

O TELETRABALHO NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA (2020-2023): UMA ANÁLISE DA FASE PILOTO DA SUA IMPLANTAÇÃO¹

Merielle Martins Alves²
Mário Borges Netto³

Resumo

Neste texto apresentam-se os resultados de um estudo sobre a implantação da modalidade de teletrabalho na Universidade Federal de Uberlândia-UFU, segundo a Instrução Normativa Conjunta SEGES SGPRT/MGI nº 24, de 28 de julho de 2023. Da análise documental, cotejada com as reflexões teóricas sobre as mudanças no mundo do trabalho nas últimas décadas, conclui-se que a efetivação do referido programa impactará sobremaneira na qualidade do serviço prestado a população e nas condições de trabalho dos servidores, expondo-os, ainda mais, às consequências precarizantes da lógica neoliberal em seu cotidiano.

Palavras-chave: Educação; Teletrabalho; Programa de Gestão e Desempenho – PGD; Universidade Federal de Uberlândia-UFU.

EL TELETRABAJO EN LA UNIVERSIDAD FEDERAL DE UBERLÂNDIA - UFU DE 2020 A 2023: UNA ANÁLISIS DE LA FASE PILOTO DE LA SU IMPLANTACIÓN

Resumen

Este texto presenta los resultados de un estudio sobre la implementación de la modalidad de teletrabajo en la Universidad Federal de Uberlândia, según la Instrucción Normativa Conjunta SEGES SGPRT/MGI nº 24, de 28 de julio de 2023. Del análisis documental, cotejada con reflexiones teóricas sobre los cambios en el mundo del trabajo en las últimas décadas, se concluye que la implementación del referido programa impactará sobremanera en la calidad del servicio prestado a la población y en las condiciones laborales de los servidores exponiéndolos, aún más, a las precarias consecuencias de la lógica neoliberal en su diario.

Palabras-clave: Educación, Teletrabajo, Programa de Gestión y Desempeño - PGD, Universidad Federal de Uberlândia – UFU.

REMOTE WORK AT THE UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA-UFU FROM 2020 TO 2023: AN ANALYSIS OF THE PILOT PHASE OF IT'S IMPLEMENTATION

Abstract

This work presents the results of a study on the implementation of the remote work modality at the Universidade Federal de Uberlândia-UFU, according to Joint Normative Instruction SEGES SGPRT/MGI No. 24, dated July 28, 2023. Through document analysis, coupled with theoretical reflections on changes in the world of work over the past decades, it is concluded that the actualization of this program will significantly impact the quality of services provided to the population and the working conditions of the employees, exposing them even more to the precariousness consequences of neoliberal logic in their daily routines.

Keyword: Education; Remote Work; Management and Performance Program – PGD; Universidade Federal de Uberlândia - UFU.

¹Artigo recebido em 18/01/2024. Primeira Avaliação em 03/04/2024. Segunda Avaliação em 15/05/2024. Aprovado em 13/07/2024. Publicado em 07/08/2024. DOI: <https://doi.org/10.22409/tn.v22i48.61490>.

²Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal de Uberlândia (UFU), Minas Gerais - Brasil e Assistente social da Universidade Federal de Uberlândia. E-mail: merielle.martins@ufu.br. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2054300248512002>. ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-3443-9246>.

³Doutor em Educação pela Universidade Estadual de Maringá (UEM), Paraná - Brasil. Professor da Faculdade de Educação e do Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal de Uberlândia (UFU), Minas Gerais - Brasil. Pesquisador do Grupo de Estudos e Pesquisas Trabalho, Educação e Formação Humana – HISTEDBR. E-mail: mario.netto@ufu.br. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7631482288936524>. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5277-5789>.

Introdução

O ano de 2020, no Brasil, começou com grandes preocupações, devido à chegada da pandemia da Covid-19 ao país. A doença, que é caracterizada, sobretudo, pela síndrome respiratória aguda, foi identificada pela primeira vez, em dezembro de 2019, em Wuhan, na província de Hubei, República Popular da China. No Brasil, os primeiros casos foram confirmados no início do ano de 2020 e, a partir daí, milhões de pessoas foram contaminadas e milhares foram a óbito.

Como estratégia de distanciamento social para a prevenção à contaminação, diversos órgãos públicos e empresas privadas adotaram a modalidade de teletrabalho. Segundo Góes, Martins e Nascimento (2020), em junho de 2020, o percentual de servidores públicos executando essa modalidade de trabalho foi três vezes maior que o dos empregados no setor privado. “24,7% dos trabalhadores do setor público exerciam atividade remota, fora das dependências das instituições, mas, no setor privado esse número era apenas 8%” (Góes, Martins Nascimento, 2020, p. 22). Ainda segundo os autores, na administração pública, no ano de 2021, os órgãos federais foram os que concentraram a maior proporção de trabalhadores em *Home Office*/teletrabalho, sendo 40,7%. No âmbito estadual essa proporção foi de 37,1%, enquanto no municipal foi de 21,9% (Góes, Martins e Nascimento, 2021).

Em relação à prática adotada pela Universidade Federal de Uberlândia-UFU, no dia 17 de março de 2020, foi publicada a Portaria REITOR nº 311, definindo os procedimentos e as rotinas para as atividades administrativas da UFU durante o período de pandemia. Na portaria, foram estabelecidas as condições para o teletrabalho dos servidores, uma vez que não havia previsão para o retorno ao trabalho presencial.

Para ampliar e normatizar a adoção da modalidade no setor público federal, a Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal da Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital (SGP/SEDGG) vinculada ao Ministério da Economia, publicou a Instrução Normativa nº 65, em 30 de julho de 2020⁴. A

⁴ A Instrução Normativa nº 65, de 31 de julho de 2020 foi revogada pela Instrução Normativa nº 89, de 13 de dezembro de 2022 e, sucessivamente, esta foi revogada pela Instrução Normativa nº 2, de 10 de janeiro de 2023, estipulando prazo para publicação de nova instrução normativa e novas orientações. Destaca-se que, a IN nº 2, de 2023, indica que os PGDs criados até o momento de sua publicação permaneceriam vigentes, exatamente como foram instituídos, aplicando-se a eles as normas do Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022, e os que viessem a ser criados estabeleceriam

norma buscava orientar a adoção/realização do regime de teletrabalho nos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (Sipec), propondo foco na entrega de resultados e na redução de despesas administrativas. O documento trazia, no art. 3º, a definição de teletrabalho:

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

Ainda segundo o documento, a implantação do Programa de Gestão era facultativa aos órgãos e entidades da Administração Pública Federal e deveria levar em consideração o interesse do serviço. Cada órgão definiria, com base em suas necessidades, quais atividades poderiam ser desempenhadas à distância, e caberia ao dirigente máximo/responsável por cada pasta autorizar a implementação do programa (Brasil, 2020).

A partir dessa normativa, a Universidade Federal de Uberlândia publicou a Resolução CONDIR nº 16, de 09 de maio de 2022, regulamentando o Programa de Gestão–PDG na UFU. A resolução estabeleceu os objetivos, os critérios e as normativas para a execução do programa nas unidades organizacionais e apontou a possibilidade de execução do trabalho na modalidade presencial e na modalidade de teletrabalho de maneira parcial ou integral.

Todo esse cenário incitou o interesse em pesquisar sobre o tema, somado ao fato de os pesquisadores serem servidores da UFU e terem executado o modelo durante período de pandemia, vivenciando os impactos dessa prática no cotidiano profissional. Essa modalidade de trabalho pode provocar alteração na vida do indivíduo, pois as rotinas de trabalho são transferidas para o espaço privado, alterando a dinâmica de gestão do tempo e de responsabilidades da vida pessoal e profissional.

prioridades para pessoas com deficiência ou com problemas graves de saúde, pessoas com mobilidade reduzida etc.

Diante do exposto, este estudo se justifica pela relevância do tema na atualidade, uma vez que, mesmo diante da crescente discussão sobre o assunto, ainda são poucos os estudos científicos que analisam sua implantação e implementação no serviço público federal e os impactos da execução desse modelo de trabalho para a classe trabalhadora. Assim, este trabalho está estruturado da seguinte forma: introdução, discussão e análise e considerações finais. Será apresentado o tema do estudo e sua contextualização, no caso a adoção da modalidade de teletrabalho na UFU, por meio de legislações que introduzem esse modelo no serviço público federal. Na etapa de discussão e análise, será apresentado o assunto abordado, destacando autores que refletem sobre a questão e suas implicações para a classe trabalhadora, além de apresentar uma análise do relatório de avaliação da implantação do PDG–UFU, em sua Fase Piloto, ocorrido no ano de 2022. Nas considerações finais, constam os resultados das discussões e a análise com base no conteúdo explorado.

O contexto de gestão do teletrabalho na UFU

A pandemia da Covid-19 se estabeleceu no Brasil no início de 2020, e trouxe consigo grandes mudanças na vida social e profissional dos brasileiros. Diante do cenário preocupante, foi estabelecido o distanciamento social como medida preventiva para reduzir o contato físico e a interação entre as pessoas e a comunidade, evitando que fossem contaminadas. Outra estratégia utilizada foi a adoção da modalidade de teletrabalho por algumas empresas e órgãos públicos. A prática se intensificou durante o período pandêmico e tem se consolidado em vários setores públicos e privados, mesmo após o fim da pandemia. Diante dessa conjuntura e da alteração das relações de trabalho, faz-se necessário refletir sobre sua execução e suas implicações para a classe trabalhadora.

Para Nogueira e Patini (2012), o teletrabalho se caracteriza como o trabalho realizado à distância, por meio do uso das novas tecnologias de comunicação e advém do fenômeno da globalização e dos processos de reestruturação organizacional no qual as empresas “modernas” buscam formas flexíveis de trabalho, gerando novas formas de contratação.

A relação que antes envolvia exclusivamente o trabalhador de período integral com vínculo empregatício em um determinado espaço físico, hoje, envolve também contratos flexíveis por períodos determinados, contratos de meio período, contratação especificamente para determinadas atividades, terceirização de serviços entre outras formas encontradas para flexibilizar o trabalho (NOGUEIRA; PATINI, 2012, p. 122).

Segundo Antunes (2018), as mudanças ocorridas no mundo do trabalho, determinadas pelo modo de produção capitalista pautado no neoliberalismo e no modo de acumulação flexível, adotam padrões tecnológicos e de organização que implicam em um processo de desregulamentação, terceirização e flexibilização da força de trabalho, dentre outros.

Na empresa “moderna”, o trabalho que os capitais exigem é aquele mais flexível possível: sem jornadas pré-determinadas, sem espaço laboral definido, sem remuneração fixa, sem direitos, nem mesmo o de organização sindical. Até o sistema de “metas” é flexível: as do dia seguinte devem ser sempre maiores do que aquelas obtidas no dia anterior (ANTUNES, 2018, p. 41- 42).

O autor aponta para o fato de que, no teletrabalho, o trabalhador utiliza outros espaços fora da empresa para realização das atividades laborais, sendo majoritariamente o ambiente doméstico, mas destaca que essa execução possui pontos positivos e negativos, pois:

[...] pode trazer vantagens, como economia de tempo em deslocamentos, permitindo uma melhor divisão entre trabalho produtivo e reprodutivo, dentre outros pontos positivos. Mas com frequência é, também, uma porta de entrada para a eliminação dos direitos do trabalho e da seguridade social paga pelas empresas, além de permitir a intensificação da dupla jornada de trabalho, tanto o produtivo quanto o reprodutivo (sobretudo no caso das mulheres). Outra consequência negativa é a de incentivar o trabalho isolado, sem sociabilidade, desprovido do convívio social e coletivo e sem representação sindical (ANTUNES, p. 42, 2018).

O autor ainda acrescenta que o trabalho online “fez desmoronar a separação entre o tempo de vida no trabalho e fora dele, faz florescer uma nova modalidade laborativa que combina mundo digital com sujeição completa ao ideário e à pragmática das corporações” (Antunes, 2018, p. 43).

Trazendo uma reflexão sobre a dicotomia que se coloca na adoção do teletrabalho, Huws (2018), em sua obra *A formação do Cibertariado*, diz que essa

modalidade “implicitamente, promete o melhor de ambos os mundos: a participação total no tráfego de ideias e informações e a reclusão no santuário protetor do lar” (Huws, 2018, p. 101).

Assim, o discurso que projeta o teletrabalho como vantajoso à classe trabalhadora, ancorado na ideologia neoliberal aliada aos interesses capitalistas, transfere ao trabalhador a ideia de que ele pode ser gestor de seu próprio tempo e empreendedor de si mesmo, enquanto máscara um maior controle do tempo e produção do trabalho realizado e, conseqüentemente, maior exploração.

No que diz respeito à realidade do modelo no setor público, o Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade–GETS da Universidade Federal do Paraná–UFPR, em parceria com a Rede de Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista (Remir), produziu um relatório técnico baseado na pesquisa sobre o teletrabalho na pandemia e aponta que, em uma comparação entre setor público e privado, os trabalhadores do setor público precisaram cumprir um número maior de metas de produtividade do que os trabalhadores do setor privado.

O relatório destacou que a maior parte dos profissionais disse ter trabalhado em um ritmo mais acelerado na pandemia. Segundo os autores, esses são fatores de riscos invisíveis, chamados de “riscos psicossociais”, que podem contribuir para o aumento do estresse, levar ao esgotamento profissional, à síndrome do pânico, à ansiedade e a outras doenças psicossomáticas (Bridi et al., 2020).

Todo esse cenário de alteração no mundo do trabalho, que tem afetado diretamente o serviço público, tem forte influência do gerencialismo estatal nascido a partir das reformas nas décadas de 1980 e 1990 no Reino Unido. Essas reformas trouxeram como ideologia o gerencialismo, uma ideia de negócios utilizada no setor privado que se espalhou pelo mundo e que adentra o Estado e o setor público. Assim, os serviços públicos passaram a se assemelhar a um negócio, sendo exigido um desempenho como se estivessem num mercado competitivo. O Estado assume um papel de gestor com discurso de organizar as contas e diminuir a burocracia, “Isto introduziu novas lógicas de tomada de decisão que privilegiavam economia e eficiência acima de outros valores públicos” (Newman, 2012, p. 358).

O gerencialismo, como parte da “nova gestão pública”, representa uma gama de ferramentas que prioriza o controle e traz consigo uma nova visão de gestão para

o Estado, que deve se tornar mais eficiente e eficaz sob os valores do capital. Para Antunes,

A reestruturação dos meios produtivos com finalidade de menor gasto com os trabalhadores, potencializa a fragmentação do trabalho no qual exige-se especificidade de dada produção do trabalhador, reduzindo sua interação com o produto final de seu trabalho, parcelando sua função (ANTUNES, 2009, p. 39).

O teletrabalho, visto como alternativa durante período pandêmico no setor público, começou a ser uma possibilidade de prática permanente com a publicação da Instrução Normativa nº 65 de 2020. A norma foi publicada pela Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal da Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital (SGP/SEDGG), vinculada ao Ministério da Economia “para ampliar e normatizar a adoção do teletrabalho e estabelecia orientações para o regime de teletrabalho nos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (Sipec), focando na entrega de resultados e reduzindo despesas administrativas” (Brasil, 2020, p. 1).

Segundo a normativa, a implantação do Programa de Gestão-PDG seria facultativa aos órgãos e entidades da Administração Pública Federal e poderiam participar, além de servidores efetivos, ocupantes de cargos em comissão, empregados públicos e contratados temporários. Cada órgão definiria, de acordo com suas necessidades, quais atividades poderiam ser executadas à distância. Caberia ao responsável de cada pasta autorizar a implementação do programa (Brasil, 2020).

A UFU, após publicação da Instrução Normativa nº 65 de 2020, constituiu, em fevereiro de 2021, a Comissão de Estudos do Teletrabalho, com o objetivo de elaborar uma proposta de normativa para a implantação do teletrabalho na universidade. Após fim dos trabalhos da comissão, o Conselho Diretor da UFU publicou a Resolução CONDIR nº 16, de 09 de maio de 2022, que regulamenta o PDG-UFU. Segundo a resolução, o PDG-UFU “consiste em ferramenta de gestão para disciplinar o exercício de atividades no qual os resultados possam ser efetivamente mensurados” (UFU, 2022, p. 1). Caracteriza também “a possibilidade de dispensa de controle de assiduidade dos servidores envolvidos,” seja na modalidade de trabalho presencial ou na modalidade de teletrabalho, e “devem permitir a mensuração da produtividade e dos resultados das unidades

organizacionais e do desempenho do(a) participante em suas entregas” (UFU, 2022, p. 1). De acordo com a resolução, são objetivos, resultados e benefícios esperados do PDG-UFU:

- I – instituir e aprimorar ações voltadas à melhoria da prestação dos serviços oferecidos pela UFU;
- II – promover a gestão da produtividade e da qualidade das entregas dos(as) participantes;
- III – contribuir para a motivação e o comprometimento dos (as) participantes com os objetivos da Instituição;
- IV – estabelecer procedimentos que visem à desburocratização da gestão administrativa e à redução de custos na UFU;
- V – promover a utilização de ferramentas tecnológicas para propiciar ganho de eficiência e qualidade por meio do teletrabalho;
- VI – estimular o desenvolvimento do trabalho criativo, da inovação e da cultura de governo digital;
- VII – melhorar a qualidade de vida dos(as) participantes;
- VIII – atrair e manter novos talentos;
- IX – promover a cultura orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados à sociedade;
- X – reconhecer as vantagens e benefícios diretos e indiretos advindos do teletrabalho para a administração, para o (a) participante e para a sociedade; e
- XI – estimular a sustentabilidade ambiental (UFU, 2022, p. 1-2).

A proposta do PDG-UFU ainda estabelece que as atividades na modalidade de teletrabalho podem ser executadas de maneira integral ou parcial. Para isso, devem ser usados recursos tecnológicos e as atividades devem ser passivas de mensuração com prazos de entrega estabelecidos previamente. Chama-se atenção ao fato de que o servidor(a) participante é responsável por manter toda a infraestrutura para o exercício de suas atividades, com atenção à questão da segurança da informação, quando executar o PDG (UFU, 2022).

As unidades organizacionais que tenham interesse em fazer adesão ao PDG-UFU devem elaborar um plano de trabalho relacionando as atividades a serem desempenhadas e os resultados pretendidos, para posteriormente solicitar a participação no programa. É importante destacar que não poderão participar do PDG-UFU os agentes públicos do Hospital de Clínicas da UFU que estão sob a gestão da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – EBSEH e os servidores do cargo de Professor da Carreira de Magistério Superior. (UFU, 2022).

No dia 1/6/22, por meio da Portaria de Pessoal UFU nº 2.546, foi instituída a Comissão Permanente de Acompanhamento do Programa de Gestão-CPAPDG,

com o objetivo de acompanhar a implantação do PDG-UFU, avaliar as propostas de adesão apresentadas pelos dirigentes das unidades organizacionais e acompanhar os resultados do programa.

A comissão permanente conduziu o período de implantação da fase, intitulada Fase Piloto do Programa de Gestão da Universidade Federal de Uberlândia, no período de 3/10/22 a 2/12/22, com a finalidade de “testar o fluxo do processo de adesão, formulários, modelo de tabela de atividades e, principalmente, o sistema informatizado, para dar sequência ao cronograma de implantação do PDG-UFU” (UFU, 2022, p. 1). Participaram alguns servidores de unidades organizacionais, de maneira voluntária, que executaram o trabalho na modalidade presencial e na modalidade de teletrabalho de maneira integral ou parcial. Com o fim dos trabalhos, a comissão fez uma avaliação da fase piloto, apresentando o Relatório nº 6/2022/CPAPDG/REITOR e seus anexos encaminhados à gestão superior da UFU.

Análise da fase piloto da implantação do Programa de Gestão na Universidade Federal De Uberlândia

Como parte do processo de implantação do PDG na UFU, foi realizada uma fase de teste, chamada Fase Piloto, em que alguns setores participaram de maneira voluntária, com a finalidade de avaliar a execução e ajustar proposta de implantação do programa na universidade.

Os setores escolhidos para participarem da fase piloto foram: Centro de Tecnologia da Informação e Comunicação–CTIC, Diretoria de Administração de Pessoal–Dirap, Diretoria do Sistema de Bibliotecas–Dirbi e Faculdade de Gestão e Negócios–Fagen. A Fase Piloto ocorreu no período de outubro a dezembro de 2022 e contou com a participação de 66 servidores que executaram o trabalho nas modalidades totalmente presencial (12), teletrabalho integral (13) ou parcial (41).

Como produto, a CPAPDG apresentou um relatório de avaliação dos setores envolvidos na Fase Piloto, incluindo a percepção dos servidores e das chefias sobre a experiência vivenciada. O relatório, objeto de análise deste trabalho, expressa a percepção de 65⁵ servidores que não ocupavam cargo de chefia, sendo a maioria deles, executores da modalidade de teletrabalho (54). O relatório foi gerado com

⁵ Do total de participantes da Fase Piloto do PDG-UFU, 65 servidores que não ocupavam cargos de chefia responderam ao formulário organizado para esse público.

base nas respostas assinaladas no formulário de avaliação desenvolvido pela comissão ao final da Fase Piloto.

Não foram apresentadas, nos relatórios, as informações de como se deu o processo de “escolha” dos setores que participaram da Fase Piloto de implantação do PDG-UFU. Ademais, destaca-se o fato de que a maioria dos servidores lotados nos setores indicados realizam tarefas essencialmente administrativas, portanto, a Fase Piloto não contou com a participação de servidores que trabalham com a dimensão subjetiva em seus atendimentos.

A seguir, serão apresentadas as considerações aos gráficos extraídos do relatório de execução da Fase Piloto de implantação do PGD-UFU.

GRÁFICO 1 – Dificuldade em operar o Sistema PDG-UFU

Você teve dificuldade em operar o sistema do PDG-UFU?



Fonte: Relatório de Avaliação da Fase Piloto – Participante sem função de chefia

As atividades desempenhadas durante a execução da Fase Piloto estavam relacionadas num sistema eletrônico desenvolvido pela Superintendência de Seguros Privados–SUSEP, utilizado pela maioria dos órgãos e entidades do Poder Executivo Federal que implantaram o PDG. A finalidade do uso desse sistema era registrar, aprovar, acompanhar e monitorar os planos de trabalho e as atividades executadas, bem como aprovar as entregas dos participantes.

Sobre o uso da ferramenta, a maioria dos servidores, 52%, apontaram dificuldade na operacionalização apenas na primeira semana, enquanto 8% apontaram dificuldade em todo período devido às falhas no sistema, o que dificultava sua plena execução. Apesar disso, 40% dos servidores assinalaram não ter dificuldade com o sistema em questão. Segundo a CPAPDG:

O sistema não gera relatórios gerenciais que permitam o controle dos programas e planos de trabalho executados na instituição, mas a ausência da funcionalidade foi solucionada pelo CTIC após a fase piloto, permitindo tanto aos gestores das unidades quanto à CPAPDG acesso facilitado aos dados constantes no sistema por meio de planilhas extraídas a qualquer tempo (UFU, 2022, p. 3).

Porém, acrescentam:

Todavia, com a publicação da IN nº 89/2022 serão necessários ajustes no sistema informatizado utilizado pelos órgãos e entidades que já implementaram o programa de gestão. Assim, a CPAPDG pretende, com o apoio do CTIC, acompanhar as mudanças propostas pelos desenvolvedores dos sistemas existentes, para avaliar a viabilidade de sua utilização na UFU (UFU, 2022, p. 3).

GRÁFICO 2 – O uso de aplicativos durante a Fase Piloto

Sobre o uso de aplicativo de mensagens durante o Piloto (WhatsApp, Chat do Teams, Kaizala, etc)



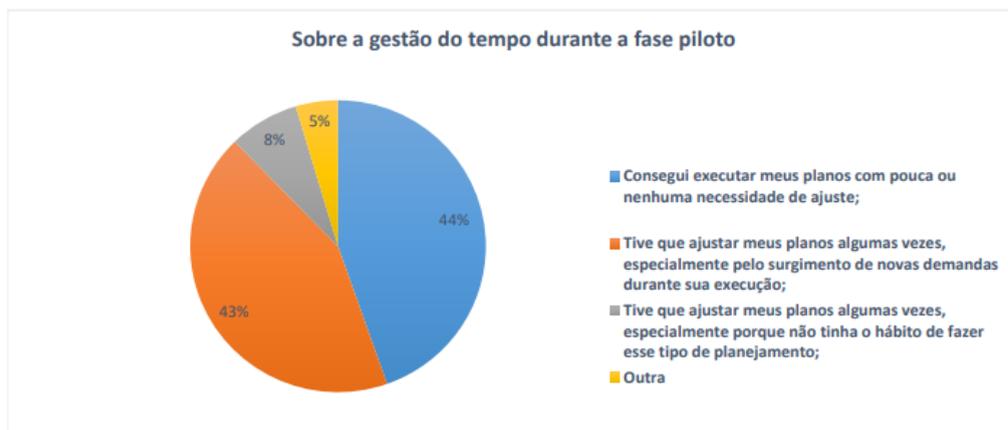
Fonte: Relatório de Avaliação da Fase Piloto – Participante sem função de chefia

Durante a execução da Fase Piloto, os servidores utilizavam de aplicativos de mensagem para atendimento de demandas do público usuário e para se comunicarem com a equipe. Foram utilizados os aplicativos Kaizala, Chat Teams, WhatsApp Business e WhatsApp pessoal. Segundo aponta o gráfico acima, 62% dos servidores usaram o WhatsApp como aplicativo de mensagens, sendo 14% na modalidade business (vinculado ao ramal institucional) e 48% utilizaram o aplicativo pessoal. Isso demonstra que o WhatsApp foi o aplicativo de maior uso, em relação aos demais e o uso do aplicativo pessoal se destaca.

Chama-se a atenção para o fato de que, mesmo tendo outras opções, inclusive institucionais, o WhatsApp pessoal foi o de maior uso. Esse uso para o trabalho pode dificultar a desconexão e o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, pois as mensagens podem chegar a qualquer hora. Também pode

ocorrer a perda de informações importantes e a dificuldade de acompanhamento de tarefas e projetos, além de possíveis sobrecargas de notificações, tornando mais difícil priorizar certas tarefas, tanto pessoais quanto profissionais. Essa situação, em longo prazo, pode se tornar prejudicial. Quanto a isso, a CPADG não se manifestou no relatório.

GRÁFICO 3 – Gestão do tempo na Fase Piloto



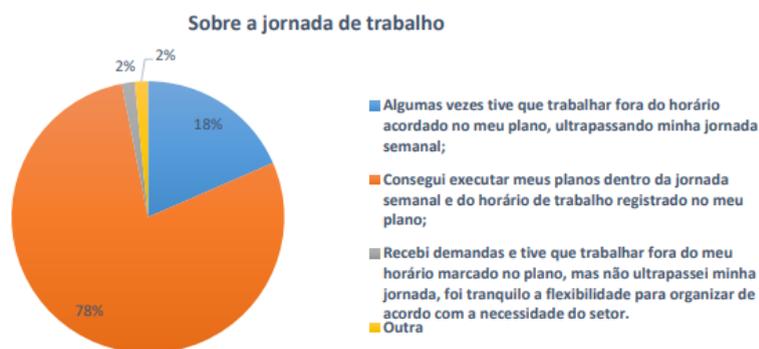
Fonte: Relatório de Avaliação da Fase Piloto – Participante sem função de chefia

Sobre a gestão do tempo durante a Fase Piloto, 44% dos servidores responderam que conseguiram executar os planos de trabalho com pouca ou nenhuma necessidade de ajuste, enquanto 43% apontaram que tiveram que ajustar os planos algumas vezes, pelo surgimento de novas demandas durante a execução. O relatório não apresenta informações sobre a natureza das novas demandas ou o porquê de elas surgirem durante a Fase Piloto.

No que diz respeito aos planos de trabalho, deveriam conter as atividades a ser realizadas, o tempo gasto para cada uma delas e a produtividade a ser entregue, seja semanal, quinzenal ou mensal. Alguns servidores, 5% do total, assinalaram que tiveram que ajustar os planos de trabalho porque não tinham o hábito de fazer esse tipo de planejamento, talvez porque na modalidade de trabalho a que estavam acostumados, e sob o registro de frequência (ponto eletrônico), não havia a exigência de registrar as atividades de maneira tão específica e o tempo gasto para cada uma delas. Fato é que essa prática, a depender das atividades desenvolvidas, ao mesmo tempo em que organiza e possibilita quantificação, pode incorrer na

expectativa de um processo de padronização e mecanização das atividades, o que nem sempre é possível, dada à dinâmica da universidade e o público-alvo atendido.

GRÁFICO 4 – Jornada de trabalho na Fase Piloto

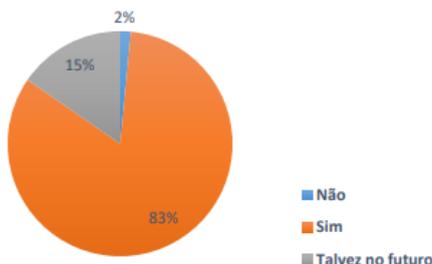


Fonte: Relatório de Avaliação da Fase Piloto – Participante sem função de chefia

Sobre a jornada de trabalho, 78% dos servidores assinalaram que conseguiram executar suas atividades dentro do período semanal e do horário estabelecido no plano, porém 18% apontaram para o fato de que, algumas vezes, tiveram que trabalhar fora do horário acordado, ultrapassando a jornada semanal. Sobre essa última questão, ainda que em menor proporção, chama-se a atenção para o fato de que ao ultrapassar a jornada diária de trabalho, o(a) servidor(a) pode ser levado ao desgaste profissional e pessoal ao tentar equilibrar as tarefas, já que os limites se tornam menos delimitados.

GRÁFICO 5 – Adesão ao PDG-UFU

De acordo com sua experiência na fase piloto e as regras da Resolução CONDIR 16/2022, você tem interesse em aderir ao PDG-UFU?



Fonte: Relatório de Avaliação da Fase Piloto – Participante sem função de chefia

Por fim, o levantamento feito mostrou que 83% dos servidores demonstraram interesse em aderir ao PDG-UFU após a Fase Piloto, 15% assinalaram a opção de “talvez no futuro”, enquanto 2% assinalaram que não fariam a adesão. Quanto à última situação, não foi apresentada no relatório a motivação para tal, mas acredita-se que as dificuldades apontadas pelos servidores e demonstradas nos gráficos anteriores apontam possíveis razões.

Segundo dados do relatório, a Fase Piloto ocorreu de maneira exitosa, porém, com algumas questões a serem observadas, avaliadas e aperfeiçoadas, questões essas que provavelmente serão objeto de revisão pela universidade. De maneira geral, os dados apresentados são genéricos e lacunares o que levou a problematizar a implantação do PDG no modo como foi organizado em sua Fase Piloto.

No início do ano de 2023, foi publicada a Instrução Normativa SGP-SEGES/SEDGG/ME nº 2, de 10 de janeiro de 2023 – que revogou a IN 89, e orientava sobre implementação do Programa de Gestão e Desempenho-PGD⁶. A nova instrução normativa orientava sobre futura publicação de nova regulamentação em até 90 dias⁷, e salientava que os PGDs criados até a data de sua publicação permaneceriam vigentes, na forma que foram instituídos.

A nova instrução normativa acrescentava que novos PGDs poderiam ser implementados nos termos do Decreto nº 11.072, de 2022 e também estabelecia prioridades para participação no programa, na modalidade de teletrabalho em regime de execução integral, em destaque para as seguintes situações:

- a) pessoas com deficiência ou com problemas graves de saúde, ou que sejam pais ou responsáveis por dependentes na mesma condição;
- b) pessoas com mobilidade reduzida, nos termos da Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000;
- c) gestantes e lactantes, durante o período de gestação e amamentação; e
- d) servidores com horário especial, nos termos dos §§ 2º e 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 (Brasil, 2023, p. 1).

⁶ A partir da Instrução Normativa SGP-SEGES/SEDGG/ME nº 2, de 10 de janeiro de 2023, o PDG passa a ser chamado de Programa de Gestão e Desempenho – PGD. Diante disso, no transcorrer do texto, será utilizado o nome atual do programa bem como a sigla correspondente.

⁷ Instrução Normativa SGPRT/SEGES/ME nº 2, de 10 de janeiro de 2023 foi alterada pela Instrução Normativa SEGES/SGPRT-MGI nº 16, de 12 de maio 2023 – prorrogando o prazo para expedição de nova regulamentação, nos termos do art. 16, do Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022, no prazo de 150 dias a partir da publicação.

Diante das orientações da nova instrução normativa e de um movimento de reivindicação por parte de alguns servidores, a UFU publicou a Portaria REITO nº 389, de 02 de junho de 2023, estabelecendo os procedimentos para a implementação do Programa de Gestão e Desempenho na universidade, seus fluxos e formulários de solicitação.

No entanto, em 28 de julho de 2023, o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, por meio da Secretaria de Gestão e Inovação, publicou a Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, que estabelecia 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 à execução do PGD. O Programa tem o objetivo de “promover a gestão orientada a resultados, estimulando a cultura de planejamento institucional e otimizando a gestão de recursos públicos” e a seleção dos participantes deverá considerar a natureza do trabalho e as competências dos interessados (Brasil, 2023, p. 1).

A publicação de nova normativa não impediu a continuidade da implantação do PGD na universidade, uma vez que a Portaria UFU atendia as normativas anteriores, vigente na época de sua publicação, porém, a partir da publicação da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 28 de julho de 2023, a CPAPDG/UFU iniciou os estudos para apresentar revisão da minuta de resolução, propondo adequações do programa na UFU em até 12 meses, contando da data de publicação da Instrução Normativa nº 24, de 2023 (UFU, 2023).

Atualmente, a implantação da modalidade de teletrabalho, vinculada ao PGD-UFU, encontra-se na fase de avaliação das propostas de adesão das unidades. Ademais, foi organizada capacitação para os participantes para utilização do sistema informatizado, ainda em fase de ajustes pelo CTIC. O sistema será responsável por fazer o registro, avaliação e controle dos planos de trabalho dos servidores. Há, ainda, a previsão para capacitar os participantes em relação à Lei Geral de Proteção de Dados e Segurança da Informação para a modalidade teletrabalho.

Considerações finais

Diante do conteúdo exposto, fica evidente que há uma perspectiva de alteração na execução do trabalho na UFU, mas também no serviço público de maneira geral, com isso, prováveis alterações na oferta dos serviços, prática profissional e cotidiano dos trabalhadores. Esse cenário evidencia um processo de alteração no mundo do trabalho, que se intensificou em escala global pela pandemia da Covid-19, como parte do modo de produção capitalista e das flexibilizações do mundo do trabalho na era neoliberal.

Ao mesmo tempo em que a modalidade de teletrabalho pode ser vista como “modernidade”, atrativa para alguns, ela traz consigo aspectos problemáticos quando busca maior produtividade e redução de custos ao serviço público, enquanto expõe os trabalhadores a uma lógica de maior produtividade e individualidade.

Apesar de serem apontadas vantagens da execução do teletrabalho, é preciso refletir sobre a aplicabilidade deste, com base no interesse coletivo da classe trabalhadora e não nos interesses pessoais e individuais. Ademais, a assunção do teletrabalho na UFU parece mais ser uma questão gerencial em resposta ao déficit de recurso financeiro e humano, causado pelos diversos cortes no orçamento universitário nos últimos anos, do que a busca pela eficiência e qualidade do serviço público prestado.

Chama-se a atenção ao fato de que essa modalidade pode abrir brechas para maior adoecimento dos servidores, intensificação da precarização do trabalho e, até mesmo, a terceirização dos serviços. Atualmente, os servidores públicos que executam a modalidade de teletrabalho continuam assegurados quanto a seus direitos e sua estabilidade, porém, não se sabe até que ponto, no decorrer das metamorfoses do mundo do trabalho, isso será garantido.

Nesse aspecto, torna-se imprescindível o papel dos sindicatos na articulação, para que nenhum direito seja comprometido e para que a categoria não se dissipe em sua organização, haja vista que com a execução do teletrabalho, conseqüentemente, realizado fora das dependências da instituição, pode haver a perda da capacidade coletiva de articulação entre os trabalhadores, dando lugar ao trabalho individual e isolado, eliminando-se os espaços de sociabilidade e relações de solidariedade.

Referências

ANTUNES, R. **Os Sentidos do Trabalho**. São Paulo: Boitempo. 2009.

ANTUNES, R. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. 1. ed. - São Paulo: Boitempo, 2018.

BRASIL. **Instrução Normativa nº 65**. 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. Diário Oficial da União, Brasília, 31 jul. 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-65-de-30-de-julho-de-2020-269669395>. Acesso em 22 de outubro de 2022.

BRASIL. **Instrução Normativa SGP-SEGES/ME nº 2**. Revoga a Instrução Normativa SGP-SEGES/SEDGG/ME nº 89, de 13 de dezembro de 2022 e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 10 jan. 2023. Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/instrucao-normativa-sgp-seges-/me-n-2-de-10-de-jan-eiro-de-2023-457679698>. Acesso em 15 de setembro de 2023.

BRASIL. **Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT /MGI nº 24**, de 28 de julho de 2023. 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. Diário Oficial da União, Brasília, 31 jul. 2023. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-conjunta-seges-sgprrt-/mgi-n-24-de-28-de-julho-de-2023-499593248>. Acesso em 15 de setembro de 2023.

BRIDI, M. A. et al. **Parte II Relatório Técnico**: Pesquisa trabalho remoto/Home office no contexto da Covid 19: Trabalho docente, setores público, privado e questões de gênero. Curitiba: GETS/UFPR; REMIR, 2020. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/condicoes-de-trabalho/202-o-trabalho-remoto-home-office-no-contexto-da-pandemia-covid-19-parte-ii>. Acesso em 22 de outubro de 2021.

GÓES, G. S; MARTINS, F. dos S; NASCIMENTO, J. A. S. **Nota técnica**. O teletrabalho no setor público e privado na pandemia: potencial versus evolução e desagregação do efetivo. Carta Conjuntura, n. 48, 2020. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200804_cc_48_nt_tel_etrabalho.pdf. Acesso em 25 de outubro de 2020.

GÓES, G. S; MARTINS, F. dos S; NASCIMENTO, J. A. S. **Trabalho remoto no Brasil em 2020 sob a pandemia do Covid-19**: quem, quantos e onde estão? Carta Conjuntura, n. 52, 2021. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/210714_nota_trabalho_remoto.pdf. Acesso em 25 de outubro de 2020.

HUWS, U. **A Formação do Cibertariado**: Trabalho Virtual em um Mundo Real. Campinas: Ed. Unicamp. 2018.

NEWMAN, J; CLARKE, J. Gerencialismo. **Educação & Realidade**, Porto Alegre, v. 37, n. 2, p. 353-381, mai./ago. 2012. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/educacaoerealidade/article/view/29472>. Acesso em 21 de junho de 2023.

NOGUEIRA, A. M; PATINI, A. C. Trabalho remoto e desafios dos gestores. **Revista de Administração e Inovação**, v. 9, n. 4, p. 121-152, out./dez. 2012. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/rai/article/view/79292>. Acesso em 22 de outubro de 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA. **Portaria REITO nº 311**. Estabelece procedimentos e rotinas nas atividades administrativas para atendimento de medidas de contingência frente à emergência de saúde pública decorrente do Coronavírus (COVID-19). Universidade Federal de Uberlândia, 17 mar. 2020. Disponível em: http://www.sintetufu.org/wp-content/uploads/2020/03/SEI_UFU-1948233-Portaria.pdf. Acesso em 17 de outubro de 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA. **Portaria REITO nº 389**. Estabelece os procedimentos para a implementação do Programa de Gestão da Universidade Federal de Uberlândia (UFU), 02 jun. 2023. Disponível em: https://www.sei.ufu.br/sei/publicacoes/controlador_publicacoes.php?acao=publicacao_visualizar&id_documento=5085897&id_orgao_publicacao=0. Acesso em 21 de junho de 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA. **Resolução CONDIR nº 16**. Regulamenta o Programa de Gestão na Universidade Federal de Uberlândia. Universidade Federal de Uberlândia (UFU), 9 mai. 2022. Disponível em: <http://www.reitoria.ufu.br/Resolucoes/ataCONDIR-2022-16.pdf>. Acesso em 2 de novembro de 2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA. **Fase Piloto do Programa de Gestão da Universidade Federal de Uberlândia - Análise dos Resultados**. Universidade Federal de Uberlândia. Disponível em: file:///E:/MESTRADO%20PPGED%20UFU/piloto%20Teletrabalho/SEI_UFU%20-%204127496%20-%20Relat%C3%B3rio.pdf. Acesso em 21 de outubro de 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA. **Avaliação da Fase Piloto – Participante Sem Função de Chefia**. Universidade Federal de Uberlândia. Disponível em: file:///E:/MESTRADO%20PPGED%20UFU/piloto%20Teletrabalho/AVALIACAO_DA_FASE_PILOTO___participantes.pdf. Acesso em 21 de outubro de 2023.