

Percepções sobre o trabalho remoto durante o período pandêmico: um estudo de caso no Instituto Federal do Ceará

RESUMO

Em prol da manutenção de suas atividades, durante o isolamento social imposto pela pandemia do COVID-19, muitas organizações passaram a adotar o regime de trabalho remoto, o home office. A administração pública também precisou se reinventar e, de forma excepcional e temporária, implantou essa modalidade de trabalho. Dentro desse contexto, o estudo teve por objetivo avaliar a implantação do trabalho remoto no Instituto Federal do Ceará durante o período pandêmico. O estudo descritivo, de natureza qualitativa, utilizou para coleta de dados um questionário aplicado aos docentes e técnicos administrativos do IFCE Campus Iguatu, e reuniu uma amostra de 50 servidores. Os resultados apontaram que a rápida e improvisada implantação do trabalho remoto ocasionou dificuldades de adaptação pelos servidores, somado ao período difícil da pandemia. No entanto, foi possível identificar uma série de vantagens tanto para o servidor, como para o Estado. A aprovação de normas que regulamentam o teletrabalho na Administração Pública representa uma imensa quebra de paradigma. O artigo servirá de base para a adoção de práticas que visem melhorar a modalidade do teletrabalho na instituição.

PALAVRAS-CHAVE: Teletrabalho, Trabalho remoto, COVID-19, Administração pública.

Liana Goes Coelho

lianagoes@hotmail.com

Universidade Potiguar. Natal. Rio Grande do Norte. Brasil.

Wilton Alves Oliveira

iltonao@hotmail.com

Universidade Potiguar. Natal. Rio Grande do Norte. Brasil.

Allan Gustavo Freire da Silva

allangfs@hotmail.com

Universidade Potiguar. Natal. Rio Grande do Norte. Brasil.

Lais Karla da Silva Barreto

laisbarreto@gmail.com

Universidade Potiguar. Natal. Rio Grande do Norte. Brasil.

Tarciana Magley da Fonseca

Pereira

tarciana@ufersa.edu.br

Universidade Potiguar. Natal. Rio Grande do Norte. Brasil.

1 INTRODUÇÃO

Os impactos gerados no mundo pelo surto pandêmico ocasionado pela COVID-19 tiveram reflexo em todas as dimensões da sociedade. Não apenas trouxe uma preocupação com a saúde e a fragilidade da vida humana, mas também veio afetar toda a forma de organização da sociedade, fomentando mudanças.

Diante deste contexto, que impôs um grau elevado de isolamento social, como forma de prevenir o contágio, as organizações precisaram ser rápidas em mudar os hábitos e rotinas de trabalho e de gestão de equipe. Especificamente sobre as rotinas de trabalho, estas foram desafiadas a conduzirem suas atividades e gerirem seus funcionários “à distância”, adotaram um regime de trabalho remoto, o famoso home office (ANGONESE, 2020).

A máquina pública administrativa também foi obrigada a se reinventar. O Governo precisou aprovar medidas legislativas de emergência, excepcionais e temporárias (AMADO, 2020), e o trabalho remoto foi uma das opções que os gestores tomaram, em prol da manutenção das atividades dos ambientes de trabalho. Apesar das dificuldades, exigências de tecnologias da informação, formas de controle, e outras, tornou-se uma ferramenta que contribuiu para a continuidade dos serviços e manutenção de operação de inúmeras empresas e órgãos públicos.

Em fevereiro de 2020, foi publicada no Brasil a Lei nº 13.979, que dispõe sobre as medidas que poderão ser adotadas para enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus. Com relação ao teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, foram publicadas as medidas provisórias 927 e 936 de 2020, convertidas posteriormente na Lei nº 14.020, de 2020 (MENDES; HASTENREITER; TELLECHEA, 2020).

No âmbito da área educacional, o Ministério da Educação (MEC) publicou em 19 de março de 2020 a Portaria nº 491, estabelecendo medidas temporárias enquanto perdurarem o estado de emergência de saúde pública (BRASIL, 2020). A partir daí grande parte das instituições de ensino substituíram as atividades presenciais por atividades à distância, dentre elas o Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia do Ceará (IFCE).

Como a norma traz um conjunto de regras sobre o trabalho remoto de forma temporária, para o período pandêmico, surgem algumas questões relacionadas ao tema: quais as percepções sobre o trabalho remoto tiveram os servidores? Eles ensejariam a continuidade do “Home Office” após o fim da pandemia? Para responder essas perguntas, desenvolve-se o presente estudo com o objetivo de analisar a implantação do trabalho remoto no IFCE durante o período pandêmico.

Como forma de auxiliar e complementar o estudo, foram delineados os seguintes objetivos específicos: a) identificar as principais dificuldades para os servidores na implantação do trabalho remoto e b) verificar o grau de adesão ao regime de teletrabalho pós COVID, no caso de uma possível normalização do regime de trabalho na instituição.

Este cenário representa, uma imensa quebra de paradigma, que constitui um desafio para todos os segmentos da instituição. No entanto Amado (2020) aponta que a utilização mais frequente do teletrabalho, durante esse período pandêmico, poderá funcionar como estímulo para que muitos hábitos se modifiquem quanto

a forma como prestamos o nosso trabalho. Há muito trabalho que pode ser prestado à distância, sem necessidade de deslocação quotidiana do trabalhador para a empresa.

A necessidade de adoção do trabalho remoto impulsionada pelo isolamento social durante a pandemia, frente ao interesse anterior existente em normatizar o teletrabalho dentro da Administração pública, estimulados pelo avanço da tecnologia e a busca por eficiência na produção de bens e serviços, ratificam o desenvolvimento desta pesquisa.

O estudo foi estruturado em cinco seções, incluindo esta introdução. Na sequência, apresenta-se a revisão da literatura, contextualizando os temas teletrabalho no Brasil e o contexto pandêmico, além de um tópico sobre a implantação do teletrabalho na administração pública e no IFCE. Na seção seguinte, vem o proceder metodológico, seguindo-se os resultados da pesquisa. Na última seção, são apresentadas as considerações finais da pesquisa.

2 O TELETRABALHO NO BRASIL E O CONTEXTO PANDÊMICO

Na contemporaneidade, a tecnologia vem incentivando a modificação de aspectos culturais e sociais, transformando a sociedade e quebrando paradigmas. Dentro dessa realidade, novas gerações surgem caracterizadas por uma mão-de-obra especializada e clientela exigente. Esse novo leque de oportunidades e relevantes contribuições vêm transformando o trabalho e suas relações em vários países, inclusive no Brasil (SILVA, 2014a).

Dentro desse contexto, no sentido de acompanhar o desenvolvimento tecnológico e os novos desafios nas relações trabalhistas, novas profissões são criadas, assim como novas modalidades de exercer as atividades laborativas (SILVA, 2020). O teletrabalho surge como uma ferramenta inovadora e desafiadora.

Silva (2014a) considera que a adesão e adequação ao teletrabalho representa um marco na ordem das relações de trabalho contemporâneas, bem como uma questão de sobrevivência para empresas privadas e públicas em relação à nova massa trabalhadora que vem emergindo.

No Brasil, a SOBRATT - Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividade, sociedade civil sem fins lucrativos, fundada em 1999, é referência no tema e no apoio às iniciativas voltadas ao teletrabalho e demais formas flexíveis de realização do trabalho. Seu principal objetivo é “disseminar e difundir os benefícios do Teletrabalho para organizações públicas ou privadas, pessoas e para a própria comunidade, enfim para a sociedade em geral” (SOBRATT, 2021). Destaca-se por sua influência no Brasil nas questões legais, administrativas, técnicas e científicas no campo do teletrabalho e das teleatividades.

Acreditando na tendência de crescimento e na necessidade imediata de implementação do trabalho à distância, em virtude da pandemia do COVID-19, a SOBRATT elaborou uma cartilha de orientação para implantação e prática do teletrabalho. Nesta cartilha consta a seguinte definição de Home office:

Home Office, uma das modalidades do teletrabalho, é todo e qualquer trabalho intelectual, realizado em casa, com a utilização de tecnologias (computadores, tabletes ou smartphones, usando

internet, banda larga, telefonia fixa e/ou móvel) que permitam receber e transmitir informações, arquivos de texto, imagem ou som relacionados à atividade laboral (SOBRATT, 2021).

No Brasil, a regulamentação do teletrabalho, circunscrito nele o home office, ocorreu apenas no ano de 2017, com a Reforma Trabalhista (MENDES; HASTENREITER; TELLECHEA, 2020). Antes disso, vigorava o que citava a Lei nº 12.551 de 2011, que alterou o art. 6 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), equiparando juridicamente o trabalho realizado à distância ao exercido presencialmente:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (BRASIL, 2011).

Conforme mencionado, foi após a reforma trabalhista, por meio da Lei nº 13.467 de 2017, que o teletrabalho (consequentemente também o home office) foi regulamentado. A lei 13.467/2017 introduziu um novo capítulo na CLT dedicado especialmente ao tema, Capítulo II-A, “Do Teletrabalho”, com os artigos 75-A a 75-E, tais dispositivos definem o teletrabalho como “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).

O home office, considerado uma modalidade do teletrabalho (SOBRATT, 2021), já é realidade para milhões de pessoas no mundo todo, mas para muitas empresas e profissionais ainda é uma novidade, ou algo preterido, principalmente pelas organizações mais tradicionais. Todavia, em virtude do isolamento forçado impellido pela pandemia do Coronavírus, esse regime alternativo de trabalho ganhou status e força (VAE, 2020).

O fato é que, o antes rejeitado home office, com as novas regras de convívio social instauradas, sobretudo relacionadas às atividades laborais, tornou-se essencial para a existência da maioria das organizações no país e também no mundo (MENDES; HASTENREITER; TELLECHEA, 2020).

O novo cenário desenhado pela pandemia do Covid-19, exigiu que as empresas e organizações se adaptassem a esta nova realidade, reorganizassem suas rotinas de trabalho, demandando em muitos casos, novas habilidades e técnicas para a execução das atividades na modalidade home office (MENDES; HASTENREITER; TELLECHEA, 2020). Um dos empecilhos por exemplo foi relacionada a infraestrutura de TI, que teve que ser viabilizada em pouco tempo para uma grande quantidade de usuários remotos.

Sem tempo para planejamento e capacitação, o processo de trabalho remoto implantado durante a pandemia ocorreu de forma bem improvisada. Rapidamente, os trabalhadores tiveram suas residências transformadas em seus ambientes de trabalho, dividindo o espaço com familiares, modificando seus hábitos laborais e abrindo a necessidade de comunicação e clareza sobre o que se

almejará em relação a suas entregas no período do afastamento presencial (ANGONESE, 2020).

A improvisação, aliada às condições excepcionais da pandemia, prejudicou esse trabalho remoto em caráter emergencial (VAE, 2020). Porém, a urgência também trouxe vantagens; entre elas, o rompimento de uma antiga barreira cultural, permitindo agora um maior espaço para debates acerca da importância da implementação do regime de teletrabalho. As empresas poderão então se equipar melhor e assim aproveitar dos benefícios do teletrabalho por opção, não por obrigação (VAE, 2020).

Apesar das dificuldades apresentadas em sua implantação, a experiência do teletrabalho tem proporcionado benefícios para as empresas e seus funcionários. Flash (2020) informa que estudos revelam que em média 74% das empresas no Brasil pretendem adotar atualmente o home office como modalidade permanente após a pandemia do novo Coronavírus.

Diante dessa conjuntura, no intuito de verificar a realidade do home office a partir das percepções dos trabalhadores inseridos neste contexto que esta pesquisa está sendo realizada.

3 TELETRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E NO IFCE

A sociedade brasileira atual vem exigindo uma melhoria no desempenho da gestão pública e o teletrabalho demonstra-se como uma potencial iniciativa convergente com esse discurso, de uma administração pública moderna, transparente, ética e eficiente (SILVA, 2017; SILVA, 2014b).

Com relação à regulamentação do teletrabalho no âmbito do serviço público, a espera pela aprovação de uma legislação específica, que garanta maior segurança na adoção desse modelo, levou então a algumas organizações públicas a estabelecerem normas próprias internas para o teletrabalho (FILARDI; CASTRO; ZANINI, 2020).

Um dos primeiros a adotar este modelo foi o Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO), com um projeto piloto em 2006. Logo, outros órgãos também aderiram, como o Tribunal de Contas da União (TCU) em 2009, a Receita Federal em 2010 e Advocacia Geral da União em 2011 (ANTUNES; FISHER, 2020). Podemos ver cada vez mais a implementação do teletrabalho dentro da Administração Pública.

Diante da crise de emergência em saúde pública causada pelo novo Coronavírus, medidas de distanciamento social foram impostas aos cidadãos, conduzindo a maioria das organizações (públicas e privadas) a adotarem o trabalho remoto. Tal fato, corroborou para um avanço nas iniciativas de implementação de práticas de teletrabalho (ANTUNES; FISHER, 2020).

As ações do Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia do Ceará (IFCE), órgão objeto de estudo do artigo, no enfrentamento e prevenção à pandemia começaram no dia 16 de março de 2020, quando foram suspensas as atividades acadêmicas presenciais de forma emergencial, logo após a confirmação oficial dos primeiros casos da doença no Ceará.

A instituição, através de seu Comitê Estratégico para enfrentamento do COVID, criado diante da necessidade de disciplinar medidas gerais de prevenção, cautela e redução da transmissibilidade decorrente do coronavírus no âmbito do IFCE, então elaborou e publicou a PORTARIA Nº 737/PROGEP/IFCE, DE 20 DE MARÇO DE 2020.

A Instrução Normativa nº 19, de 12/03/2020, bem como a Instrução Normativa nº 21, de 16/03/2020, que alterou a primeira, foram os documentos utilizados como base na elaboração desta portaria. Desenvolvidos pela Secretaria de Gestão de Desempenho de Pessoal, órgão central do SIPEC, elas estabeleceram orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, quanto às medidas de proteção para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional, decorrente do Coronavírus (COVID-19).

A portaria nº 737, do IFCE, versa sobre as medidas para o enfrentamento do COVID-19 dentro do órgão e aplica-se aos servidores públicos do IFCE em exercício de atividades. Alguns pontos tratados na portaria foram relacionados a viagens nacionais e internacionais a serviço, realização e participação de eventos, atendimento ao público e, sobretudo, instituiu o regime de trabalho remoto, em caráter temporário e excepcional.

4 METODOLOGIA

O estudo teve como objetivo principal avaliar a implantação do regime de trabalho remoto durante o período pandêmico no Instituto Federal do Ceará (IFCE).

Trata-se de uma pesquisa descritiva de natureza qualitativa. Esta que tem como objetivo principal a interpretação do fenômeno objeto de estudo, buscando atribuir um significado, sem requerer o uso de métodos e técnicas estatísticas (PRODANOV; FREITAS, 2013). Quanto aos objetivos, Prodanov e Freitas (2013) definem a pesquisa descritiva como aquela que busca observar, registrar, analisar, classificar e interpretar os fatos, sem que o pesquisador interfira sobre eles, ou seja, descrevem as características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis.

Foi realizada uma revisão bibliográfica que abrangeu a literatura nacional de textos pertinentes ao tema, além de aspectos legais e normativos sobre o teletrabalho.

A amostra da pesquisa foi definida pelos pesquisadores em virtude de ambos terem tido vínculo de trabalho no IFCE campus Iguatu e por isso, conhecerem as características do ambiente organizacional e da localidade onde o campus se situa.

Para realização do estudo foi desenvolvido um questionário, instrumento de coleta de dados, composto por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas sem a presença do entrevistador (LAKATOS; MARCONI, 2003, p.201). Para isso, foi criado um formulário virtual, via aplicativo “Google Forms” e encaminhado aos servidores atuantes no campus IFCE Iguatu, por meio de e-mails e de grupos do aplicativo WhatsApp, disponibilizado do dia 10/06/2021 à 16/06/2021.

O questionário contempla 3 grupos de perguntas, totalizando 41 questões sobre o tema. O primeiro grupo de questões objetiva descrever o perfil da amostra. O grupo seguinte trata das percepções dos servidores com relação ao regime de trabalho remoto implantado durante a pandemia, as dificuldades enfrentadas, os pontos positivos e negativos. Por fim, trouxemos perguntas sobre a possibilidade de adesão ao teletrabalho no pós pandemia.

5 ANÁLISE DE DADOS

5.1 Universo e amostra

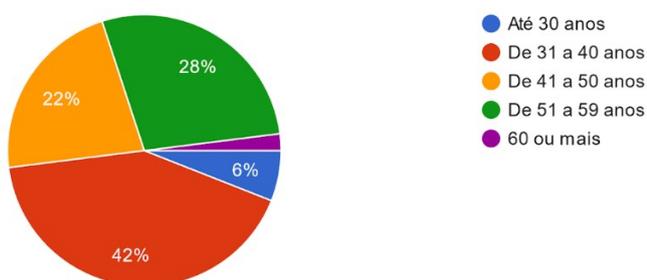
A amostra da pesquisa é formada pelos servidores atuantes dentro do Instituto Federal do Ceará - Campus Iguatu. Do universo de 190 servidores, distribuídos entre técnicos administrativos e docentes, foram recebidos 50 questionários. As perguntas abordadas foram divididas em 3 (três) tópicos que analisaram: o perfil do entrevistado, a percepção dos servidores sobre o trabalho remoto e a viabilidade do teletrabalho pós pandemia.

Inicialmente, traçaremos aqui um perfil dos servidores que foram submetidos ao questionário, dos quais participaram 17 docentes (34%) e 33 técnicos administrativos em educação (66%).

Do universo consultado, há uma predominância de pessoas do sexo feminino, o qual perfaz um percentual de 54%, ou seja, 27 servidoras, enquanto o sexo masculino conta com um percentual de 46%, 23 servidores. A maior parte desses servidores estão concentrados na faixa etária entre 31 e 40 anos, com um percentual de 42% do total, seguido da faixa etária de 51 a 59 anos, com 28%, a de 41 a 50 anos, com 22% e os que possuem até 30 anos e aqueles com mais de 60 anos, que juntos contabilizam 8%, como demonstrado no gráfico abaixo:

Gráfico 1 – Perfil dos entrevistados – Idade.

2. Idade:
50 respostas



Fonte: Dados da pesquisa, (2021).

Vale destacar ainda que um total de 66% dos entrevistados, declararam possuir filhos, com idades entre 0 a 6 anos, 34%, entre 7 e 12 anos, 8%, e filhos maiores de 13 anos, 24%. Também responderam que dentro do ambiente doméstico os cuidados com as crianças (foi acrescentado também neste item os

cuidados com pessoas idosas e/ou enfermos), tomam tempo e atenção. Diante do contexto pandêmico, com o isolamento social imposto, as crianças passaram a ter aulas virtuais em casa, o que acreditamos ter exigido dos pais, maior tempo de cuidado com seus filhos.

Outro ponto importante aqui, é sobre o local de domicílio dos entrevistados. A grande maioria reside na cidade de Iguatu, local onde se situa a unidade do IFCE campus Iguatu. No entanto, 16% declararam ter residência também em outra cidade, o que os fazem transitar bastante entre ambas. E ainda, 6% dos entrevistados declararam morar em outra cidade. A implementação do teletrabalho permitirá aos servidores que estes trabalhem do local que quiserem, um ponto favorável então para os que não residem em Iguatu.

5.2 Percepção sobre o trabalho remoto

Os resultados da pesquisa demonstram o impacto da ligeira transição do trabalho presencial para o trabalho remoto para os servidores de diversos setores e funções dentro da instituição. Foi possível obter conhecimento sobre as principais dificuldades na implantação do trabalho remoto, as vantagens e desvantagens desse regime, além da perspectiva quanto à eventual adoção da modalidade dentro do IFCE.

Gráfico 2 – Adaptação ao trabalho remoto.

14. Teve problemas de adaptação com a nova forma de trabalho?

50 respostas



Fonte: Dados da pesquisa, (2021).

Com relação às percepções iniciais relativas a implantação do trabalho remoto, foram apenas 32% dos servidores que disseram ter sido tranquila a sua implantação, já o restante, 68%, afirmaram terem tido algum problema de adaptação, 48% destes, afirmaram terem tido dificuldades apenas no início, mas 20%, declararam não gostar desta modalidade de trabalho.

O campus Iguatu, do Instituto Federal do Ceará, é uma instituição de ensino com cursos técnicos e superiores, referência no Ceará no ensino, pesquisa e extensão voltados para a demanda do setor agropecuário. Tal fato, nos permite conjecturar que algumas atividades necessitem de ações presenciais, o que corrobora com o resultado da pesquisa, na qual 56% do total afirmou que o cargo exige execução de atividades em regime presencial.

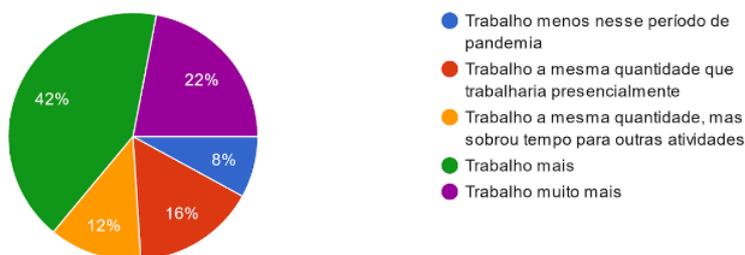
À época que a pesquisa foi realizada, após mais de um ano do início da pandemia pelo Coronavírus, foi perguntado aos servidores qual o regime de

trabalho que eles vinham realizando, a maioria afirmou continuar em regime de trabalho remoto, 56% dos servidores entrevistados, os demais declararam estar em regime 'híbrido', comparecendo ao trabalho presencialmente em algumas ocasiões ou então em regime plenamente presencial.

Gráfico 3 – Percepções quanto ao trabalho remoto – Trabalho remoto X Trabalho presencial.

17. Considerando o trabalho presencial antes realizado e o atual trabalho remoto em home office neste período da pandemia, considero que:

50 respostas



Fonte: Dados de pesquisa, (2021).

Outro aspecto interessante da pesquisa, evidenciado no gráfico 3, é com relação à carga de trabalho durante a pandemia e execução do trabalho remoto. Atenta-se que 62% dos entrevistados identificaram um aumento de carga de trabalho durante esse período, número alto comparado a 8% que informou terem tido menos demanda e o restante, 28% que afirmou ter carga de trabalho semelhante ao período de regime presencial. Os resultados acima podem estar relacionados às dificuldades existentes de se trabalhar remotamente, em home-office.

Com relação à comunicação do servidor com sua chefia e colegas de trabalho, 68% dos entrevistados responderam que não sentiram dificuldades de comunicação entre seus pares e chefias. Já no tocante à definição de horário para tratar de assuntos profissionais, observou-se que 38% dos servidores afirmaram estar sempre à disposição da instituição em qualquer horário, também 38% declarou ter ajustado horário com a chefia e que estão respeitando esse horário. No entanto, 24% afirmaram não haver respeito com os horários de atendimentos, gerando uma carga horária de trabalho excessiva e prejudicando o descanso do trabalhador.

Como mencionado, o trabalho remoto fez com que as pessoas desenvolvessem suas atividades em casa por meio da utilização de equipamentos de TI (Tecnologia da informação) e sistemas que utilizam a rede (internet). Para um bom desenvolvimento de suas atividades é essencial então que o servidor tenha um local apropriado dentro de sua residência, que o permita executar suas funções de forma eficaz.

No que concerne às condições de trabalho, quanto a ergonomia e aos equipamentos e tecnologias disponíveis para a realização das atividades em home-office, o estudo apontou que 81,3% dos entrevistados afirma ter em sua residência local apropriado para executar suas atividades, 98% possui acesso regular a internet e 80% considera a qualidade da conexão boa a ótima. Em contraposição,

18,8% afirma não possuir em sua residência boas condições de execução do trabalho, 26% afirma que o ambiente residencial impacta negativamente na execução de suas atividades e 28% precisam compartilhar dos equipamentos eletrônicos com outras pessoas de casa, impactando então no seu desempenho e produtividade.

Outra dificuldade apontada foi referente a conciliação das atividades laborais com as rotinas familiares. Dentre os entrevistados, 54% considera que as obrigações domésticas e com familiares impactam na rotina de trabalho, sendo fontes de distrações. Muitos consideram também haver mais interrupções em casa durante o horário de trabalho, 68% do total, apesar de que 10% acham que em casa há menos interrupções e 22% são indiferentes quanto a esse aspecto.

Questionados sobre as principais dificuldades que os entrevistados têm tido na realização do trabalho remoto, as respostas principais foram as citadas abaixo, apresentadas junto com os percentuais respectivos de seleção da opção.

- Dificuldade de organização de rotina de trabalho (32%)
- Falta de concentração devido às distrações familiares (38%)
- Necessidade de mobiliário e equipamentos adequados para desempenho das atividades (22%)
- Disponibilidade de acesso de internet (4%)
- Falta de motivação (24%)
- Necessidade de auxílio de setor especializado na execução dos serviços (24%)
- Dificuldades de comunicação com colegas e chefias (10%)
- Falta das atividades práticas com alunos (2%)

O trabalho remoto tem então se mostrado um grande desafio para os trabalhadores das instituições de ensino, seja pela falta de estrutura adequada, pela forte exigência das tecnologias da informação, somado às dificuldades de acesso a muitas dessas tecnologias, dificuldade de estabelecer uma rotina de trabalho, dificuldade de acompanhar as atividades dos estudantes, aumento da carga de trabalho, incongruência nas formas de controle, dentre outros fatores.

5.3 Vantagens e desvantagens do teletrabalho

Não obstante as dificuldades apresentadas na implantação do regime de trabalho remoto durante o período de pandemia, por meio de um modelo excepcional e temporário, esta é uma modalidade que vem ganhando espaço e se destacando no Brasil e no mundo.

Apesar de o teletrabalho parecer uma iniciativa que demanda grandes esforços e altos investimentos, ele é visto como uma ferramenta que pode favorecer o aumento na produtividade, melhoria na qualidade de vida do servidor, na mobilidade urbana nas grandes cidades, além de trazer uma economia para as organizações mediante uma redução de custos com materiais, energia elétrica e outros serviços necessários à execução das mais variadas atividades estatais (SILVA; JUNIOR, 2020).

A tabela 1 a seguir, apresenta as vantagens (pontos positivos) e desvantagens (pontos negativos) relatadas pelos participantes do estudo.

Tabela 1 – Análise pontos positivos e negativos do teletrabalho.

Pontos positivos	Pontos negativos
Tempo disponível com a família; Diminuição de tempo gasto com deslocamento; Flexibilidade de horário\local para execução das atividades; Tempo disponível para outras atividades; Oportunidade de continuar trabalhando da sua cidade natal; Redução de risco de acidentes de trânsito; Realizar trabalhos em parceria com outros campi; Diferentes formas de apresentação de conteúdo didático; Concentração e produtividade; Redução de gastos com transportes/combustível; Redução de contaminação e transmissão do coronavírus; Atender público-alvo em outras localidades no formato EAD;	Desgastes físicos e mentais; Tempo para execução das demandas; Falta de motivação e organização; Falta de horário para descanso; Falta de infraestrutura para execução das atividades; Distrações/tempo dedicado aos filhos e tarefas domésticas; Isolamento social; Alto consumo de energia elétrica; Barulhos externos; Alto consumo de alimentos; Monotonia; Solidão; Carga horária excessiva; Redução de participação dos alunos nas aulas; Falta do convívio com os colegas; Falta do contato com os alunos; Baixo rendimento; Prejuízo para formação profissional dos alunos; Problemas de sistemas institucionais (quedas); Inviabilidade de pesquisa de campo.

Fonte: elaborado pelos autores, (2021).

5.4 Viabilidade do teletrabalho pós pandemia

A experiência com o trabalho remoto durante o cenário de pandemia no ano de 2020, abriu espaço para uma série de discussões sobre a possibilidade de implantação do teletrabalho na Administração Pública.

Diante da necessidade de uma gestão cada vez mais eficiente e célere, com o objetivo de modernizar o serviço público, melhorar a prestação de serviço à sociedade, somado ao advento de novas tecnologias de informação e comunicação que permitem a realização de atividades, independentemente de localização geográfica, o teletrabalho agora vira uma estratégia vantajosa para as instituições públicas (SILVA, 2014a).

A repercussão foi tanta que no ano de 2021 o Ministério da Educação (MEC) autorizou, através da Portaria nº 267, de 30 de abril de 2021, a implementação do programa de gestão no âmbito do Ministério da Educação e de suas entidades vinculadas, em caráter facultativo, na modalidade teletrabalho.

A autorização expedida pelo MEC, é a primeira fase para que a instituição possa elaborar e aprovar os procedimentos legais, para a execução e acompanhamento do programa de gestão. O Instituto Federal do Ceará, órgão objeto do estudo, já demonstrou interesse na normatização do teletrabalho e vem através de reuniões de colegiado e comissões analisando a viabilidade de implantação dentro da instituição.

Diante desta conjuntura, ao serem questionados sobre a adesão ao teletrabalho em um período pós-pandemia, os consultados apresentaram opiniões divergentes. A maioria, no entanto, considera ser viável a totalmente viável, a continuação das atividades a distância, um percentual de 68% dos consultados.

Perguntados quanto aos fatores que os levaram a tomar essa decisão, sejam positivas ou negativas quanto à adesão ao teletrabalho, os principais pontos citados no questionário foram:

- Risco de contaminação pelo COVID.
- Tempo com família.
- Características específicas do cargo.
- Condições de trabalho (Infraestrutura do ambiente, equipamentos)
- Poder trabalhar de qualquer lugar, município.
- Convívio Social.
- Conciliação de atividades domésticas e profissionais.
- Economicidade de tempo, evita perda de tempo com deslocamentos.
- Qualidade de vida.
- Produtividade.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo teve como objetivo principal analisar a implantação do trabalho remoto no Instituto Federal do Ceará durante o período pandêmico. Buscou-se identificar as principais dificuldades dos servidores na implantação do trabalho remoto, além de verificar qual seria o grau de adesão ao regime de teletrabalho pós pandemia, no caso de uma possível regulamentação desta modalidade na instituição.

Para alcançar esses objetivos foi realizada uma pesquisa descritiva, com tratamento qualitativo de dados, dados estes, obtidos através da aplicação de um questionário aos servidores do IFCE atuantes no Campus Iguatu. O questionário foi aplicado no mês de junho e teve participação de 50 servidores, divididos entre docentes e técnicos administrativos.

A modalidade do teletrabalho ou o trabalho remoto (home office) já é uma realidade em todo o mundo, neste momento de pandemia tornou-se uma necessidade, devido ao isolamento obrigatório para conter a proliferação do vírus. Sem tempo para planejamento, nem capacitação dos participantes, as instituições precisaram implantar o trabalho remoto de forma improvisada, o que pode ter gerado experiências negativas para os servidores, que tiveram que se adaptar

rapidamente a essa nova modalidade de trabalho, ainda mais num período tão temeroso como o de uma pandemia.

Nesse sentido, com base na pesquisa, foi possível perceber que a maioria dos servidores apresentaram dificuldades de adaptação ao regime de trabalho remoto, no entanto, muitos afirmaram terem tido problemas apenas no início do processo, que com o tempo e experiência passaram a aproveitar dos benefícios que esse regime pode trazer. Entre as principais dificuldades encontradas citamos problemas com organização da rotina de trabalho, distrações no ambiente familiar, comunicação entre colegas e chefias, necessidade de equipamentos e mobiliários adequados, entre outros.

Em prol de garantir o sucesso dessa nova prática é essencial haver um plano de gestão, uma infraestrutura mínima adequada em termos tecnológicos, estruturais, legais, administrativos, de comunicação, além de adequar o time ao novo (MENDES; OLIVEIRA; VEIGA, 2020). É preciso ainda uma sintonia entre o teletrabalhador e a instituição, para que desta forma ambos possam garantir os benefícios desta prática.

Com relação aos benefícios do regime de trabalho remoto, identificados na pesquisa, podemos citar: flexibilidade de horário, mais tempo com família, redução de custo e tempo perdido com deslocamentos, criatividade na apresentação de conteúdo didático, atendimento de público alvo de outras cidades com o EAD (Ensino a distância), oportunidade de trabalhar de outra localidade, aumento da produtividade, entre outros. O regime de teletrabalho apresenta também várias vantagens para os órgãos públicos/organizações, como: redução de custos operacionais, atração e retenção de talentos e a maximização da produtividade.

É perceptível a mudança de mentalidade quanto a implantação do teletrabalho no setor público, é uma ferramenta de gestão que vai trazer economia aos cofres públicos, sem prejuízos no atendimento e quaisquer ônus a sociedade. É uma tendência consolidada no mundo atual.

Por fim, torna-se importante lembrar que a análise qualitativa realizada, mesmo que embrionária, sinalizou importantes pontos sobre a implantação do trabalho remoto dentro do Instituto Federal do Ceará e poderá servir como base para a adoção de práticas que visem melhorar a modalidade do teletrabalho na instituição. Como sugestão para futuros trabalhos a ampliação da coleta de dados para toda a rede é importante, sugere-se ainda um estudo com mais foco nas questões relacionadas ao ensino.

Perceptions about remote work during the pandemic period: a case study at Instituto Federal do Ceará

ABSTRACT

In order to maintain their activities, during the social isolation imposed by the COVID-19 pandemic, many organizations started to adopt the remote work regime, the home office. The public administration also needed to reinvent itself and, in an exceptional and temporary way, implemented this type of work. Within this context, the study aimed to evaluate the implementation of remote work at the Federal Institute of Ceará during the pandemic period. The descriptive study, of a qualitative nature, used for data collection a questionnaire applied to the professors and administrative technicians of the IFCE Campus Iguatu, and gathered a sample of 50 servers. The results showed that the rapid and improvised implementation of remote work caused difficulties for servers to adapt, added to the difficult period of the pandemic. However, it was possible to identify a series of advantages for both the server and the State. The approval of rules that regulate telework in the Public Administration represents a huge paradigm shift. The article will serve as a basis for the adoption of practices that aim to improve the modality of teleworking in the institution.

KEYWORDS: Telework, Remote work, COVID-19, Public administration.

REFERÊNCIAS

AMADO, João Leal. O teletrabalho: do Código à Covid-19. Observatório Almedina, Coimbra, 25 mar. 2020. Disponível em:

<<https://observatorio.almedina.net/index.php/2020/03/25/o-teletrabalho-do-codigo-a-covid-19/>>. Acesso em: 11 de junho de 2021.

ANGONESE, Rosangela Maria. Como fazer a gestão do trabalho remoto (home office): Saiba como gerir sua equipe à distância, organizar rotinas, manter o engajamento e ajuda-los a atravessar esse momento de forma saudável e produtiva. SEBRAE/PR, 2020. Disponível em:

<<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/como-fazer-a-gestao-do-trabalhoremoto-home-office,2703b9c6eff21710VgnVCM1000004c00210aRCRD>> Acesso em: 11 de junho de 2021.

ANTUNES, Evelise Dias; FISCHER, Frida Marina. A justiça não pode parar?! Os impactos da COVID-19 na trajetória da política de teletrabalho do Judiciário Federal. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, vol. 45, 2020.

BRASIL. Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 16 dez. 2011.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, 14 jul. 2017.

BRASIL. Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Coronavírus responsável pelo surto de 2019. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-13.979-de-6-de-fevereiro-de-2020-242078735> > Acesso em: 12 de junho de 2021.

BRASIL. Instrução Normativa nº 19, de 12 de março de 2020. Estabelece orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, quanto às medidas de proteção para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Coronavírus (COVID-19). Diário Oficial da União, Brasília, 13 mar. 2020.

BRASIL. Instrução Normativa nº 21, de 16 de março de 2020. Altera a Instrução Normativa nº 19, de 12 de março de 2020, que estabelece orientações aos órgãos

e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, quanto às medidas de proteção para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Coronavírus (COVID-19). Diário Oficial da União, Brasília, 17 mar. 2020.

BRASIL. Portaria nº 491, de 19 de março de 2020. Estabelece medidas temporárias de prevenção ao contágio pelo Novo Coronavírus (COVID-19) no âmbito do Ministério da Educação. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-491-de-19-de-marco-de-2020-248881297> Acesso em: 20 jun. 2021

BRASIL. Instituto Federal do Ceará. Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas. Portaria nº 737, de 20 de março de 2020.

FILARDI, Fernando; CASTRO, Rachel Mercedes P. De; ZANINI, Marco Tulio Fundão. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. Cadernos EBAPE.BR, v. 18, n.1, p.28-46, jan.2020.

FLASH, Natália. Home office definitivo? Para 74% das empresas no Brasil, a resposta é sim. Exame: CARREIRA, Mercado imobiliário, Brasil, ed. 2, 29 de maio de 2020. Disponível em: <<https://exame.com/carreira/home-office-definitivo-para-74-das-empresas-no-brasil-a-resposta-e-sim/>>. Acesso em: 18 jun. 2020.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. Fundamentos de metodologia científica. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MENDES, Diego C.; HASTENREITER FILHO, Horacio N.; TELLECHEA, Justina. A realidade do trabalho home office na atipicidade pandêmica. Revista Valore, Volta Redonda, 5 (edição especial), 160-191, 2020.

MENDES, Ricardo Augusto O.; OLIVEIRA, Lúcio Carlos D.; VEIGA, Anne Gabriela B. A viabilidade do teletrabalho na administração pública brasileira. Brazilian Journal of Development. 2020, 6(3), 12745–12759. <https://doi.org/10.34117/bjdv6n3-222>.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. Metodologia do Trabalho Científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. Novo Hamburgo: Feevale, 2ª ed. 2013.

SILVA, Gabriella Di Felício Ferreira da. Perspectivas sobre o teletrabalho no contexto da administração pública brasileira: um anteprojeto. 2014a, 88 f.

Dissertação (Mestrado), Escola Brasileira de Administração Pública, Fundação Getúlio Vargas.

SILVA, Vitor Gustavo da. A gestão do teletrabalho. 2014b, 111fl. Dissertação (Mestrado), Universidade Metodista de São Paulo.

SILVA, Francisco Conceição; JUNIOR, Ananias Rodrigues Fernandes. O teletrabalho e sua implementação no serviço público. 2017, 24fl. Trabalho de conclusão de curso (Pós graduação), Escola de Governança Pública do Estado do Pará.

SILVA, Maria de Fátima Alves da. A implantação do teletrabalho no âmbito do poder judiciário de Pernambuco: uma análise dos benefícios ao meio ambiente sustentável no TJPE. 2020, 83 fl. Dissertação (Mestrado), Centro Universitário dos Guararapes – UNIFG.

SOBRATT - Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/>>. Acesso em: 13 jun. 2020.

SOBRATT - Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades - Cartilha de orientação para implantação e prática do teletrabalho. Disponível em: <<https://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2020/12/Cartilha-Teletrabalho.pdf>>. Acesso em: 13 jun. 2020.

VAE. Home-office pós-pandemia: como a crise pode acelerar o teletrabalho. G1. 27 abr. 2020. Disponível em: <<https://g1.globo.com/especial-publicitario/vae/noticia/2020/04/27/home-office-pos-pandemia-como-a-crise-pode-acelerar-o-teletrabalho.ghtml>>. Acesso em: 12 jun. 2020.

Recebido: 21 nov. 2021.

Aprovado: 24 jan. 2022.

DOI: 10.3895/rbpd.v11n2.14554

Como citar: COELHO, L. G.; OLIVEIRA, W. A.; SILVA, A. G. F.; BARRETO, L. K. S.; PEREIRA, T. M. F. Percepções sobre o trabalho remoto durante o período pandêmico: um estudo de caso no Instituto Federal do Ceará. **R. bras. Planej. Desenv.** Curitiba, v. 11, n. 02, p. 476-492, mai./ago. 2022. Disponível em: <<https://periodicos.utfr.edu.br/rbpd>>. Acesso em: XXX.

Correspondência:

Liana Goes Coelho

R. Érico Monteiro, 1806-1844 - Capim Macio, Natal - RN

Direito autoral: Este artigo está licenciado sob os termos da Licença Creative Commons-Atribuição 4.0 Internacional.

