



Departamento de  
Desenvolvimento  
de Pessoas

# PROGRAMA DE GESTÃO

IN n. 65, de 30/07/2020

UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS  
GRUPO DE TRABALHO/GT - PROGRAMA DE GESTÃO  
DDP/PROGESP

# PROGRAMA DE GESTÃO - GT

Portaria nº 171/PROGESP, de  
06/05/2020 - GT -TELETRABALHO

## Gerente do Projeto:

Sérgia Omar Colares Alegria -  
Administradora/CAC/DDP

## Membros:

Janaína da Silva Gomes -  
Administradora/CTD/DDP

Tereza Cristina Borges Pinho Pinheiro -  
Administradora/ DDP

Portaria n. 1163/GR, de 27/07/2021 - GT  
ELABORAÇÃO DA MINUTA DE RESOLUÇÃO

## Gerente do Projeto:

Sérgia Omar Colares Alegria -  
Administradora/CAC/DDP

## Membros:

Janaína da Silva Gomes -  
Administradora/CTD/DDP

Tereza Cristina Borges Pinho Pinheiro -  
Administradora/ DDP



Departamento de  
Desenvolvimento  
de Pessoas

# PROGRAMA DE GESTÃO - GT

**PORTARIA N° 1164/GR, de 27/07/2021 - CRIAÇÃO DE INDICADORES DE GESTÃO**

**GERENTE:**

**SÉRGIA OMAR COLARES ALEGRIA - CAC/PROGESP - SIAPE: 2168999.**

**MEMBROS:**

**JANAÍNA DA SILVA GOMES - DDP/PROGESP - SIAPE: 3119409**

**TEREZA CRISTINA BORGES PINHO PINHEIRO - DDP/PROGESP - SIAPE: 2179356**

**PATRICK FILGUEIRAS DA SILVA - DPE/PROPLAN -SIAPE: 2091228**

**THAYANE DE SOUZA AMARAL - DEFIN/PROADM - SIAPE: 2378061**

**PAULO CÉSAR NUNES DE SOUZA E MELLO - DECC/PROADM - SIAPE: 1214999**

**NYCOLLE OLIVEIRA SOUZA SANTOS - DEMAT/PROADM - SIAPE: 2377952**

**TIAGO LUZ DE OLIVEIRA - CPL/UFAM - SIAPE: 194337**



**Departamento de  
Desenvolvimento  
de Pessoas**

# PROGRAMA DE GESTÃO

## LEGISLAÇÕES:

- Instrução normativa nº 65, de 30/07/2020.
- Portaria n. 267, de 30/04/2021.



Departamento de  
Desenvolvimento  
de Pessoas



# PROGRAMA DE GESTÃO



- **CONCEITO:**

Ferramenta de gestão autorizada em ato normativo de Ministro de Estado e respaldada pela norma de procedimentos gerais, que disciplina o exercício de atividades em que os resultados possam ser efetivamente mensurados, cuja execução possa ser realizada pelos participantes.

ART. 3º , Inciso I da minuta de Resolução.



Departamento de  
Desenvolvimento  
de Pessoas

# PROGRAMA DE GESTÃO

- ABRANGÊNCIA

Abrangerá as atividades que possam ser adequadamente executadas de forma remota e com a utilização de recursos tecnológicos, sendo realizadas **preferencialmente** na modalidade de teletrabalho parcial ou integral.

Art. 4º - Minuta de Resolução UFAM



Departamento de  
Desenvolvimento  
de Pessoas

# PROGRAMA DE GESTÃO

## • 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;
- com a utilização de recursos tecnológicos.

**para a execução de atividades:**

- que sejam passíveis de controle ;
- que possuam metas, prazos e entrega; previamente definidos;
- que não configurem trabalho externo;
- dispensado do controle de frequência

Art. 3º -Inciso VII da Minuta de Resolução UFAM



**Departamento de  
Desenvolvimento  
de Pessoas**

# PROGRAMA DE GESTÃO

- **QUAIS ATIVIDADES PODEM SER DESENVOLVIDAS NO TELETRABALHO?**

§ 1º Enquadram-se nas disposições do caput, mas não se limitando a elas, atividades com os seguintes atributos:

I - cuja natureza demande maior esforço individual e menor interação com outros agentes públicos;

II - cuja natureza de complexidade exige elevado grau de concentração; ou

III - cuja natureza seja de baixa a média complexidade com elevado grau de previsibilidade e/ou padronização nas entregas.



# PROGRAMA DE GESTÃO

- QUAIS ATIVIDADES NÃO PODÃO SER REALIZADA EM TELETRABALHO?

## § 2º O teletrabalho não poderá:

I - abranger atividades cuja natureza exija a presença física do participante na unidade ou que sejam desenvolvidas por meio de trabalho externo; e

II - reduzir a capacidade de atendimento de setores que atendem ao público interno e externo.



Departamento de  
Desenvolvimento  
de Pessoas

## PROGRAMA DE GESTÃO - TELETRABALHO TEM PERCENTUAL ADICIONAL DE PRODUTIVIDADE?

A IN 65/2020/ME

Art. 10. O dirigente da unidade deverá editar ato normativo que estabeleça os procedimentos gerais de como será instituído o programa de gestão na unidade, que deverá conter:

VI - o percentual mínimo e máximo de produtividade adicional dos participantes em teletrabalho em relação às atividades presenciais, caso a unidade opte por essa fixação;

- A UFAM preferiu não estabelecer percentual de produtividade.
- O mesmo quantitativo de atividades/por hora realizadas no presencial será realizado no Teletrabalho, sem adicional de produtividade.



Departamento de  
Desenvolvimento  
de Pessoas

# PROGRAMA DE GESTÃO

- PARTICIPAÇÃO NO PROGRAMA

É **facultativa** e ocorrerá em função da conveniência e do interesse do serviço, não se constituindo direito do participante.

Art. 5º - Minuta de Resolução UFAM



Departamento de  
Desenvolvimento  
de Pessoas

# PROGRAMA DE GESTÃO - QUEM PODE PARTICIPAR?

Art. 6º - Minuta de Resolução UFAM



- I - servidores públicos ocupantes de cargo efetivo;
- II - servidores públicos ocupantes de cargo em comissão, declarado em lei de livre nomeação e exoneração;
- III - empregados públicos regidos pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, em exercício na unidade; e
- IV - contratados temporários regidos pela Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993.



Departamento de  
Desenvolvimento  
de Pessoas

# PROGRAMA DE GESTÃO - OBJETIVOS

Art. 10º - Minuta de Resolução UFAM

- I - promover a gestão da produtividade e da qualidade das entregas dos participantes;
- II - contribuir com a redução de custos no poder público;
- III - atrair e manter novos talentos;
- IV - contribuir para a motivação e o comprometimento dos participantes com os objetivos da Instituição;
- V - estimular o desenvolvimento do trabalho criativo, da inovação e da cultura de governo digital;
- VI - melhorar a qualidade de vida dos participantes;
- VII - gerar e implementar mecanismos de avaliação e alocação de recursos; e
- VIII - promover a cultura orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados à sociedade.



# PROGRAMA DE GESTÃO - SELEÇÃO

FEITA PELA CHEFIA IMEDIATA ENTRE OS SERVIDORES DO SETOR QUE SE CANDIDATAREM

Art. 31 - minuta de Resolução

## CRITÉRIOS TÉCNICOS

- I - total de vagas;
- II - regimes de execução;
- III - vedações à participação;
- IV - prazo de permanência no Programa de Gestão, quando aplicável;
- V - conhecimento técnico requerido para desenvolvimento da atividade; e
- VI - infraestrutura mínima necessária ao interessado na participação.

## PERFIL/HABILIDADES

- I - compatibilidade das atividades a serem desempenhadas com o regime do teletrabalho;
- II - conhecimento técnico do servidor interessado;
- III - capacidade de organização a autodisciplina do servidor;
- IV - capacidade de cumprimento das atividades nos prazos acordados;
- V - capacidade de interação com a equipe;
- VI - atuação tempestiva;
- VII - proatividade na resolução de problemas;
- VIII - capacidade de comunicação do servidor;
- IX - abertura para utilização de novas tecnologias;
- X - orientação para resultados.



# PROGRAMA DE GESTÃO SELEÇÃO - PRIORIDADE

I - com horário especial, nos termos dos §§ 1º a 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

II - gestantes e lactantes, durante o período de gestação e amamentação;

III - com mobilidade reduzida, nos termos da Lei nº 10.098/2000;

IV - cônjuge ou dependentes com deficiência;

V - servidores que possuam filhos com deficiência;

VI - dependentes econômicos que constem do assentamento funcional com idade até seis anos ou acima de sessenta e cinco anos de idade;

VII - com melhor resultado no último processo de avaliação de desempenho individual;

VIII - com maior tempo de exercício na unidade de lotação, ainda que descontínuo; ou

IX - com vínculo efetivo.

Art. 33 da Minuta de Resolução.



# PROGRAMA DE GESTÃO

## Execução e Avaliação

### TABELA DE ATIVIDADES - Art. 14

- I - atividade;
- II - faixa de complexidade da atividade;
- III - parâmetros adotados para definição da faixa de complexidade;
- IV - tempo de execução da atividade em regime presencial;
- V - tempo de execução da atividade em teletrabalho;
- VI - ganho de percentual de produtividade quando estabelecido na unidade entre as partes envolvidas;
- VII - entregas esperadas.

### PLANO DE TRABALHO - Art. 15

- I - as atividades a serem desenvolvidas com as respectivas metas a serem alcançadas expressas em horas equivalentes;
  - II – regime de execução: parcial ou integral;
  - III - atribuições e responsabilidades do participante
- As metas serão calculadas em horas por atividade e não poderão superar o quantitativo de horas da jornada semanal



# PROGRAMA DE GESTÃO

## ATRIBUIÇÕES E RESPONSABILIDADES DOS PARTICIPANTES

**Art. 21.** Quando estiver em teletrabalho, caberá ao participante providenciar as estruturas física e tecnológica necessárias, mediante a utilização de equipamentos e mobiliários adequados e ergonômicos, assumindo, inclusive, os custos referentes à conexão à internet, à energia elétrica e ao telefone, entre outras despesas decorrentes do exercício de suas atribuições, conforme disposto no art. 23 da Instrução Normativa nº 65/2020 – ME.



# PROGRAMA DE GESTÃO

## Proposta GT

**Como forma a obter maior equilíbrio entre as vantagens do Programa ao poder público a ao servidor na relação economia e qualidade de vida.**

§ 1º A seu critério e de acordo com a disponibilidade, a unidade poderá providenciar, integral ou parcialmente a estrutura física e tecnológica necessárias, mediante a utilização de equipamentos e mobiliários adequados e ergonômicos.



Departamento de  
Desenvolvimento  
de Pessoas

# PROGRAMA DE GESTÃO

## Proposta GT

§ 2º O Centro de Tecnologia da Informação e Comunicação da UFAM, sempre que houver necessidade, fará as instalações e as atualizações de software ou suporte técnico, de forma remota, necessários à realização das atividades em teletrabalho, diante da impossibilidade de atendimento remoto, cabe ao servidor apresentar prontamente o equipamento, à equipe responsável pelo atendimento.



**Departamento de  
Desenvolvimento  
de Pessoas**

# PROGRAMA DE GESTÃO

## Proposta GT

### Art. 20

XI - Participar de curso preparatório para o Teletrabalho de forma a oferecer aos participantes as ferramentas conceituais e as práticas necessárias quando do ingresso no Programa de Gestão.

XII – Participar da avaliação periódica física e mental com o objetivo de fazer o acompanhamento da qualidade de vida dos servidores que aderirem ao teletrabalho, quando convocados, em datas a serem determinadas pela PROGESP.

### Art. 22

XIV - Participar de curso de capacitação para gestores com o objetivo de conhecer as ferramentas conceituais e as práticas necessárias quando do ingresso no Programa de Gestão.



# PROGRAMA DE GESTÃO

## Proposta GT

Os cursos visam orientar nas questões de:

### Organização do Trabalho no Teletrabalho

- Conhecimento da ferramenta do Programa de Gestão;
- Como fazer o planejamento das atividades;
- Segurança dos dados no Teletrabalho;
- Formas de manter o Trabalho em equipe no teletrabalho;
- Meios de comunicação com a equipe no teletrabalho;
- Formas de manter e fortalecer os vínculos pessoais e institucionais no teletrabalho.
- Etiqueta Profissional

### Saúde e Segurança Ocupacional no Trabalho:

- Ergonômicas:
  - mobiliários (mesa, cadeira computador);
  - condições ambientais (ruído, iluminação, temperatura);
  - Repouso ocular;
  - postura e atividade física laboral e etc;
  - Organização do tempo e espaço em casa;
- **Riscos psicossociais: Quais são e como preveni-los?**
  - demandas familiares;
  - pressões no ambiente de trabalho (produtividade, prazos, relações interpessoais e etc.)
  - Separação das atividades profissionais das atividades familiares.





# PROGRAMA DE GESTÃO SISTEMA SUSEP

SUPERINTENDÊNCIA DE SEGUROS PRIVADOS

- Essencial para implantação do programa de gestão;
- Sistema tem comunicação com o siape;
- A partir do sistema é que os dados serão enviados ao SIPEC;
- Na página do governo há três sistemas disponíveis que estão sendo estudados.

Figura 17 - Guia rápido de utilização do sistema PGD-Web - modelo SUSEP



Fonte: Manual de uso – sistema da Susep.

# PROGRAMA DE GESTÃO

## FASE DE AMBIENTAÇÃO - RELATÓRIO

### RELATÓRIO DO DIRIGENTE DA UNIDADE INDICANDO:

- I - o grau de comprometimento dos participantes;
- II - a efetividade no alcance de metas e resultados;
- III - os benefícios e prejuízos para a unidade;
- IV - as facilidades e dificuldades verificadas na implantação e utilização do sistema de que trata o art. 18; e
- V - a conveniência e a oportunidade na manutenção do Programa de Gestão, fundamentada em critérios técnicos e considerando o interesse da Administração.

Art. 34 da Minuta de Resolução

# 6

# Meses



Departamento de  
Desenvolvimento  
de Pessoas

# PROGRAMA DE GESTÃO

## RELATÓRIO DE AMBIENTAÇÃO - PARECER



# PROGRAMA DE GESTÃO

## FASE DE MONITORAMENTO - RELATÓRIO GERENCIAL

Art. 36 da Minuta de Resolução



**ATÉ 30 DE NOVEMBRO**

### RELATÓRIO DA UFAM (REITOR) INDICANDO:

- I - de natureza quantitativa, para análise estatística dos resultados alcançados:
  - a) total de participantes e percentual em relação ao quadro de pessoal;
  - b) variação de gastos, quando houver, em valores absolutos e percentuais;
  - c) variação de produtividade, quando houver, em valores absolutos e percentuais;
  - d) variação de agentes públicos por unidade após adesão ao Programa de Gestão;
  - e) variação no absenteísmo, em valores absolutos e percentuais; e
  - f) variação na rotatividade da força de trabalho, em valores absolutos e percentuais;
  
- II - de natureza qualitativa, para análise gerencial dos resultados alcançados:
  - a) melhoria na qualidade dos produtos entregues;
  - b) dificuldades enfrentadas;
  - c) boas práticas implementadas; e
  - d) sugestões de aperfeiçoamento desta Resolução, quando houver.

# PROGRAMA DE GESTÃO

## FASE DE MONITORAMENTO - RELATÓRIO GERENCIAL



# PROGRAMA DE GESTÃO

## ETAPAS DE IMPLANTAÇÃO DO PROGRAMA



# PROGRAMA DE GESTÃO

## PANORAMA NACIONAL - FORGEP - GT 4

Objetivo:

Mapear e analisar como as Instituições Federais de Ensino estão trabalhando a temática, visando estabelecer diretrizes para o teletrabalho nas IFES.



Departamento de  
Desenvolvimento  
de Pessoas

Pesquisa realizada em 05/2021

# PROGRAMA DE GESTÃO

## PANORAMA NACIONAL

### FORGEP

## GT 4 - TELETRABALHO

# Minuta do GT 4

5

Tabela 1 - Ações ou estudos nos termos da IN nº 01/2018 pelas Universidades Federais – FORGEPE por região

Região Geográfica	Quantidade	Total de IFES por região que participaram da pesquisa	% por região e total
Centro-Oeste	02	07	28,58%
Nordeste	05	19	26,32%
Norte	05	11	45,45%
Sudeste	07	19	36,84%
Sul	03	11	27,27%
Total	22	67	32,83%

Fonte: Elaborado pelos autores.



Departamento de  
Desenvolvimento  
de Pessoas

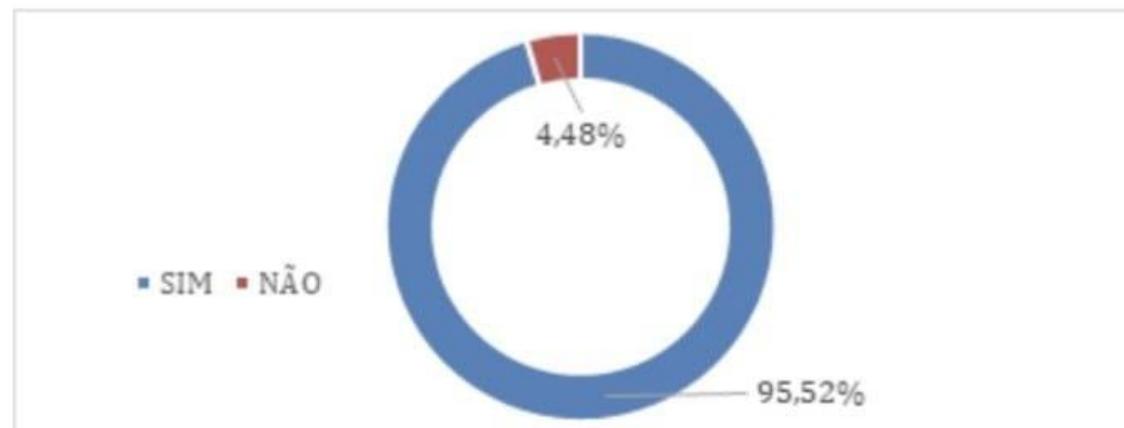
# PROGRAMA DE GESTÃO

PANORAMA NACIONAL

FORGEP

GT 4 - TELETRABALHO

Gráfico 2 - IFES que planejam realizar ações de desenvolvimento do teletrabalho



Fonte: Elaborado pelos autores.



Departamento de  
Desenvolvimento  
de Pessoas

# PROGRAMA DE GESTÃO

## PANORAMA NACIONAL

### FORGEP

## GT 4 - TELETRABALHO

# Minuta do GT 4

12

Portanto, ao analisar a distribuição das Universidades pelas categorias é possível apurar a realidade quantitativa e percentual descrita na Tabela 2.

Tabela 2 - Distribuição quantitativa das IFES de acordo com o estágio atual sobre teletrabalho nos termos da IN nº 65/2020/ME

<b>Categorias de estágio atual do teletrabalho</b>	<b>Quantitativo de IFES</b>	<b>Percentual de IFES</b>
Ato normativo em aprovação/aprovado.	2	3,1%
Minuta de Resolução em fase de elaboração	14	21,9%
Estudo preliminar/pesquisa para compreender o interesse dos servidores e/ou gestores	5	7,8%
Designada Comissão/Grupo de Trabalho/Unidade	15	23,4%
Não existem ações concretas realizadas	27	42,2%
Outro	1	1,6%
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100%</b>

Fonte: Elaborado pelos autores.

# OBRIGADA!!!



Departamento de Desenvolvimento de Pessoas

Siga nossas  
Redes sociais



@ddp\_progesp



/ddp.progesp.3



(92) 99183-5205

# **PROGRAMA DE GESTÃO/UFAM CONTATOS**

**GRUPO DE TRABALHO**  
**e-mail: [ddp@ufam.edu.br](mailto:ddp@ufam.edu.br)**





## **ESTUDOS REALIZADOS COM O TELETRABALHO**



# PROGRAMA DE GESTÃO

Quadro 1 - Critérios de seleção para os candidatos ao teletrabalho

## Características pessoais

- flexível
- confiável
- capacidade de
- capaz de adaptação
- autodisciplinado
- confiante
- bom senso
- independente

## Atitudes e aptidões ao Teletrabalho

- capaz de trabalhar
- sem supervisão e sem
- pressão hierárquica
- boa aptidão para a
- comunicação
- bem organizado
- boa gestão do tempo
- eficácia para
- solucionar problemas
- autonomia
- saber trabalhar em equipe
- experiência no trabalho
- vários anos de
- experiência na organização

## Ambiente pessoal

- espaço na residência
- para o escritório
- cuidados adequados com
- crianças e pessoas
- idosas
- possuir amigos fora
- do trabalho
- família solidária
- desejo e razão para iniciar
- o teletrabalho

Tabela 1 – Resumo do histórico de implantação do teletrabalho no serviço público brasileiro.

<b>Instituição</b>	<b>Início Piloto</b>	<b>Duração piloto</b>	<b>Início definitivo</b>
<b>Serpro</b>	03/10/2005	83 meses	03/09/2012
<b>TCU</b>	09/03/2009	12 meses	05/04/2009
<b>TST</b>	01/02/2012	12 meses	01/02/2013
<b>RFB</b>	20/04/2012	62 meses	13/07/2017
<b>GESP</b>	Não houve	Não se aplica	27/06/2017
<b>CGU</b>	15/05/2016	14 meses	27/09/2016
<b>AGU</b>	25/02/2016	9 meses	07/12/2016

Tercius, Hermano, 2018 - MBA *Lato Sensu*

## PROGRAMA DE GESTÃO PESQUISAS

Tabela 5 – Limites de produtividade e participação, e periodicidade de aferição dos resultados

<b>Instituição</b>	<b>Produtividade do teletrabalhador</b>	<b>Limite de participação</b>	<b>Periodicidade máxima de aferição dos resultados</b>
<b>Serpro</b>	Não definida	Sem limite	Não há aferição
<b>TCU</b>	Prazo inferior	30% (por unidade)	Trimestral
<b>TST</b>	Produtividade superior	30%, podendo majorar para 50%	Semestral
<b>RFB</b>	15% superior	Não definido	Trimestral
<b>GESP</b>	Não definida	Não definido	Semanal
<b>CGU</b>	De 10 a 25% superior	Sem limite	Trimestral
<b>AGU</b>	15% superior	50%	Semestral

Tercius, Hermano, 2018 - MBA *Lato Sensu* - FGV

## PROGRAMA DE GESTÃO PESQUISAS

## PROGRAMA DE GESTÃO PESQUISAS

Tabela 2 – Restrições de ingresso no teletrabalho, Parte 1.

Instituição	Tempo mínimo de exercício	Ocupação de cargo ou função
<b>Serpro</b>	Dois anos	Veda em função de confiança
<b>TCU</b>	Após estágio probatório	Veda em cargo chefia (*)
<b>TST</b>	Após estágio probatório	Veda em cargo ou função em comissão, ou que tenha subordinados.
<b>RFB</b>	Após estágio probatório	Veda em cargo ou função de chefia
<b>GESP</b>	Após estágio probatório	Veda os que tenham subordinados
<b>CGU</b>	Sem restrições	Veda ocupantes de cargos DAS 4 ou superior.
<b>AGU</b>	Após 3ª avaliação do estágio confirmatório e 1 ano ininterrupto no órgão de lotação ou unidade	Veda ocupante de cargo ou função comissionada

## PROGRAMA DE GESTÃO PESQUISAS

Tabela 3 – Restrições de ingresso no teletrabalho, Parte 2.

<b>Instituição</b>	<b>Descumprimento de regras</b>	<b>Infrações disciplinares</b>
<b>Serpro</b>	Sem restrição	Veda os condenados no último ano
<b>TCU</b>	Veda a permanência, mas não especifica prazo de penalização	Veda os condenados nos últimos 2 anos
<b>TST</b>	Sem restrição	Veda os condenados nos últimos 2 anos
<b>RFB</b>	Veda os desligados, nos 2 anos anteriores, por não atingir as metas	Veda os condenados nos últimos 2 anos
<b>GESP</b>	Veda os desligados, nos 2 anos anteriores, por descumprimentos	Veda os condenados nos últimos 5 anos
<b>CGU</b>	Sem restrição	Veda os condenados nos últimos 2 anos
<b>AGU</b>	Veda os desligados, nos 2 anos anteriores, por descumprimentos	Sem restrição

Tabela 4 – Obrigações de acessibilidade, comparecimento e local de execução do teletrabalho.

<b>Instituição</b>	<b>Acesso ao correio eletrônico</b>	<b>Comparecimento presencial</b>	<b>Local de execução do teletrabalho</b>
<b>Serpro</b>	No horário de trabalho	Não definido	A uma distância de até 150 km da sua lotação tributária
<b>TCU</b>	Diário	Periodicamente	Sem restrição
<b>TST</b>	Diário	Periodicamente	No território nacional
<b>RFB</b>	Permanente	Quinzenalmente	Sem restrição
<b>GESP</b>	Durante o horário de trabalho	A cada 10 dias	No município da repartição, em localidade a distância de até 100 km
<b>CGU</b>	Diário e frequente, em dias úteis	Convocação com antecedência de 4h	No território nacional
<b>AGU</b>	Diário	Convocação com antecedência de 10 dias	Sem restrição

Tercius, Hermano, 2018 - MBA *Lato Sensu* - FGV

## PROGRAMA DE GESTÃO PESQUISAS

Tabela 6 – Quantitativo vigente de teletrabalhadores em 2018.

<b>Instituição</b>	<b>Quantitativo de teletrabalhadores</b>	<b>Quantitativo total de servidores</b>	<b>Percentual de teletrabalhadores</b>
<b>Serpro</b>	167	9456	1,77%
<b>TCU</b>	290	2373	12,22%
<b>TST</b>	99	2102	4,71%
<b>RFB</b>	172	21231	0,81%
<b>GESP</b>	70	268 (*)	26,12%
<b>CGU</b>	335	2060	16,26%
<b>AGU</b>	50	4706	1,06%
<b>TOTAL</b>	<b>1133</b>	<b>37490</b>	<b>2,80%</b>

Tercius, Hermano, 2018 - MBA *Lato Sensu* - FGV

## PROGRAMA DE GESTÃO PESQUISAS

**PROGRAMA DE GESTÃO  
PESQUISAS - SERPRO E  
RECEITA FEDERAL**

**VANTAGENS E  
DESVANTAGENS DO  
TELETRABALHO**

---

Vantagens e desvantagens  
do teletrabalho

---

na percepção dos  
teletrabalhadores da  
administração pública:

---

análise das experiências do  
Serpro e da Receita Federal  
- 2018

## PROGRAMA DE GESTÃO PESQUISAS SERPRO E RECEITA FEDERAL

### VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

98 Teletrabalhadores (70 SERPRO e 28 RECEITA FEDERAL) e  
28 gestores (25 SERPRO e 03 RECEITA FEDERAL)

Evidenciaram como vantagens:

- melhoria da qualidade de vida;
- maior equilíbrio na relação trabalho x família;
- maior produtividade;
- flexibilidade;
- criação de métricas;
- redução de custo;
- estresse;
- tempo de deslocamento;
- menor exposição à violência; e
- conhecimento da demanda de trabalho.

Já as desvantagens foram:

- não adaptação;
- falta de comunicação;
- perda de vínculo com a empresa;
- problemas psicológicos;
- infraestrutura; e
- controle do teletrabalhador.

Conclui-se que o teletrabalho necessita de um modelo de gestão que o torne mais aderente à esfera pública.

# PROGRAMA DE GESTÃO

## PESQUISAS

**Barros e Silva (2010)**

**Empresa: Shell Brasil**

**15 profissionais em teletrabalho**

➤ **Discurso dos entrevistados:**

1. Resignação de poder haver custos para a carreira

➤ **Percepção do Entrevistados:**

- parecem ser compensados pela percepção de que o desempenho de suas tarefas não tem sido significativamente prejudicado
- de que o trabalho no escritório também oferece inconvenientes dos quais se sentem até certo ponto liberados e,
- principalmente, de que conseguem gerir melhor os dilemas decorrentes da necessidade de equilibrar o trabalho e a vida pessoal.

# PROGRAMA DE GESTÃO

## PESQUISAS

**Costa (2007)**  
**25 participantes que tiveram  
experiência com teletrabalho**

Resultados:

- resultados mostram que os trabalhadores se identificam com a proposta do teletrabalho por esse modelo ser uma forma de empreender em si mesmo.
- Entendendo isso como uma forma de encaminhar a própria vida sem depender de seu emprego formal.

# PROGRAMA DE GESTÃO

PESQUISA CGU

FELIPE SOUSA SÁ – TCC de Políticas Públicas

CGU – Adotam o modelo de teletrabalho desde 2015

Servidores: 459 – Ano: 2017

Objetivo principal da pesquisa: analisar as percepções e motivações dos servidores da CGU em aderir ao teletrabalho.

## Resultados:

**1. Produtividade:** indica que os servidores da CGU avaliam que a produtividade deles aumentou com a prática do teletrabalho e revelando que não faz diferença o gênero, o estado civil, ter filhos ou tempo de trabalho na CGU: todos concordam que a produtividade aumenta com teletrabalho.

**2. Vantagens do Teletrabalho:** a maior cobertura de vantagens percebidas pelos servidores da CGU diz respeito a evitar deslocamentos e a flexibilidade de escalas de trabalho. Não há diferença entre as percepções dos servidores por gênero, que tenham ou não filhos, casados ou não e com maior ou menor tempo de CGU. Para todos servidores, a flexibilidade de escala e o não deslocamento são vantagens associadas ao teletrabalho.

# PROGRAMA DE GESTÃO

PESQUISA CGU

**CGU – Adotam o modelo de teletrabalho desde 2015**

**Servidores: 459**

**Objetivo principal da pesquisa: analisar as percepções e motivações dos servidores da CGU em aderir ao teletrabalho.**

**Resultados:**

**3. Desvantagens do teletrabalho:** a grande desvantagem percebida pelos servidores da CGU se baseia na falta de contato com os colegas, gerada pelo teletrabalho. Todas as categorias concordam que a falta de contato com os colegas gera uma desvantagem para o teletrabalho.

**4. Aderência ao teletrabalho:** Podemos visualizar a flexibilidade de horários aparecendo mais uma. Agora como um fator importante na decisão de aderir ao teletrabalho e o Ganho de Tempo - É possível visualizar que há retrato de maior impacto entre os servidores com filhos nos primeiros anos de vida, entre 0 e 6 anos e entre 7 e 12 anos. A análise, então, relaciona a maior importância do ganho de tempo para esses servidores.

# PROGRAMA DE GESTÃO

PESQUISA CGU

**CGU – Adotam o modelo de teletrabalho desde 2015**

**Ministério da Transparência e Controladoria Geral da União**

**Servidores: 459**

**Objetivo principal da pesquisa: analisar as percepções e motivações dos servidores da CGU em aderir ao teletrabalho.**

## **Resultados:**

**5. Falta de convívio afetando o desempenho :** servidores da CGU que participaram da pesquisa não julgam a falta de convívio com colegas como fator que reduza sua produtividade.