo equipamento necessário para o trabalho.

No caso, mais a questão de equipamento computacional adequado, pois o meu não está mais dando conta...
Como ocorrerá a distribuição de atividades entre servidores que venha a atuar na jornada totalmente presencial, totalmente remota e híbrida?
Acompanhamento saúde mental
Uma distribuição mais justa de tarefas de trabalho entre todos os servidores a não sobrecarregar apenas poucos e deixar grande parte ociosa. O IFMG necessita urgentemente dessa atenção.
É importante que ele seja para todos (dentro do possível), e que a gestão esteja disposta a abraçar essa modalidade, para não termos que escutar as mesmas "picuinhas" vindo dos mesmos que já ficam vendo somente problemas e defeitos nas 30 horas.
E ainda, que não seja constante a "ameaça" dos gestores referenciando o fim do regime por qualquer coisinha.
A PROAP <sup>6</sup> da Reitoria precisa de ser mais ouvida e fazer jus aos benefícios que outras pro-reitorias já fazem sem sofrer tanto retalhamento e pressão da gestão.
Padronização de resultados esperados do servidor que aderir ao teletrabalho! Não é correto um servidor de uma carreira X do campus A ter mais ou menos metas que um servidor de mesma carreira do campus B. As metas devem ser padronizadas, assim como a avaliação do teletrabalho.
Ajuda de custo para se arcar com as despesas de energia elétrica, conexão com internet e aquisição de equipamentos e softwares necessários ao bom desenvolvimento dos serviços.
Saúde do trabalhador, condições de trabalho etc.
O teletrabalho, pelo que foi visto na minuta, não será possibilitado a todos os setores. Considero isso muito ruim porque haverá competição e pela ocupação de locais estratégicos, podendo inclusive funcionar como moeda de troca por apoio. Já trabalhei em instituições em que a flexibilização era concedida somente a alguns setores e passou a funcionar como moeda de troca de apoio político. A forma de implantação dessas alternativas tem contribuído para enfraquecer mais ainda as relações de apoio entre os técnicos.
Discussão dos impactos sobre o quadro dos servidores terceirizados, bem como suas perspectivas futuras. Discussão sobre o uso racional dos serviços de transportes, de forma a não enxergá-lo em sua demanda diante de uma perspectiva particular.
Pensar mais em entregar educação de qualidade aos alunos e meios de atingir esta qualidade.
Separação do uso de bens privados e públicos. Por exemplo, celular privado não deve ser utilizado como meio de contato para o trabalho.
Entendo que o IFMG não possui desenho de fluxos e integração de sistemas que permita a mensuração do trabalho realizado.

Fonte: dados da pesquisa.

Sobre as alterações apontadas como necessárias junto ao Conselho Superior do IFMG, 70% dos participantes mostram-se preocupados com a elaboração e avaliação compartilhadas do plano de trabalho, que envolva participante, membros do setor e chefia; e também a definição de critérios, tarefas (atividades) e mensuração da realização das atividades. 60% dos(as) respondentes demonstram preocupação com a negociação de disponibilidade de equipamentos ergonômicos e computacionais pelo IFMG ao participante do teletrabalho. E, novamente, a adoção da jornada flexibilizada para os servidores em teletrabalho é apontada como ponto a ser negociado junto ao Conselho Superior.

Entre 35% e 25% dos(as) respondentes, respectivamente, também desejam negociar com o Conselho Superior o reembolso de gastos com a realização diária das atividades em teletrabalho e a constituição de equipe multidisciplinar para avaliação técnica das condições do local de teletrabalho.

Observa-se que há servidores preocupados com os serviços prestados; com a mensuração e distribuição dos serviços realizados presencialmente e remotamente; com a saúde mental dos servidores; com a isonomia de tratamento entre os servidores dos diversos campi e setores; com a manutenção do teletrabalho ou suspensão do mesmo a qualquer momento; com a não indissociação entre os bens públicos (institucionais) e privados (particulares); dentre outros.

### 3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apesar da receptividade do teletrabalho pelos(as) servidores(as) ser positiva, as considerações apontam que há necessidades de melhorias na proposta do programa de gestão adotado pelo IFMG. As legislações acerca do programa de gestão/teletrabalho ainda precisam ser

estudadas e discutidas entre os(as) Taes e gestão para que as inseguranças e descontentamentos apontados na pesquisa sejam dirimidos.

Cabe ressaltar que arcar com todas as despesas para o exercício do trabalho – equipamentos (computadores, impressoras e outros que forem específicos), mobília (cadeiras, mesas, armários), material de escritório, telefone fixo e celular, softwares, proteção dos dados, energia elétrica, acesso à internet – é um peso muito grande sobre o(a) trabalhador(a) e se contrapõe a práticas já consolidadas, quando essa estrutura sempre foi responsabilidade do empregador.

Uma das bandeiras de lutas mais antigas e importantes dos(as) Taes é a jornada flexibilizada de 30h semanais e 6h diárias. Percebe-se nitidamente uma preocupação com a perda desse direito. É bom ressaltar que o comprometimento da jornada flexibilizada também é perceptível na situação em que a ausência de um(a) servidor(a) do setor, que aderir ao teletrabalho, impossibilite a aplicação das normas da flexibilização de jornada aos demais que permanecerem no trabalho presencial.

A preocupação com o desenvolvimento de um plano de trabalho, bem como com a avaliação das atividades desenvolvidas, ser uma tarefa coletiva, ou que ao menos envolva chefia imediata e servidor (a), é pertinente e percebida nas respostas dos(as) Taes.

Outra questão que aparece timidamente, mas que é importante destacar é o isolamento do servidor, que pode apresentar riscos a adoecimento mental, aumento de individualismo e enfraquecimento da categoria.

Ao final, novas preocupações surgem e abrem possibilidades de discussões futuras quanto a direitos do (a) trabalhador (a) adquiridos há anos e extremamente importantes, como: afastamento por acidente de trabalho, antecipação de aposentadoria por doenças do trabalho (já que Taes em teletrabalho são responsáveis pela condição de trabalho), auxílio transporte e auxílio alimentação.

Pelas questões elencadas, é preciso que cada servidor (a) se atente à legislação ora apresentada e lembre-se que os principais objetivos do programa de gestão resumem-se em: promover a gestão da produtividade e da qualidade das entregas, contribuir com a redução de custos no poder público e promover a cultura orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados à sociedade (BRASIL, 2020d). São objetivos claramente neoliberais, enraizados nas concepções capitalistas, produtivistas e individualistas. Mesmo quando apresenta o objetivo de melhoria da qualidade de vida dos participantes, não se observa, no documento, contrapartida da gestão para que isso de fato aconteça.

A precarização da carreira, do local e das condições de trabalho podem contribuir para a desmotivação do (a) servidor (a) ao trabalho presencial, levando-o (a) à adoção do teletrabalho, numa tentativa de trazer mais qualidade à sua vida. Entretanto, essa luta não se faz isolado(a)! É preciso que os (as) servidores (as) busquem alternativas e façam a luta coletiva por condições de trabalho e carreiras mais dignas e respeitadas.

## REFERÊNCIAS

- ANTUNES, R. Desenhando a nova morfologia do trabalho no Brasil. **Revista Estudos Avançados**, São Paulo, v. 38, n. 81, p. 39-53, 2014.
- BRASIL. Casa Civil. **Decreto nº 1590 de 10 de agosto de 1995**. Brasília, DF: Casa Civil, 1995. Disponível em: <https://bitly.com/pdhUT>. Acesso em: 11 ago. 2022.
- BRASIL. Congresso Nacional. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Brasília, DF: Congresso Nacional, 2017. Disponível em: <https://bitly.com/eF59c>. Acesso em: 11 ago. 2022.
- BRASIL. Medida Provisória nº 934, de 1º de abril de 2020. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, n. 63-A, seção 1 extra, p. 1, 2020a. Disponível em: <http://abre.ai/bgvH>. Acesso em: 11 maio 2020.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital. Instrução normativa nº 65, de 30 de julho de 2020. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, n. 146, seção 1, p. 21, 2020b. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-65-de-30-de-julho-de-2020-269669395>. Acesso em: 11 nov. 2020.

BRASIL. Ministério da Educação. Portaria nº 343, de 17 de março de 2020. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, n. 53, seção 1, p. 39, 2020c. Disponível em: <http://abre.ai/bgvB>. Acesso em: 11 ago. 2022.

BRASIL. Ministério da Educação. Portaria nº 544, de 16 de junho de 2020. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, n. 114, seção 1, p. 62, 2020d. Disponível em: <https://cutt.ly/9inmB8v>. Acesso em: 11 jun. 2020.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. Instrução Normativa nº 1, de 31 de agosto de 2018. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, n. 170, seção 1, p. 92, 2018. Disponível em: <https://bityli.com/VzmyW>. Acesso em: 11 ago. 2022.

FERNANDES, A. *et al.* TAEs e o teletrabalho na universidade pública: uma reflexão necessária com o movimento sindical e suas entidades. **Blog Papo de Tae**, [Rio de Janeiro, RJ], out. 2020. Disponível em: <https://papodetae.blog/2020/10/05/taes-e-o-teletrabalho-na-universidade-publica/>. Acesso em: 11 ago 2022.