



**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA BAIANO  
CAMPUS CATU  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM  
EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA**

**ADELSON ROCHA DE JESUS**

**TRABALHO E COVID-19: OS DESAFIOS ENFRENTADOS PELOS  
SERVIDORES TÉCNICOS-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DO IF  
BAIANO - CAMPUS GOVERNADOR MANGABEIRA**

**CATU – BA  
2024**

**ADELSON ROCHA DE JESUS**

**TRABALHO E COVID-19: OS DESAFIOS ENFRENTADOS PELOS  
SERVIDORES TÉCNICOS-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DO IF  
BAIANO - CAMPUS GOVERNADOR MANGABEIRA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica, ofertado pelo campus Catu, do Instituto Federal Baiano, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestre em Educação Profissional e Tecnológica.

Orientadora: Profa. Dra. Janaína dos Reis Rosado.

**CATU – BA  
2024**

Ficha catalográfica: Anderson Silva da Rocha - Bibliotecário - CRB 5/1508

J58t

Jesus, Adelson Rocha de  
Trabalho e COVID-19: os desafios enfrentados pelos servidores  
técnico-administrativos em educação do IF Baiano - Campus  
Governador Mangabeira / Adelson Rocha de Jesus. -- 2024.  
174 p.: il.

Dissertação (mestrado), Programa de Pós-Graduação em Educação  
Profissional e Tecnológica - PROFEPT, Mestrado Profissional em  
Educação Profissional e Tecnológica -- Instituto Federal de  
Educação, Ciência e Tecnologia Baiano, Catu, 2024.

Orientadora: Profa. Dra. Janaína dos Reis Rosado.

Inclui o produto educacional "Guia de Instruções ao  
servidor - NAGP/GMB".

1. COVID-19. 2. Trabalho. 3. Educação Profissional.  
4. Servidores públicos - Técnico-Administrativo em Educação.  
5. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Baiano.  
I. Rosado, Janaína dos Reis. II. Título.

CDU: 331.44:377



**INSTITUTO FEDERAL BAIANO**  
Autarquia criada pela Lei nº 11.892 de 29 de dezembro de 2008

**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO  
PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA**




**ADELSON ROCHA DE JESUS**


**TRABALHO E COVID-19: OS DESAFIOS ENFRENTADOS PELOS  
SERVIDORES TÉCNICOS-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DO IF  
BAIANO - CAMPUS GOVERNADOR MANGABEIRA**

Dissertação aprovada em 29 de agosto de 2024.


**BANCA EXAMINADORA**

Documento assinado digitalmente  
 **JANAÍNA DOS REIS ROSADO**  
Data: 21/11/2024 15:06:50-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>


**Janaína dos Reis Rosado**  
Orientadora  
Doutora em Educação e Contemporaneidade  
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Baiano

Documento assinado digitalmente  
 **MIRNA RIBEIRO LIMA DA SILVA**  
Data: 18/10/2024 20:33:02-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

**Mirna Ribeiro Lima da Silva**  
Doutora em Educação  
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Baiano

Documento assinado digitalmente  
 **MARIA NAZARÉ GUIMARAES MARCHI**  
Data: 23/10/2024 09:03:51-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

**Maria Nazaré Guimarães Marchi**  
Doutora em Recursos Genéticos Vegetais  
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Baiano

Documento assinado digitalmente  
 **ROBERTO DA CRUZ MELO**  
Data: 20/11/2024 23:32:41-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

**Roberto da Cruz Melo**  
Doutor em Políticas Públicas  
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Bahia



**INSTITUTO FEDERAL BAIANO**  
Autarquia criada pela Lei nº 11.892 de 29 de dezembro de 2008

**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO  
PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA**



**ADELSON ROCHA DE JESUS**

**TRABALHO E COVID-19: OS DESAFIOS ENFRENTADOS PELOS  
TÉCNICOS-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DO IF BAIANO -  
CAMPUS GOVERNADOR MANGABEIRA**

Dissertação validada em 29 de agosto de 2024.

**BANCA EXAMINADORA**

Documento assinado digitalmente



**JANAÍNA DOS REIS ROSADO**  
Data: 17/10/2024 22:13:04-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

**Janaína dos Reis Rosado**

Orientadora

Doutora em Educação e Contemporaneidade  
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Baiano

Documento assinado digitalmente



**MIRNA RIBEIRO LIMA DA SILVA**  
Data: 18/10/2024 20:31:05-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

**Mirna Ribeiro Lima da Silva**

Doutora em Educação

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Baiano

Documento assinado digitalmente



**MARIA NAZARE GUIMARAES MARCHI**  
Data: 23/10/2024 09:06:35-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

**Maria Nazaré Guimarães Marchi**

Doutora em Recursos Genéticos Vegetais

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Baiano

Documento assinado digitalmente



**ROBERTO DA CRUZ MELO**  
Data: 20/11/2024 23:29:53-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

**Roberto da Cruz Melo**

Doutor em Políticas Públicas

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Bahia

Dedico este trabalho ao Senhor, meu Deus,  
em reconhecimento a Sua infinita sabedoria e poder,  
e pela certeza de que nenhum dos Seus propósitos podem ser impedidos.

*“Bem sei eu que tudo podes  
e que nenhum dos teus propósitos  
podem ser impedidos.”*

Jó 42:2

## **AGRADECIMENTOS**

Quero começar expressando minha profunda gratidão a meu Deus por tudo que Ele tem feito por mim. A Ele, seja dada toda Honra, Glória e Louvor! Tenho certeza que foi por Sua permissão e inspiração que este trabalho foi possível e minha jornada acadêmica bem-sucedida.

Agradeço também à minha amada família, que sempre acreditou em mim e me apoiou incondicionalmente. À minha esposa Karina de Jesus, cujo amor e compreensão foram a força que me impulsionou. Aos meus filhos, Társis Mikael e Lisie Nicole, que trouxeram alegria aos meus dias e me inspiraram a alcançar meus objetivos acadêmicos. À minha mãe, pelo apoio inabalável e amor que nunca cessou.

Agradeço ao IF Baiano, a instituição que me acolheu e proporcionou oportunidades de crescimento acadêmico. Aos docentes, discentes e, principalmente, aos Técnicos, que desempenharam um papel crucial em minha jornada.

Agradeço também à minha orientadora, cuja orientação e expertise foram essenciais para o desenvolvimento deste trabalho. À orientadora Janaína dos Reis Rosado, meu profundo reconhecimento por sua dedicação e orientação ao longo desta jornada acadêmica.

Não posso deixar de expressar minha profunda gratidão à minha primeira orientadora, Nazaré March. Ela desempenhou um papel fundamental, especialmente nos estágios iniciais desta jornada acadêmica, quando enfrentei os desafios mais difíceis. À orientadora Nazaré March, meu sincero reconhecimento por sua orientação, apoio e pelo alicerce que proporcionou para este trabalho e para minha trajetória acadêmica como um todo.

À Direção Geral, representada por Livia Tosta, pela compreensão e apoio inestimáveis. Sem a influência positiva de todos vocês, este trabalho não teria sido possível. A todos que acreditaram em mim e fizeram parte dessa jornada, meu profundo agradecimento.

Além disso, quero estender minha gratidão a todo o corpo discente e docente do IF Baiano, com especial reconhecimento ao docente, amigo e irmão José Nilton, cujas orientações e contribuições foram inestimáveis para o desenvolvimento deste trabalho. Também desejo expressar minha profunda gratidão aos Técnicos-

Administrativos em Educação do Campus de Governador Mangabeira, em particular ao Técnico Ednaldo Dantas e à Técnica Maria Asenate, cujo apoio e colaboração desempenharam um papel fundamental nesse processo e enriqueceram minha experiência acadêmica.

A todos que acreditaram em mim, compartilharam deste percurso e contribuíram para o meu sucesso acadêmico, meu mais profundo agradecimento. Cada um de vocês desempenhou um papel vital nessa jornada, e estou verdadeiramente grato por todo o apoio e confiança que me ofereceram.

Obrigado a todo(a)s!



## RESUMO

O presente estudo investigou os desafios enfrentados pelos Técnicos-Administrativos em Educação (TAEs) do Instituto Federal Baiano de Educação, Ciência e Tecnologia Baiano, Campus Governador Mangabeira (IF Baiano/GMB), em decorrência das transformações impostas pela pandemia da COVID-19. O foco central da análise recaiu sobre os efeitos do cenário pandêmico nas atividades desses profissionais, especialmente no que tange ao retorno às atividades presenciais e a adaptação a novas realidades sanitárias. Através de entrevistas estruturadas realizadas com dez servidores TAEs, este trabalho se beneficiou de um conjunto de métodos qualitativos para captar a complexidade das experiências dos TAEs durante este período crítico, à luz da Análise de Conteúdo, proposta por Bardin (2016). A pesquisa demonstrou que embora a produtividade dos servidores tenha permanecido estável durante o retorno ao trabalho presencial, houve um enfraquecimento das relações interpessoais, agravada pelo medo de contágio e insegurança sanitária, o que prejudicou a interação entre colegas e a execução das tarefas. O teletrabalho trouxe dificuldades, como a inadequação do espaço doméstico e a falta de equipamentos, comprometendo sua eficiência. Em contrapartida, a economia de tempo com o fim do deslocamento foi um benefício, permitindo mais tempo para atividades domésticas e convivência familiar. No entanto, os servidores que se acostumaram à autonomia do trabalho remoto enfrentaram desafios para manter o equilíbrio entre vida pessoal e profissional ao retornar às atividades presenciais, com dificuldades adicionais como o deslocamento e o contato direto com outras pessoas. Apesar da importância das tecnologias, relatadas pelos servidores para as atividades técnico-administrativas, cerca de 80% dos servidores relataram dificuldades no uso das ferramentas tecnológicas devido à falta de orientações, como tutoriais e guias passo a passo, para as quais destacou-se a necessidade de maior suporte e formação contínua. Ademais, o estudo resultou na criação de um produto educacional digital, projetado para otimizar as solicitações administrativas dos servidores, demonstrando uma resposta inovadora às necessidades emergentes. Este estudo contribui para a literatura sobre gestão de recursos humanos em instituições educacionais ao evidenciar a importância de abordagens administrativas que valorizem a flexibilidade, a comunicação eficiente e a saúde organizacional. Além disso, sugere que investimentos em desenvolvimento profissional e recursos adequados são essenciais para a melhoria da qualidade de vida no trabalho dos TAEs. Os resultados deste trabalho oferecem insights valiosos não apenas para o IF Baiano/GMB, mas também para outras instituições que buscam promover um ambiente de trabalho mais justo e eficiente.

Palavras-chave: Covid 19; Educação Profissional; Trabalho; IF Baiano; Servidores Técnico-Administrativo em Educação.

## **ABSTRACT**

The present study investigated the challenges faced by the Administrative Technicians in Education (TAEs) of the Federal Institute of Education, Science and Technology of Bahia, Campus Governador Mangabeira (IF Baiano/GMB), as a result of the transformations imposed by the COVID-19 pandemic. The central focus of the analysis was on the effects of the pandemic scenario on the activities of these professionals, especially with regard to the return to face-to-face activities and the adaptation to new health realities. Through structured interviews conducted with ten TAEs, this work benefited from a set of qualitative methods to capture the complexity of TAEs' experiences during this critical period, in the light of Content Analysis, proposed by Bardin (2016). The survey showed that although the productivity of civil servants remained stable during the return to face-to-face work, there was a weakening of interpersonal relationships, aggravated by the fear of contagion and health insecurity, which hindered the interaction between colleagues and the execution of tasks. Teleworking brought difficulties, such as the inadequacy of the domestic space and the lack of equipment, compromising its efficiency. On the other hand, the time savings with the end of the commute was a benefit, allowing more time for domestic activities and family life. However, civil servants who have become accustomed to the autonomy of remote work have faced challenges in maintaining a work-life balance when returning to face-to-face activities, with additional difficulties such as commuting and direct contact with others. Despite the importance of the technologies, reported by the civil servants for technical-administrative activities, about 80% of the civil servants reported difficulties in the use of technological tools due to the lack of guidance, such as tutorials and step-by-step guides, for which the need for greater support and continuous training was highlighted. In addition, the study resulted in the creation of a digital educational product, designed to optimize the administrative requests of the servers, demonstrating an innovative response to emerging needs. This study contributes to the literature on human resource management in educational institutions by highlighting the importance of administrative approaches that value flexibility, efficient communication and organizational health. In addition, it suggests that investments in professional development and adequate resources are essential for improving the quality of life at work of TAEs. The results of this work offer valuable insights not only for IF Baiano/GMB, but also for other institutions that seek to promote a fairer and more efficient work environment.

**Keywords:** Covid-19; Professional Education; Work; IF Baiano; Technical-Administrative Servers in Education.

## LISTA DE FIGURAS, QUADROS, TABELAS E GRÁFICOS

### FIGURAS

Figura 1 – Tropa com Madrinha de Tropa à frente .....	71
Figura 2 – Alojamento de solteiros da Pedra do Cavalo .....	72
Figura 3 – Formatura de soldados na CFFAP .....	103
Figura 4 – Tela de busca Play Store .....	103
Figura 5 – Tela de download do aplicativo .....	103
Figura 6 – Ícone do aplicativo em tela .....	103
Figura 7 – Aba de entrada do aplicativo .....	103
Figura 8 – Busca em tela .....	104
Figura 9 – Busca em lista suspensa .....	104
Figura 10 – Assunto pesquisado .....	104
Figura 11 – Resultado de pesquisa .....	104

### QUADROS

Quadro 1 – Mapeamento Descritivo da produção de Anjos (2022) .....	22
Quadro 2 – Mapeamento Descritivo da produção de Magalhães (2023) .....	23
Quadro 3 – Mapeamento Descritivo da produção de Silva (2022) .....	25
Quadro 4 – Mapeamento Descritivo da produção de Silva (2023) .....	26
Quadro 5 – Mapeamento Descritivo da produção de Zagati (2022) .....	27
Quadro 6 – Percepção dos TAEs sobre a mudança na produtividade após o retorno ao trabalho presencial pós-pandemia. ....	85

### TABELAS

Tabela 1 – Pessoas ocupadas no país, na pandemia de Covid-19 .....	40
Tabela 2 – Vantagens e desvantagens do teletrabalho .....	46
Tabela 3 – Percepções dos TAEs sobre mudança na produtividade .....	84

### GRÁFICOS

Gráfico 1 – Relação setor público e privado .....	42
Gráfico 2 – Relação setor público e privado .....	99

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CEFET	Centro Federal de Educação Tecnológica
CFAP	Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Praças
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
DAP	Diretoria de Administração e Planejamento
DDE	Diretoria de Desenvolvimento de Ensino
DG	Direção Geral
DGP	Diretoria de Gestão de Pessoas
EMARC	Escolas Médias de Agropecuária Regionais da Ceplac
EPT	Educação Profissional e Tecnológica
GMB	Governador Mangabeira
IF BAIANO	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Baiano
IN	Instrução Normativa
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
NAGP	Núcleo de Apoio à Gestão de Pessoas
OMS	Organização Mundial da Saúde
PCCTAE	Plano de Carreira dos Técnico Administrativos em Educação
PGD	Programa de Gestão e Desempenho
PMBA	Polícia Militar da Bahia
PROEJA	Programa Nacional de Integração da Educação Básica com a Educação Profissional na Modalidade de Educação de Jovens e Adultos
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
SOBRATT	Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades
SUAP	Sistema Unificado de Administração
TAE	Técnico-Administrativo em Educação
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TIC	Tecnologias de Informação e Comunicação

## SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO .....	15
1.1 Objetivos .....	17
1.1.1 Objetivo Geral.....	17
1.1.2 Objetivos Específicos .....	17
1.2 Reflexões sobre um mundo transformado .....	17
1.3 Pandemia em um mundo global .....	19
1.4 Estado da Arte em pesquisas sobre o trabalho Técnico-Administrativo na Pandemia.....	20
1.4.1 Elaine dos Anjos.....	23
1.4.2 Tatiana dos Anjos Magalhães.....	24
1.4.3 Laediany dos Santos Silva .....	26
1.4.4 Edinamar Aparecida Santos da Silva .....	27
1.4.5 Suzana da Silva Zagati .....	28
2. O TÉCNICOS ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO.....	37
2.1. TAEs no IF Baiano/GMB no Contexto da Pandemia de COVID-19 .....	42
2.2. As formas de trabalho .....	44
2.3 Teletrabalho: uma imposição .....	48
2.4 O Trabalho como fundamento educativo .....	57
2.4.1 Reflexões sobre Trabalho, Educação e Sociedade.....	58
2.4.2 O trabalho como força propulsora da formação humana e da transformação social.....	66
2.4.3 A Integração do Trabalho e da Educação: desafios e perspectivas na sociedade contemporânea .....	69
3 PERCURSO METODOLÓGICO .....	76
3.1 Educação Profissional e Tecnológica formadora da força de trabalho.....	30
3.2 Governador Mangabeira, a cidade e o <i>Campus</i> : breve histórico .....	32
3.3 Escolhas do método .....	76
3.3.1 Caracterização dos participantes respondentes .....	79
3.3.2 Caracterização do instrumento de coleta de informações.....	81
4. PRODUTIVIDADE, EMOÇÕES E DESAFIOS NO PÓS-COVID-19.....	83
4.1 Produtividade e percepções de um tempo pandêmico .....	83
4.2 Tempo e relações de trabalho.....	90
4.3 Adaptação e Resiliência: novas rotinas, ferramentas e trabalho .....	93
5 PRODUTO EDUCACIONAL.....	102
6 CONCLUSÃO.....	107

REFERÊNCIAS.....	110
APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE) .....	121
APÊNDICE B – ROTEIRO DA ENTREVISTA ESTRUTURADA.....	126
APÊNDICE C – PRODUTO EDUCACIONAL.....	129
ANEXO A – PARECER DE APROVAÇÃO DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA (CEP) .....	169

## 1 INTRODUÇÃO

Antes de adentrar na discussão específica apontada no título do presente projeto, destaca-se que o interesse desenvolvido pelo tema possui relação direta com a função desempenhada pelo mestrando que, desde 2014, atua como servidor público na instituição de ensino denominada Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Baiano Doravante (IF Baiano), na condição de técnico-administrativo. Ressalta-se que o trabalho desempenhado pelo mestrando, como chefe do Núcleo de Apoio à Gestão de Pessoas – NAGP/IF Baiano, no campus Governador Mangabeira (GMB), envolve o acompanhamento de demandas profissionais, desafios de ordem acadêmica e pessoal, além de inquietações ligadas ao trabalho dos servidores em geral.

A pesquisa resultou de uma inquietação enquanto Chefe do NAGP do IF Baiano/GMB, levando em conta as relações sociais, no tocante à qualidade de vida dos servidores, na qual evidencia-se o crescente número de atestados médicos apresentados no período de atividade remota, além dos desafios encontrados pelos TAEs no retorno às atividades presenciais após o período pandêmico. Assim, justifica-se a importância desta discussão no contexto da readaptação das suas atividades laborais, após o retorno à modalidade presencial, tendo em vista o período de isolamento e consequente realização de atividades remotas, em condições adversas.

A pandemia impôs mudanças abruptas no mundo do trabalho, inclusive no âmbito da educação, exigindo adaptação e resiliência dos Servidores Técnicos-Administrativos em Educação, responsáveis por funções essenciais para o funcionamento de diversas instituições de ensino, em todos os níveis. O distanciamento social e a necessidade de adaptação ao trabalho remoto geraram novos desafios para esses profissionais.

Diante dessas questões, é indiscutível que o contexto da pandemia implicou na necessidade de maior reflexão não apenas sobre as nossas ações individuais, como também as que dizem respeito a vida em comunidade. Todos nós, em maior ou menor grau, passamos por um processo de reconexão com o ambiente de trabalho, com as novas demandas mediadas por tecnologias digitais e ambientes virtuais, sem contar com as incertezas provenientes do medo de uma contaminação da COVID-19 e dos seus efeitos aos níveis pessoal e familiar.

A presente dissertação resultou de uma investigação sobre os desafios enfrentados pelos servidores Técnicos-Administrativos em Educação do Instituto Federal Baiano de Educação, Ciência e Tecnologia, *Campus* Governador Mangabeira (IF Baiano/GMB), em meio às transformações ocasionadas pela pandemia da COVID-19, analisando a condição de trabalho dos técnicos-administrativos em educação, no referido *Campus* com foco central nos efeitos do cenário pandêmico sobre suas atividades, especialmente após o retorno às atividades presenciais, no processo de adaptação às novas realidades sanitárias.

Esse estudo se beneficiou das contribuições teórico-práticas de autores e autoras cujas pesquisas ofereceram *insights* valiosos para compreender os desafios contemporâneos enfrentados pelos trabalhadores, especialmente no contexto da pandemia. Ao integrar perspectivas teóricas e práticas, este trabalho buscou não apenas analisar os desafios enfrentados pelos técnicos-administrativos em educação do IF Baiano/GMB, mas também oferecer uma aplicação de políticas e estratégias que visem melhorar as condições de trabalho desses servidores, tanto em situações de crises, como as enfrentadas durante a pandemia, quanto em situações cotidianas rotineiras.

Considerando as dificuldades enfrentadas pelos servidores técnicos-administrativos no contexto do trabalho remoto e, sobretudo, em relação ao iminente retorno presencial, é fundamental situar a temática em um cenário mais amplo, frente a complexidade trazida pela pandemia, que gerou impactos significativos nas dinâmicas de trabalho em diversos segmentos da sociedade. Neste contexto, a temática se torna ainda mais relevante diante da necessidade urgente de reflexão acerca das transformações e readaptações necessárias aos ambientes laborais, adotando uma perspectiva de produção que buscasse responder à questão: a partir da COVID-19, quais são os desafios enfrentados pelos técnicos-administrativos em educação do IF Baiano, campus Governador Mangabeira?

Ainda, no âmbito da pesquisa e como parte dos seus resultados, buscou-se a criação de um Produto Educacional, como um guia prático, em formato digital, online, para facilitar as solicitações dos servidores de forma acessível e eficiente.



## **1.1 Objetivos**

### **1.1.1 Objetivo Geral**

Investigar os desafios que a COVID-19 impôs ao trabalho desempenhado pelos Técnicos-Administrativos em Educação do IF Baiano no *Campus* Governador Mangabeira, no retorno ao trabalho presencial.

### **1.1.2 Objetivos Específicos**

- Identificar possíveis relações e consequências entre o contexto pandêmico e o trabalho.
- Compreender a relação do servidor técnico-administrativo em educação com as condições de trabalho após o retorno às atividades presenciais.
- Investigar as possíveis relações entre comportamentos sociais e individuais nesse contexto de readaptação ao trabalho.
- Criar como Produto Educacional um guia prático, para facilitar as solicitações dos servidores de forma acessível e eficiente a todos.

## **1.2 Reflexões sobre um mundo transformado**

Ao longo dos séculos, a humanidade travou árduas batalhas contra surtos de doenças infecciosas. Eventos como a peste bubônica, varíola, gripe espanhola e mais recentemente a AIDS, deixaram marcas profundas na organização social, e consternaram a sociedade mundial. Cada capítulo dessa história complexa revela mudanças significativas no âmbito social, cultural e sanitário, servindo como um lembrete pungente da fragilidade da vida e da necessidade de constante adaptação e aprimoramento das medidas de prevenção e controle.

Retrocedendo no tempo, encontramos a peste bubônica assolando a Europa medieval em decorrência das precárias condições de saneamento urbano e das moradias da época, que criaram um terreno fértil para a proliferação da doença disseminada pelas pulgas que infestavam os ratos. Os doentes segregados do convívio social sofriam um duplo flagelo: o da doença em si e o da exclusão social. Nos hospitais, médicos usavam vestes e máscaras rudimentares para tentar proteger-se da peste, enquanto os que sucumbiam à doença eram enterrados em fossas abertas no solo (BASTOS, 2009).

A varíola surgiu como um novo desafio à humanidade. Assolou diversas partes do mundo em diferentes momentos, até que a invenção da vacina representou um marco na luta contra essa enfermidade. No Brasil, a campanha de vacinação contra a varíola encontrou resistência popular, resultando na Revolta da Vacina e em surtos subsequentes da doença.

No início do século XX, a gripe espanhola aterrorizou o mundo. A doença respiratória matava por asfixia e não tinha cura conhecida, impôs medidas de prevenção semelhantes às que foram enfrentadas durante a Covid-19: distanciamento social, uso de máscaras, higiene frequente das mãos, dentre outros cuidados (COURA, 2013).

Em 2019, o mundo se viu diante de um novo e inesperado desafio: o Coronavírus, que começou como um surto regional detectado na cidade de Wuhan, na China, em dezembro daquele ano, e que rapidamente se transformou em uma pandemia de proporções épicas, ceifando milhões de vidas e alterando para sempre o curso da história. O ano seguinte foi marcado pelo isolamento físico/social como uma medida drástica, mas necessária, para conter a rápida disseminação do vírus. Com o conhecimento ainda limitado sobre o novo patógeno, o medo e a incerteza pairavam no ar. As ruas, antes vibrantes, silenciaram-se, escolas fecharam seus portões e o contato humano se tornou cada vez mais virtual.

Conforme a definição do Ministério da Saúde (2021), a COVID-19 é uma infecção respiratória aguda, causada pelo coronavírus SARS-COV-2, potencialmente grave e com alto grau de transmissibilidade e distribuição global. No entanto, nas primeiras semanas em que se identificou o coronavírus e sua consequente disseminação, não houve de forma imediata ações sanitárias ao nível internacional coordenadas pelos governos ou entidades de saúde, com o intuito de reduzir, ou minimizar os riscos provenientes da infecção pelo recém-descoberto vírus. Foi somente em 11 de março de 2020 que a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou a COVID-19 como uma pandemia (GARCIA; DUARTE, 2020).

No Brasil, conforme site da UNASUS (2021), houve o primeiro caso relatado do novo coronavírus em 26 de fevereiro de 2020, na cidade de São Paulo, na região Sudeste do país. Isso se justifica pelo fato de a cidade de São Paulo ser a maior metrópole da América Latina e abrigar o maior fluxo viário do continente, o que gerou uma alta progressiva e sistemática no número de infectados e de casos graves da doença por todas as regiões do país.

A ausência do controle da enfermidade pela via de medicação comprovadamente eficaz, fez com que a Organização Mundial da Saúde (OMS) incentivasse o isolamento social como a principal medida para conter o avanço da doença. A imprensa promoveu e intensificou campanhas para que a população permanecesse em casa tanto quanto possível. Neste contexto, as relações interpessoais e interorganizacionais se adaptaram à nova realidade. Computadores, tablets e smartphones se tornaram os principais aliados, permitindo que se continuasse a dinâmica de trabalho, estudo, celebrações e a conexão com amigos e familiares à distância (SILVA, 2022).

No campo educacional, o Ensino Remoto foi implementado como forma de minimizar o impacto da pandemia para este público. As instituições de ensino enfrentaram o desafio de adequar seus métodos e ferramentas pedagógicas para um ambiente virtual, exigindo um esforço conjunto de professores, alunos e pais. Não diferente, o mercado de trabalho também passou por uma profunda transformação. O trabalho remoto, antes uma exceção, tornou-se a regra para muitos profissionais. As empresas precisaram se adaptar rapidamente a essa nova realidade, algumas investindo em infraestrutura tecnológica e em novas formas de gestão, comunicação e logística. Esse evento global reordenou o mundo em diversos aspectos, e as mudanças vivenciadas nos últimos anos convidaram a todos a refletir sobre o futuro e as novas perspectivas de vida.

### **1.3 Pandemia em um mundo global**

Diferentemente do período medieval, início do século XX ou dos anos de 1980, a pandemia da Covid-19 não se limitou a um mero ajuste no ritmo da vida. Ela irrompeu de forma implacável o cotidiano de milhões de pessoas ao redor do mundo em velocidade e alcance, ceifando vidas e histórias com uma fúria impiedosa, agravada, ainda mais, pela negligência de muitos membros do poder público, tornando ainda mais árdua a luta contra um inimigo invisível e mortal (SILVA, 2022).

Em meio ao caos, a sociedade se viu obrigada a se adaptar. Novas realidades tomaram forma, transformando o mundo como o conhecíamos. O medo da infecção, da reinfecção e da internação hospitalar se tornou um fantasma onipresente, assombrando os dias e as noites de muitos. Para aqueles que enfrentaram a doença de perto, os traumas físicos e emocionais persistiam como cicatrizes de uma batalha

árdua e as repercussões da pandemia se estenderam para além da saúde física. O impacto psicológico foi profundo e abrangente, afetando não apenas os que foram diretamente atingidos pelo vírus, mas também seus familiares, amigos, conhecidos e os profissionais que trabalharam na linha de frente, combatendo a doença. Toda essa situação também escancarou e agravou a desigualdade social, visto que os mais vulneráveis foram os mais impactados, suportando o peso da doença com menos recursos e amparo.

A união de esforços globais para desenvolver vacinas e tratamentos que combatessem a pandemia foi determinante para estabelecer as condições mínimas de retomada dos processos de trabalho e vida. A Covid-19 deixou lições preciosas sobre a fragilidade da vida, colaboração e compaixão. Uma crise sanitária que evidenciou a importância da ciência e da pesquisa para o desenvolvimento de vacinas, tratamentos e medidas de prevenção se consolidou como bússola para navegar em meio à incerteza e para construir um futuro mais seguro e resiliente. Colocou à prova os sistemas de saúde de todo o mundo e em muitos casos, como no Brasil, evidenciou a necessidade de investimentos em infraestrutura, recursos humanos e tecnologia. O combate à epidemia exigiu uma resposta global e coordenada, a colaboração entre países e organizações internacionais, fundamentais para o desenvolvimento de soluções eficazes e para a mitigação dos impactos da doença.

Neste cenário, o trabalho remoto se consolidou como uma alternativa viável para muitas atividades profissionais, nos fazendo pensar se o futuro do trabalho será híbrido; combinando elementos do trabalho presencial e remoto. Esta mudança abriu portas para novas possibilidades na mesma medida em que desafios exigiram adaptabilidade e flexibilidade de trabalhadores e empresas.

#### **1.4 Estado da arte em pesquisas sobre o trabalho Técnico-Administrativo na Pandemia**

O presente levantamento investigou a presença e recorrência do tema do trabalho Técnico-administrativo em instituições de ensino durante a pandemia de Covid-19. Para tanto, foram realizadas buscas nos portais CAPES e ProfEPT, abrangendo o intervalo de tempo de 2013 a 2023 e empregando termos específicos relacionados ao tema, por meio da utilização de diferentes filtros.

A busca realizada no portal CAPES com o termo “trabalho” retornou 127.595 resultados. Para refinar a busca foi adicionado o termo “técnico-administrativo”, reduzindo significativamente o número para 806 trabalhos. Na sequência, foi incluído o termo “na pandemia”, resultando em apenas 08 trabalhos. No entanto, após uma leitura detalhada foram identificadas 05 produções relacionados mais diretamente ao objetivo desta dissertação.

Paralelamente, mantendo os mesmos filtros descritores, o portal ProfEPT, retornou com 185 produções com o filtro “trabalho” e apenas 02 produções com o filtro “trabalho técnico-administrativo” e após o acréscimo do termo “na pandemia”, não foi encontrado resultado. É importante ressaltar que o marco temporal da pandemia, a partir de 2020, pode explicar a escassez de trabalhos acadêmicos sobre o tema.

A baixa produção em pesquisas acadêmicas sobre o tema "trabalho técnico-administrativo na pandemia" denota uma lacuna no campo do conhecimento científico. Embora de extrema relevância, especialmente diante dos desafios enfrentados pelos profissionais técnicos-administrativos durante a pandemia de COVID-19, a quantidade limitada de estudos disponíveis reflete a atualidade e a complexidade desse contexto em desdobramento.

A pandemia de COVID-19, que se iniciou em 2020, ainda é um evento recente e em análise quanto aos seus impactos nas atividades laborais das pessoas, e, mais especificamente, dos técnicos-administrativos. Ademais, a rápida adaptação das instituições de ensino e de seus colaboradores às medidas de distanciamento social e trabalho remoto podem ter limitado os recursos disponíveis e o tempo dedicado à realização de pesquisas abrangentes sobre o tema. Ainda neste contexto, pode-se inferir que a natureza específica desse grupo profissional, muitas vezes é vista como de baixo impacto e por isso, suas vivências e experiências podem não ser priorizadas em pesquisas acadêmicas no campo da atuação em ambiente educacional, em detrimento de pesquisas focadas no público docente e gestor, nos setores educacionais.

Entretanto, a escassez de trabalhos acadêmicos não diminui a relevância do tema, ao contrário, evidencia a urgência de mais pesquisas que abordem os desafios específicos enfrentados pelos TAEs, sobretudo no período pandêmico e no retorno às atividades. Essas investigações podem proporcionar resultados valiosos sobre suas experiências, auxiliando na formulação de políticas e práticas institucionais que

promovam ambientes de trabalho mais seguros, saudáveis e produtivos em períodos de crise e além.

A compreensão da importância do tema, ressalta a necessidade de ampliar o escopo da pesquisa acadêmica para incorporar uma variedade de perspectivas e vivências dentro das instituições de ensino. Ao fazê-lo, podemos obter uma visão mais completa e abrangente dos desafios enfrentados pelos técnicos-administrativos e identificar soluções eficazes que promovam seu bem-estar e desempenho profissional. Ao direcionar recursos e esforços para investigar essa área pouco explorada, podemos gerar conhecimento valioso que beneficie não apenas os técnicos-administrativos, mas também as instituições de ensino, os gestores educacionais e a sociedade em geral, visto que contribuirá para uma compreensão mais abrangente dos efeitos da pandemia na comunidade educacional.

Embora cada uma das 05 produções ofereça revelações valiosas sobre aspectos específicos desse contexto, como características e percepções dos técnicos administrativos (ZAGATI, 2022), a experiência dos servidores técnicos-administrativos em universidades públicas (MAGALHÃES, 2023) e a qualidade de vida no trabalho de docentes e técnicos-administrativos em educação (SILVA *et al*, 2023), a maioria deles não se concentrou exclusivamente nos desafios enfrentados pelos técnicos-administrativos em instituições de ensino durante a pandemia; ainda assim, ofereceram um panorama sobre o trabalho Técnico-administrativo que serviu de base para os encaminhamentos desta dissertação, especificamente ao percebermos uma lacuna significativa no corpo de conhecimento relacionado ao tema no contexto da pandemia de Covid-19.

Deste ponto, seguimos com um detalhamento das produções de Elaine dos Anjos (2022), Tatiana dos Anjos Magalhães (2023), Laediany dos Santos Silva (2022), Edinamar Aparecida Santos da Silva (2023) e Suzana da Silva Zagati (2022) e suas discussões sobre o trabalho técnico-administrativo e as percepções destes durante a pandemia. Reforçamos que não há nestas produções uma alusão ou discussão direta sobre o enfrentamento de problemas de ordem prática cotidiana de trabalho remoto durante a pandemia e os desafios enfrentados no retorno presencial. Neste sentido, o que pode parecer contraditório ou divergente, evidencia a necessidade de pesquisas adicionais que se aprofundem nos desafios específicos enfrentados pelos técnicos-administrativos em educação durante a pandemia, considerando especialmente a

variabilidade das condições de trabalho e as demandas específicas desses profissionais.

É importante ressaltar que cada produção oferece *insights* valiosos sobre diferentes aspectos do tema, desde a adaptação ao trabalho remoto até a qualidade de vida no ambiente laboral. Ao explorarmos esses achados de forma mais aprofundada, foi possível identificar contribuições significativas para o campo do conhecimento, bem como destacar a importância de pesquisas adicionais para abordar as necessidades específicas dos técnicos-administrativos em educação neste contexto desafiador, o que será discutido mais adiante neste texto.

#### **1.4.1 Elaine dos Anjos**

O texto de Anjos (2022), intitulado, “Um estudo das formas de trabalho, durante e após a pandemia de COVID-19, nas Universidades Federais Brasileiras a partir das perspectivas de Docentes e Técnicos-Administrativos”, apresenta uma análise detalhada das formas de trabalho durante e após a pandemia de COVID-19 nas universidades federais brasileiras, focalizando nas percepções de docentes e técnico-administrativos. Em um contexto onde a pandemia impulsionou mudanças significativas na dinâmica de trabalho, a produção buscou entender como esses profissionais encararam o trabalho remoto compulsório e suas expectativas para o futuro pós-pandêmico.

Por meio da pesquisa, foram coletadas percepções, opiniões e experiências relacionadas ao trabalho remoto, com resultados que revelaram algumas nuances, por exemplo, as docentes mulheres e os servidores técnico-administrativos demonstraram maior preferência pelo trabalho remoto, destacando sua adaptabilidade e flexibilidade com essa modalidade de trabalho. Observando questões de idade e gênero e como estas impactaram a percepção do trabalho remoto, destacou diferenças significativas entre os grupos analisados que apresentaram percepções distintas em relação ao esforço exigido e aos efeitos na saúde física e mental.

A autora enfatizou a importância de compreender as diferentes perspectivas dos profissionais da educação em relação ao trabalho remoto, ressaltando a necessidade de políticas e práticas que levem em conta as muitas nuances e apontou para a

necessidade de estudos adicionais em outras universidades e regiões do Brasil, visando uma compreensão mais abrangente dos desafios enfrentados pelos trabalhadores da educação durante a pandemia e além dela. Dessa forma, o trabalho de Anjos (2022) oferece uma contribuição valiosa para um entendimento das dinâmicas de trabalho nas universidades federais brasileiras em tempos de crise, destacando a importância de considerar as diferentes perspectivas e necessidades dos profissionais envolvidos.

Quadro 1 - Mapeamento Descritivo da produção de Anjos (2022).

Aspectos	Detalhes
Autor	Elaine dos Anjos
Título	Um estudo das formas de trabalho, durante e após a pandemia de COVID-19, nas Universidades Federais Brasileiras a partir das perspectivas de Docentes e Técnicos-Administrativos
Ano	2022
Cidade/Estado	Porto Alegre / Rio Grande do Sul
Região	Região Sul
Tese/Dissertação	Dissertação
Objetivo Principal	Investigar as percepções de docentes e técnico-administrativos sobre formas de trabalho durante e após a pandemia de COVID-19 nas universidades federais brasileiras.
Métodos	Aplicação de questionários para docentes e técnico-administrativos, com análise quantitativa e qualitativa dos dados coletados.
Resultados	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Preferência pelo trabalho remoto foi mais expressiva entre as docentes mulheres.</li> <li>- Docentes têm pouca preferência pelo trabalho remoto para ensino de graduação e pós-graduação, mas concordam que é adequado para gestão universitária.</li> <li>- Mulheres perceberam maior adaptabilidade e flexibilidade, mas também maior esforço e impactos na saúde física e mental.</li> <li>- Chefias perceberam maior esforço com o trabalho remoto em comparação com não chefias.</li> <li>- Preferência pelo trabalho remoto foi mais expressiva entre os mais jovens.</li> </ul>
Conclusão	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Necessidade de ampliar o estudo para outras universidades e regiões do Brasil.</li> <li>- Investigação sobre as causas da preferência feminina pelo trabalho remoto e suas repercussões.</li> <li>- Exploração dos impactos do trabalho remoto na qualidade de vida dos docentes.</li> </ul>

Fonte: Elaborado pelo autor

#### 1.4.2 Tatiana dos Anjos Magalhães

A produção com título “Trabalho nas Universidades Públicas durante a pandemia de COVID-19: saber, experiência e resistência dos servidores técnico-administrativos”, de autoria de Magalhães (2023), objetivou analisar a relação entre saúde/doença e trabalho dos servidores técnico-administrativos durante o trabalho remoto na pandemia. A pesquisa utiliza uma metodologia mista, combinando métodos



quantitativos (questionário online) e qualitativos (Oficinas em Saúde do Trabalhador). Na etapa quantitativa contou com 264 servidores participantes, enquanto a qualitativa envolveu 05 servidores participantes. Os resultados indicaram que o trabalho remoto resultou em um aumento da sobrecarga laboral, especialmente entre as mulheres, que experimentaram a um só tempo a dupla jornada de trabalho doméstico e profissional.

As fontes de prazer durante o trabalho remoto incluíram a gestão do tempo e a possibilidade de passar mais tempo com a família, enquanto as fontes de sofrimento foram semelhantes às experienciadas no trabalho presencial, como a falta de condições de trabalho e a perda da interação social. O estudo também identificou estratégias defensivas individuais adotadas pelos trabalhadores e destacou a necessidade de discutir a missão da universidade no contexto da reconfiguração do trabalho. No entanto, foram identificadas limitações, como o baixo número de servidores transgêneros participantes, o que impossibilitou uma abordagem mais ampla de gênero.

O trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19 representou uma mudança significativa nas atividades laborais dos servidores técnico-administrativos, levantando questões sobre as condições de trabalho e a missão da universidade que foram consideradas precárias, especialmente para as mulheres, e que a sobrecarga de trabalho aumentou devido à combinação de atividades domésticas e profissionais.

Quadro 2 – Mapeamento Descritivo da produção de Magalhães (2023).

Aspectos	Detalhes
Autor	Tatiana dos Anjos Magalhães
Título	Trabalho nas Universidades Públicas durante a pandemia de COVID-19: saber, experiência e resistência dos servidores técnico-administrativos
Ano	2023
Cidade/Estado	Rio de Janeiro - RJ
Região	Sudeste
Tese/Dissertação	Tese
Objetivo Principal	Analisar a relação entre saúde/doença e trabalho dos servidores técnico-administrativos durante o trabalho remoto na pandemia de COVID-19.
Métodos	Utilização de metodologia mista: (i) métodos quantitativos (questionário online) com análises estatísticas descritivas e (ii) métodos qualitativos (Oficinas em Saúde do Trabalhador) com Análise do Discurso de orientação francesa.
Resultados Principais	- Aumento do trabalho profissional para 50% das mulheres e 45% dos homens; - 84% das mulheres e 37% dos homens relataram aumento do trabalho doméstico; - Principais eixos de análise nas Oficinas: condições e organização do trabalho, saúde mental, estratégias defensivas e concepção sobre a universidade; - Identificação de sobrecarga de trabalho, falta de apoio institucional e falta de limites entre casa e trabalho como principais desafios durante o trabalho remoto.

Conclusão	Destaca a mudança significativa no trabalho dos servidores técnico-administrativos durante o trabalho remoto e levanta questões sobre as condições de trabalho e a missão da universidade.
-----------	--

Fonte: Elaborado pelo autor

### 1.4.3 Laediany dos Santos Silva

Intitulado “Trabalho remoto no período pandêmico: da implantação à percepção dos técnicos-administrativos na UFPB”, o estudo conduzido por Silva (2022) examinou o impacto da transição para o trabalho remoto entre os servidores técnico-administrativos da Universidade Federal da Paraíba (UFPB) tanto em seus aspectos positivos quanto os desafios enfrentados pelos servidores durante esse período.

A pesquisa adotou uma abordagem exploratória e descritiva, com uma ênfase qualitativa, por meio de entrevistas a cinco servidores da Pró-Reitoria de Administração da UFPB. O objetivo foi entender as percepções dos servidores sobre as vantagens e desvantagens dessa modalidade de trabalho, com resultados que revelaram uma série de vantagens percebidas pelos servidores, incluindo uma maior flexibilidade de horários, gestão de tempo aprimorada, ampliação do uso da tecnologia para serviços públicos mais eficientes, economia de tempo e recursos com deslocamento, e a capacidade de equilibrar melhor a vida pessoal e profissional. No entanto, também foram identificadas desvantagens, como horários de trabalho variáveis, dificuldades de interação social e comunicação, e a falta de regulamentações e orientações claras para o trabalho remoto.

A autora destacou a necessidade de adaptação rápida dos servidores à nova realidade do trabalho remoto, evidenciando a falta de preparação prévia da instituição para essa transição. A pesquisa ressaltou a necessidade de políticas e suportes institucionais para facilitar a implementação do trabalho remoto e abordou questões de gênero, tempo de serviço e adaptação às novas tecnologias como fatores influentes na experiência dos servidores.

Quadro 3 - Mapeamento Descritivo da produção de Silva (2022)

Aspectos	Detalhes
Autor	Laediany dos Santos Silva
Título	TRABALHO REMOTO NO PERÍODO PANDÊMICO: da implantação à percepção dos técnicos-administrativos na UFPB
Ano	2022
Cidade/Estado	João Pessoa / Paraíba

Região	Nordeste
Tese/Dissertação	Dissertação
Objetivo Principal	Analisar as vantagens e desvantagens percebidas pelos servidores técnico-administrativos no trabalho remoto durante a pandemia de Covid-19.
Métodos	Pesquisa exploratória e descritiva, com abordagem qualitativa; entrevistas com cinco servidores da Pró-Reitoria de Administração da UFPB.
Resultados	Maior flexibilidade de horários e gestão de tempo; - Ampliação do uso da tecnologia para serviços públicos mais eficientes; - Dificuldades de interação social e comunicação; - Falta de regulamentações claras para o trabalho remoto.
Conclusão	Destaca a necessidade de adaptação rápida dos servidores à nova realidade do trabalho remoto; ressalta a importância de políticas e suportes institucionais para facilitar sua implementação.

Fonte: Elaborado pelo autor

#### 1.4.4 Edinamar Aparecida Santos da Silva

A produção intitulada "Qualidade de vida no trabalho de servidores públicos de uma instituição federal de ensino no contexto da COVID-19", desenvolvido por Silva, em 2023, analisou a percepção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de docentes e técnicos administrativos em educação (TAE) de uma instituição federal de ensino da região central do estado de Goiás, durante a pandemia da COVID-19. O estudo, conduzido em julho de 2021, empregou um método seccional descritivo, aninhado a uma coorte dinâmica, contando com a participação de 668 servidores participantes com análise dos dados realizada por estatística descritiva.

Os resultados revelaram que a qualidade de vida no trabalho foi considerada satisfatória, com um escore médio de 59,84 na autoavaliação e 62,46 na classificação geral. Houve variação nas diferentes esferas avaliadas: neutro/insatisfatório na esfera Biológico/Fisiológico, muito satisfatório na Psicológico/Comportamental e neutro nas esferas Econômico/Político, Sociológico/Relacional e Ambiental/Organizacional. Pequenas diferenças foram observadas entre as percepções individuais em comparação com o grupo participante.

A conclusão do estudo aponta que os escores da qualidade de vida no trabalho variaram conforme a categoria profissional e esfera avaliada, sendo os maiores escores concentrados nos aspectos psicológicos/comportamentais, com pequenas diferenças entre docentes e TAEs. O método rigoroso para coletar/analisar os dados e o tamanho da amostra foram destacados como pontos fortes do estudo. No entanto, a realização em uma única localidade limitou a generalização dos resultados para outras áreas.

Quadro 4 - Mapeamento Descritivo da produção de Silva (2023)

Aspectos	Detalhes
Autor	Edinamar Aparecida Santos da Silva
Título	Qualidade de vida no trabalho de servidores públicos de uma instituição federal de ensino no contexto da COVID-19
Ano	2023
Cidade/Estado	Goiânia / Goiás
Região	Centro Oeste
Tese/Dissertação	Tese
Objetivo Principal	Analisar a percepção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de docentes e técnicos administrativos em educação (TAE) durante a pandemia da COVID-19.
Métodos	Estudo seccional descritivo, aninhado a uma coorte dinâmica. Utilização do instrumento Total Quality of Work Life. Análise por estatística descritiva.
Resultados	Qualidade de vida no trabalho foi satisfatória, com variações nas diferentes esferas avaliadas. Maiores escores nos aspectos psicológicos/comportamentais.
Conclusão	QVT variou de acordo com categoria profissional e esfera avaliada. Métodos rigorosos e tamanho da amostra foram pontos fortes. Realização em uma única localidade limitou a generalização dos resultados.

Fonte: Elaborado pelo autor

#### 1.4.5 Suzana da Silva Zagati

O texto de Zagati, intitulado "Trabalho Remoto: Análise sobre as características e percepções de Técnicos Administrativos atuantes durante a pandemia do novo Coronavírus" foi uma pesquisa analítica e observacional que buscou compreender as experiências dos Técnicos Administrativos das Universidades Federais, em relação ao trabalho remoto durante a pandemia da COVID-19, conduzida por meio de um questionário *web survey*. O estudo envolveu a participação de 975 técnicos administrativos que realizaram suas atividades em *home office* durante o período da pandemia. Os dados coletados foram submetidos a uma análise estatística descritiva, com aplicação do teste qui-quadrado para avaliação de significância.

Os resultados revelaram uma predominância do sexo feminino entre os participantes, muitas das quais casadas, ocupando o cargo de assistente em administração e com especialização *lato sensu*. Grande parte dos respondentes relatou não ter experiência prévia com trabalho remoto e não ter recebido treinamento específico em Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs).

Entre as ferramentas utilizadas, destacaram-se o e-mail, *Google Drive*, *Google Meet*, SEI e *WhatsApp*, com uma alta taxa de satisfação por parte dos participantes. As vantagens percebidas incluíram flexibilidade de horário, redução de gastos com transporte e maior proximidade com a família. No entanto, as dificuldades apontadas

foram a falta de equipamentos ergonômicos, a conciliação das atividades domésticas com as atividades remotas e a sobrecarga de trabalho, especialmente para as mulheres.

A conclusão do estudo ressaltou a importância de considerar os aspectos específicos das mulheres Técnicas Administrativas ao implementar o trabalho remoto. Além disso, os resultados indicaram uma tendência dos participantes em considerar viável a continuidade do trabalho remoto mesmo após o término da pandemia. As recomendações destacaram a necessidade de pesquisas futuras fora do contexto da pandemia e a compreensão das percepções e impactos do trabalho remoto para os demais atores universitários e uma discussão maior sobre a viabilidade do teletrabalho em instituições públicas, fornecendo conhecimentos valiosos para a gestão e administração pública.

Quadro 5 - Mapeamento Descritivo da produção de Zagati (2022)

<b>Aspectos</b>	<b>Detalhes</b>
Autor	Suzana da Silva Zagati
Título	Trabalho Remoto: Análise sobre as características e percepções de técnicos Administrativos atuantes durante a a pandemia do novo Coronavírus
Ano	2022
Cidade/Estado	Uberlândia / Minas Gerais
Região	Sudeste
Tese/Dissertação	Dissertação
Objetivo Principal	Analisar as características e percepções dos Técnicos Administrativos de Universidades Federais em relação ao trabalho remoto durante a pandemia do novo Coronavírus
Métodos	Investigação analítica, transversal e observacional; Questionário web survey; Análise estatística descritiva e teste qui-quadrado
Resultados	Predominância do sexo feminino, casados, cargo de assistente em administração, especialização lato sensu e sem filhos em idade escolar; Maior satisfação com ferramentas como e-mail, Google Drive, Google Meet, SEI e WhatsApp; Vantagens percebidas incluem flexibilidade de horário, redução de gastos com transporte e maior proximidade com a família; Dificuldades incluem falta de equipamentos ergonômicos e conciliação das atividades domésticas com as atividades remotas
Conclusão	Caracterização dos Técnicos Administrativos quanto aos aspectos pessoais e ocupacionais, uso de TICs e percepções do trabalho remoto; Associação de fatores como sobrecarga de trabalho e dificuldades em conciliar atividades laborais e familiares ao sexo feminino; Tendência dos participantes em considerar viável a implementação do trabalho remoto mesmo após a pandemia

Fonte: Elaborado pelo autor

Entre os cinco estudos investigados que tratam da categoria de Técnicos-Administrativos em Educação (TAEs), quatro se debruçam sobre o contexto pandêmico e um deles aborda tanto esse período quanto o pós-pandêmico,

focalizando as percepções tanto dos docentes quanto dos TAEs. No presente estudo, nosso foco está direcionado aos TAEs, uma categoria perceptivelmente negligenciada em estudos sobre o contexto educacional durante a pandemia. Ao direcionar a atenção para essa parcela importante da comunidade acadêmica, esta dissertação visa preencher uma lacuna significativa na literatura, ao passo que oferece uma análise das experiências, desafios e necessidades específicas enfrentadas em um determinado lócus, por esses profissionais em um período de mudança e incerteza, momento este, crucial da transição para o retorno às atividades presenciais no IF Baiano Campus Governador Mangabeira.

Enquanto estudos já realizados se concentraram no período de trabalho remoto durante o auge da crise sanitária, esta investigação aborda os desafios enfrentados na transição do trabalho remoto para o retorno presencial, visando a compreensão das dinâmicas de trabalho e vida nesse contexto de transição.

### **1.5 Educação Profissional e Tecnológica formadora da força de trabalho**

A Educação Profissional e Tecnológica (EPT) no Brasil teve seu marco inicial com a criação de 19 Escolas de Aprendizizes e Artífices por meio do Decreto 7566, criada pelo então presidente Nilo Peçanha, em 23 de setembro de 1909. Naquela época, essas escolas estavam subordinadas ao Ministério dos Negócios da Agricultura, Indústria e Comércio. Esse movimento culminou posteriormente na criação das escolas técnicas que mais tarde se tornariam os CEFETS (MANFREDI, 2002). A criação dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia se deu por meio da Lei 11.892 de 29 de dezembro de 2008. Nesse contexto o Estado da Bahia passou a contar com dois Institutos Federais: o Instituto Federal da Bahia (IFBA) e o Instituto Federal Baiano (IF Baiano), este constituído a partir da integração das Escolas Agrotécnicas Federais de Catu, Guanambi (Antonio José Teixeira), Santa Inês e Senhor do Bonfim (SOUZA, 2021).

Segundo a autora, em 2010, incorporaram-se ao IF Baiano as Escolas Médias de Agropecuária Regional (EMARCs) de Uruçuca, Teixeira de Freitas, Itapetinga e Valença. Essas escolas foram originalmente criadas e mantidas pela Comissão Executiva do Plano da Lavoura Cacaueira (CEPLAC), órgão vinculado ao Ministério da Agricultura (Souza, 2021). Ainda em 2010, durante a segunda fase de expansão

da rede de ensino profissional, foram estabelecidas duas novas unidades nas cidades de Bom Jesus da Lapa e Governador Mangabeira, o que representou um passo significativo no fortalecimento da interiorização da EPT (SOUZA, 2021).

Posteriormente, em consonância com o projeto de expansão do Governo Federal, foram implantadas mais quatro unidades nos municípios de Alagoinhas, Itaberaba, Serrinha e Xique-Xique. Atualmente, o Ministério da Educação (MEC) anunciou a criação de 100 novos campi dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (IFs) como parte da ampliação da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica. Na Bahia, essa expansão incluirá a abertura de oito campi nas cidades de Itabuna, Macaúbas, Poções, Remanso, Ribeira do Pombal, Ruy Barbosa, Salvador e Santo Estêvão.

De acordo com Silva (2020), mesmo com a incorporação de novos campi e as transformações institucionais, o IF Baiano preservou sua identidade como uma escola agrotécnica e mantém viva a memória de sua história entre seus servidores, ex-alunos e a comunidade externa. A autora ressalta que a transformação institucional do IF Baiano vai além do encontro de culturas distintas, indicando que a complexidade dessa transformação envolve diversos fatores, além das questões culturais. Ainda assim, a instituição mantém o objetivo central de oferecer educação técnica e profissional de qualidade, zelando pela formação do trabalhador como um profissional capacitado para atender às demandas do mercado de trabalho e contribuir para o desenvolvimento socioeconômico da região. Sua missão é oferecer educação de qualidade, formando profissionais qualificados e éticos, capazes de contribuir para o desenvolvimento socioeconômico e ambiental da região e do país (IF Baiano, 2023).

O IF Baiano desenvolve projetos de pesquisa e extensão que buscam soluções para as demandas da sociedade, promovendo a inclusão social e a cidadania, além de possuir laboratórios e centros de pesquisa para apoiar o desenvolvimento de projetos em diversas áreas, tendo como foco principal a formação de profissionais técnicos e tecnólogos nas áreas de ciências Agrárias, Ciências Exatas, Ciências Humanas e Ciências Biológicas (IF Baiano, 2023).

A instituição oferece cursos de nível médio integrado, cursos técnicos subsequentes, cursos de licenciatura e de bacharelado e programas de pós-graduação (especialização e mestrado). Além disso, o IF Baiano tem um compromisso com a inclusão social e a cidadania ao desenvolver programas e projetos que visam

promover a inclusão de pessoas com necessidades específicas, a diversidade cultural, a igualdade de gênero e a sustentabilidade socioambiental.

O IF Baiano também possui uma série de projetos e iniciativas que visam complementar a formação dos estudantes e contribuir para o desenvolvimento regional (IF Baiano, 2023). Nesse contexto, uma iniciativa importante do IF Baiano foi ter implementado o Programa Mulheres Mil, que busca promover a inclusão social e a igualdade de gênero, através da oferta de cursos técnicos e profissionalizantes para mulheres em situação de vulnerabilidade social.

### **1.6 Governador Mangabeira, a cidade e o *Campus*: breve histórico**

A cidade de Governador Mangabeira, anteriormente conhecida como Cabeças, está situada no coração do estado da Bahia. Sua história é uma tapeçaria rica de eventos, tradições e transformações que remontam aos primórdios da colonização na região.

Segundo Silva (2012), no contexto de florescimento da produção de tabaco e do crescimento do tropeirismo, nasceu em 1881, através da lei provincial número 2149, o Distrito de Paz das Cabeças. Inicialmente vinculado ao município de Cachoeira, em 1889 passou a fazer parte de São Félix. Ao longo dos anos, Cabeças testemunhou mudanças significativas, desde sua transformação em distrito de Muritiba, em 1919, até o momento histórico de sua emancipação política, em 1962.

Este marco culminou na fundação do município de Governador Mangabeira, um tributo ao ex-governador Octávio Mangabeira, que, apesar de não ser natural da região, deixou sua marca por meio de obras e ações que beneficiaram a comunidade.

Um aspecto de grande relevância na história socioeconômica do Recôncavo Fumageiro é a figura do Tropeiro:

Este era o responsável em abastecer a região com mercadorias oriundas de outros centros comerciais, bem como transportar em lombo de animais para o porto da cidade de Cachoeira os fardos de tabaco beneficiados em locais como Cabeças e Muritiba, para serem exportados para a Europa. Um burro pegava dois fardos de 75 quilos. Os tropeiros tiveram sua origem no Brasil Colônia, em função das dificuldades para transportar mercadorias de uma região para outra, mais especificamente com a descoberta de ouro na região das Minas Gerais, a partir do século XVIII, posteriormente se espalhou por outras regiões do país, inclusive o Recôncavo Baiano (SILVA, 2012, p.3).



A figura do tropeiro é emblemática na história do Recôncavo Fumageiro, ilustrando a importância do trabalho e dos meios de transporte na economia regional. A Figura 1 mostra um tropeiro em seu ambiente de trabalho.

Figura 1 - Tropa com a Madrinha de Tropa à frente



Fonte: Silva (2018)

A origem do nome "Cabeças", segundo Fonseca (2000), é envolta em mistério e crenças. Entre as várias versões, há relatos de uma época sombria de chacinas, onde corpos decapitados adornavam as ruas, dando origem ao nome que a cidade carregaria por décadas.

Em determinado ponto da estrada dos portugueses, foram encontradas três cabeças humanas, enfiadas em estacas. Tudo indica que as três cabeças eram de portugueses, bandeirantes – talvez até de jesuítas, quem sabe? – ali colocadas por índios. Ficou aquele lugar chamado pelos transeuntes de Cabeças, o que faz crer que ali era uma estrada de bandeirantes e até pousada de jesuítas, e era uma estrada mater. (FONSECA, 2000, p. 33).

Apesar da aura sombria que a cercava, a localidade possuía características atrativas para os viajantes: clima ameno, água potável, solo fértil e abundância de caça. Essa combinação ideal incentivava os bandeirantes a fazerem longas paradas, cultivando milho, mandioca, feijão e outros alimentos para garantirem sua subsistência durante a jornada (FONSECA, 2000). Com o passar do tempo, o fluxo de pessoas aumentou, impulsionando o desenvolvimento da região. Fonseca (2000) ressalta, ainda, que os bandeirantes ergueram um pequeno adro, enquanto os jesuítas, que também transitavam pelo local, construíram uma casa de descanso, uma capela e um cemitério, que mais tarde se transformaria no local onde está situada a Igreja Matriz

Nossa Senhora da Conceição. Essa infraestrutura rudimentar deu origem ao núcleo urbano que, posteriormente, se transformaria na cidade de Governador Mangabeira.

A Figura 2 apresenta uma imagem do Alojamento de solteiros da Pedra do Cavalo, em Governador Mangabeira, BA. Esta imagem oferece uma visão da estrutura do alojamento e sua relação com o ambiente ao seu redor, contribuindo para uma compreensão mais completa do contexto estudado.

Figura 2 - Alojamento de solteiros da Pedra do Cavalo



Fonte: IBGE

O espaço da cidade que atualmente sedia o Campus do IF Baiano, cerca de 2km do centro da cidade, no bairro de Portão, já desempenhou importantes papéis para a região, primeiro como alojamento para os trabalhadores solteiros envolvidos na construção da usina hidrelétrica de Pedra do Cavalo nos anos de 1980 e mais tarde, entre os anos de 1988 e 1989, após a conclusão das obras da usina, o espaço se tornou o Centro de Força de Polícia do Estado da Bahia (CFAP) transferido da cidade de Salvador para o município de Governador Mangabeira, conforme dados da Polícia Militar do Estado da Bahia (PM-BA, 2023).

Durante o período em que o espaço sediou a CFAP, segundo histórico da PM-BA, aproximadamente 1.200 soldados provenientes de diversos Estados brasileiros foram treinados neste espaço, sendo reconhecido como um centro de excelência na formação para o exercício da função policial. A presença do CFAP não apenas beneficiou os alunos e suas comunidades de origem, mas também teve um impacto

significativo no desenvolvimento local. Além de oferecer oportunidades de emprego e treinamento para os residentes de Governador Mangabeira, o centro também contribuiu para o crescimento econômico da região, por meio do aumento da demanda por serviços e infraestrutura, o que é muito significativo numa cidade de pequeno porte, que atualmente conta com 20.605 habitantes (IBGE, 2022).

A Figura 3 apresenta a imagem da formatura de Soldados na CFAP, destacando um momento significativo no contexto do treinamento militar oferecido por este centro. A visualização dessa cerimônia oferece uma perspectiva vívida do processo de formação dos soldados, evidenciando a importância e o impacto do CFAP na preparação desses profissionais para o serviço policial.

Figura 3 - Formatura de soldados na CFAP



Fonte: PM-BA

Atualmente a área de 22ha, com mata preservada, abriga o IF Baiano *Campus* Governador Mangabeira. Essa transição marca não apenas uma mudança física no espaço para receber uma escola de Educação Básica com implantação de laboratórios e acessibilidade, como também uma transformação simbólica, com a saída de um centro de treinamento para policiais e entrada de uma instituição de ensino profissionalizante.

Em termos de estrutura física o Campus possui um total de nove prédios que comportam um bloco administrativo, um bloco de aulas, um bloco de laboratórios e biblioteca, refeitório, auditório, almoxarifado, logística e transporte e as unidades de Educação do Campo. A instituição oferta cursos técnicos profissionalizantes prioritariamente de Nível Médio na forma integrada (Ensino Médio e Educação Profissional) e subsequente nas áreas de Agroindústria, Agropecuária e Informática e

demais níveis de formação e áreas que abrangem desde a Formação Inicial e Continuada à Pós-graduação.

É de suma importância para a continuidade da exposição das informações de pesquisa situar o pessoal técnico-administrativo neste histórico e estrutura, não somente por serem os sujeitos da pesquisa, mas também pelo fato de representarem um percentual significativo dos servidores em atividade no Campus.

## 2. O TÉCNICO ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO

A partir daqui, e antecipando parte do percurso metodológico, trataremos do campo próprio da pesquisa, situando este sujeito, que é o Técnico Administrativo em Educação (TAE), na esfera do serviço público federal.

A história do funcionalismo público no Brasil republicano tem suas raízes no decreto 1.713/39, que regulamentou o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União. No entanto, foi somente em 1990, por meio da Lei 8.112, que se estabeleceu o Estatuto atual dos Servidores Públicos Civis da União, Autarquias e Fundações Públicas Federais. Antes disso, a Constituição Federal de 1988 já delineava importantes princípios sobre o serviço público, como a exigência de ingresso por meio de concurso. O artigo 37 da Constituição também se destaca como um ponto de referência fundamental, orientando os princípios do interesse público.

Com base em dados recentes do portal da transparência, em 1º de maio de 2024, o Brasil registra um contingente de 1.091.439 servidores públicos federais ativos (BRASIL, 2024). Desse número, 69% correspondem a servidores civis, enquanto os militares representam 31%. No âmbito do Ministério da Educação há um total de 394.390 servidores que ocupam cargos em instituições voltadas para as atividades relacionadas ao ensino, pesquisa e extensão. Vale ressaltar que o IF Baiano faz parte da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, conforme estabelecido pela Lei 11.892/2008. Atualmente o IF Baiano possui 1.668 servidores ativos permanentes, sendo 856 TAEs e 812 Docentes.

Segundo Silva (2022), a criação da carreira dos TAEs foi um marco importante na história da educação brasileira, proporcionando reconhecimento e valorização desses profissionais que desempenham uma variedade de funções essenciais no ambiente educacional. Esta carreira é regulada pela Lei n.º 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Já o Decreto n.º 5.824, de 29 de junho de 2006 estabelece os procedimentos para a concessão do Incentivo à qualificação e para a efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação. O Decreto n.º 5.825, de 29 de julho de 2006, estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE). Este último, regido pela lei n.º 11.091 de 12 de janeiro de 2005, norteia as

atividades desempenhadas e a caracterização do trabalho TAE como “um conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento dos servidores”. Conforme art. 8º desta mesma lei da lei 11.091:

São atribuições gerais dos cargos que integram o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, sem prejuízo das atribuições específicas e observados os requisitos de qualificação e competências definidos nas respectivas especificações: I - planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades inerentes ao apoio técnico-administrativo ao ensino; II - planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades técnico-administrativas inerentes à pesquisa e à extensão no IF Baiano; III - executar tarefas específicas, utilizando-se de recursos materiais, financeiros e outros de que o IF Baiano disponha, a fim de assegurar a eficiência, a eficácia e a efetividade das atividades de ensino, pesquisa e extensão do IF Baiano (BRASIL, 2005).

O Plano de Carreira é organizado em cinco níveis de classificação (A, B, C, D e E), cada um com quatro níveis de capacitação.

A atuação dos técnicos-administrativos em educação nas instituições públicas de ensino é fundamental para o seu pleno funcionamento, embora muitas vezes seja subestimada. Frequentemente relegados a papéis coadjuvantes, esses profissionais enfrentam uma série de desafios e precariedades em seu ambiente de trabalho. Diante das mudanças políticas, econômicas e sociais recentes, esses desafios se tornam ainda mais evidentes, impactando diretamente o seu bem-estar e eficácia profissional. Nesse contexto, torna-se essencial uma análise mais apurada dessas questões, especialmente no contexto do retorno ao trabalho presencial no contexto da pandemia da COVID-19.

Vale salientar que os técnicos-administrativos já enfrentam diversos problemas no cotidiano de trabalho nas instituições públicas. Para Ribeiro (2012), ao nos referirmos a uma instituição de ensino, primordialmente fazemos menção a professores e alunos, esquecendo-nos de que a constituição de uma organização vai muito além. Para que os professores desenvolvam suas atividades finalísticas a contento, é necessário existir um corpo técnico-administrativo que desenvolva as atividades-meio, dando a estrutura técnico-operacional para o desenrolar das atividades docentes.

Conforme o autor, o modelo burocrático de organização a que estão submetidos os técnicos, produz frustrações ao determinar a realização de atividades

estabelecidas, ligado a normas que corriqueiramente dificultam as possibilidades para um atendimento mais ágil e eficaz. Ribeiro (2012) destaca, ainda, que muitos técnicos se encontram com seu potencial subutilizado, frequentemente relegados à margem do processo decisório e vendo suas atividades reduzidas a um mero apoio às tarefas acadêmicas, o que cria, segundo autor, um sentimento generalizado de desprestígio e invisibilidade, situação corroborada por Codo (2002). Ambos os autores apontam para a necessidade de uma maior valorização e reconhecimento dos técnicos administrativos dentro do contexto universitário, a fim de promover um ambiente de trabalho mais justo e equitativo.

Antunes (1999) esclarece que na passagem do século XX para o XXI, houve uma grande mudança no mundo do trabalho com transformações na economia, na política, nos âmbitos sociais e ideológicos. O que encontra respaldo em Silva e Barros (2018) ao colocarem que o processo de globalização ocasionou uma grande mudança no mundo do trabalho, na busca de novas tecnologias e mecanização das atividades, fazendo com que haja mais competição entre as organizações, além de forçar os trabalhadores a buscar maior desempenho nas instituições. Fadul (1997) destaca que assim como as organizações privadas, as instituições públicas estão postas nesta mudança no trabalho.

De acordo com Pinõn (2005), no atual mundo do trabalho:

Profissionais devem estar cada vez mais qualificados através de múltiplos cursos e especializações, empresas conquistam maiores espaços, a informação se difunde com rapidez impressionante, deixando para trás toda e qualquer recente, mas já obsoleta descoberta [...]. Este cenário traz como consequência o fim de um relacionamento a longo prazo com uma organização distinta (PINÕN, 2005, p. 13).

Mesmo em meio às vantagens percebidas do emprego público em comparação ao setor privado, esses profissionais enfrentam diariamente a angústia causada por mudanças políticas e econômicas recentes, que impactam significativamente seu trabalho. Pesquisas como a de Loureiro, Mendes e Silva (2018) destacam o estigma associado às atividades-meio realizadas pelos TAEs, juntamente com uma constante preocupação com conflitos no trabalho e sobrecarga de demandas. Esses fatores contribuem para um ambiente laboral que pode gerar sofrimento para esses profissionais.

Conforme discutido por Ribeiro & Mancebo (2013), os TAEs enfrentam um ambiente de trabalho dinâmico e desafiador no contexto do serviço público. Essa realidade é caracterizada por uma série de processos contínuos de reestruturação organizacional, com o objetivo principal de reduzir custos, aumentar a competitividade e reformular o perfil profissional exigido, como resultado, os TAEs são cada vez mais demandados a possuir qualificações diversificadas, demonstrar proatividade, adaptabilidade e habilidades para desempenhar múltiplas funções

Compreender a complexidade do trabalho dos servidores técnico-administrativo em educação nas instituições federais de ensino é essencial analisar a Gestão de Pessoas, área crucial atribuída aos TAEs, profissionais estes que integram uma carreira extensa e diversificada, frequentemente à margem dos processos e políticas tanto internos quanto externos às instituições. Esta falta de visibilidade social (FARIA, LEITE, SILVA, 2017); (RIBEIRO, 2012), apresenta desafios significativos para os TAEs no exercício de suas funções.

Em análise proposta por Oliveira (2013), destaca-se um considerável acúmulo de tarefas enfrentado pelos técnicos-administrativos, muitas vezes com um único profissional responsável por atender às demandas de dois ou até três docentes. Além disso, é notável a centralidade das adversidades enfrentadas pelos docentes, com intervenções insuficientes para mitigar esses desafios. Importa ressaltar que os servidores técnico-administrativos enfrentam igualmente uma série de obstáculos, incluindo sobrecarga de responsabilidades, rigidez hierárquica e morosidade nos processos decisórios. Oliveira (2013) destaca ser imperativo reconstruir a universidade, visando torná-la mais comprometida, legítima, intelectualmente hegemônica e refinando sua estrutura organizacional. Esse movimento é crucial para estabelecer um ambiente equilibrado e eficiente, assegurando que tanto os docentes quanto os servidores técnico-administrativos desempenhem seus papéis de forma eficaz e produtiva.

Magalhães e Moura (2015) argumentam que, ao longo da história da Educação Profissional (EP), o trabalho dos Técnicos Administrativos em Educação (TAEs) tem sido frequentemente reduzido a uma função coadjuvante. Essa perspectiva não apenas diminui a importância do técnico como educador, mas também justifica a ausência de uma formação técnico-pedagógica apropriada. Esse cenário, permeado por relações sociais conflituosas, é marcado por interesses opostos em disputa, nos quais o Estado utiliza a desmobilização dessas categorias para garantir o controle



social, enfraquecendo, assim, a possibilidade de mobilização da classe trabalhadora (MAGALHÃES; MOURA, 2015).

A pesquisa conduzida por Tessarini Junior e Saltorato (2021) teve como objetivo explorar a compreensão das experiências e perspectivas dos servidores públicos técnico-administrativos, com ênfase na organização de suas atividades laborais. Embora os cargos públicos proporcionem estabilidade no emprego, as condições de trabalho revelam-se instáveis devido à precarização do serviço público e da educação. Essencialmente, a segurança no emprego oferecida pelos cargos públicos contrasta com os desafios e incertezas relacionados à qualidade e estabilidade das condições gerais de trabalho. Estas questões podem ser influenciadas pela falta de investimento e pela precarização dos serviços públicos e educacionais.

Em outro espectro, Magalhães e Rotenberg (2020) identificaram que alguns servidores técnico-administrativos recorrem à estratégia de solicitar remoção do ambiente de trabalho que está causando situações de sofrimento, diante de condições adversas ou prejudiciais à saúde mental. Estes servidores buscam alternativas para lidar com o problema, incluindo a mudança de local de trabalho. Os pesquisadores relatam que o desgaste mental enfrentado pelas pessoas está relacionado ao aumento da precarização da vida e do trabalho, juntamente com ataques aos direitos civis e humanos. Esses ataques frequentemente se manifestam em formas de perseguição às universidades públicas, contribuindo para um ambiente de trabalho e vida mais desafiadores e estressantes, o que pode afetar significativamente a saúde mental. Complementam que o acúmulo de tarefas, incluindo a pressão por cumprir prazos e as relações conflituosas com a chefia, podem exercer uma influência considerável na saúde dos trabalhadores, e até mesmo desencadear problemas de saúde associados ao ambiente laboral.

Outro fator ponderado pelos pesquisadores Coimbra & Barros (2016); Magalhães (2016); Ribeiro (2012) é a ausência de comunicação efetiva dentro da equipe, o que pode desencadear situações de sofrimento no ambiente de trabalho. A dificuldade de relacionamento com os professores é um tema recorrente em pesquisas envolvendo servidores técnico-administrativos. Essa dinâmica de trabalho, frequentemente apelidada pelos servidores como “a velha rixa”, persiste como uma questão complexa que não tem recebido a devida atenção e debate necessário.

Segundo Magalhães e Rotenberg (2020); Souza e Moulin (2014) o trabalho dos TAEs deve ser capaz de oferecer um sentido existencial. Isso implica que as

atividades desempenhadas por esses profissionais não devem se limitar apenas ao cumprimento de tarefas rotineiras, mas proporcionar uma experiência significativa que contribua para o desenvolvimento pessoal e profissional, promovendo um senso de propósito e realização na vida dos servidores. Este enfoque ressalta a importância de se criar ambientes de trabalho que valorizem o potencial humano e incentivem o crescimento pessoal dentro das instituições de ensino.

Faria, Leite e Silva (2017) observam que apesar das condições desafiadoras enfrentadas pelos servidores técnico-administrativos, o trabalho administrativo é motivo de orgulho para muitos deles. Isso se deve à identificação social com a instituição, o que promove um sentimento de pertencimento e engajamento no trabalho. O autor relata que mesmo diante da falta de reconhecimento em comparação com os docentes e em meio à precarização das Instituições Federais de Ensino (IFEs), a percepção de contribuir para uma função social tão vital quanto a educação fortalece o comprometimento dos servidores com suas atividades laborais. No entanto, Nunes *et al* (2017) observa que más práticas de gestão, como condutas antiéticas e o assédio moral, exercem um impacto negativo no engajamento no trabalho e na identificação com a instituição. Esses comportamentos prejudiciais não apenas minam o ambiente de trabalho, mas também afetam a relação dos colaboradores com a organização, reduzindo sua motivação e comprometimento.

Em pesquisas realizadas nas IFEs (COUTINHO, 2011; FARIA, LEITE; SILVA 2017; RIBEIRO, 2012), os TAEs demonstram que as interações desses profissionais, tanto entre eles mesmos quanto com os docentes e gestores, desempenham um papel crucial na relação entre trabalho e saúde. Relações estas que podem ser tanto fonte de prazer quanto de sofrimento.

## **2.1. TAEs no IF Baiano/GMB no Contexto da Pandemia de COVID-19**

O histórico apresentando no tópico anterior introduz a discussão que permeia este ponto do trabalho em que nos debruçamos mais especificamente sobre os TAEs no contexto do IF Baiano e o *Campus* Governador Mangabeira, cerne da questão dos desafios do cenário pandêmico e como este refletiu no desempenho das atividades dos servidores TAE do referido *Campus*.

Durante a pandemia de COVID-19, o trabalho técnico-administrativo em educação do IF Baiano assumiu um papel crítico na gestão da crise sanitária em

muitos setores. Desde a adaptação rápida aos protocolos de segurança e saúde até a transição para o trabalho remoto, as equipes administrativas e técnicas precisaram demonstrar flexibilidade e resiliência para manter os serviços em funcionamento.

Uma das principais áreas de atuação das equipes técnicas administrativas durante a pandemia foi a Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP), que envolveu a elaboração de políticas para manter a segurança dos servidores no local de trabalho. Além disso, a equipe técnica da DGP trabalhou em conjunto com a área de Tecnologia da Informação para garantir que os servidores tivessem a possibilidade de dar continuidade às suas atividades, mesmo em situação pandêmica.

Assim como em diversas instituições federais, no IF Baiano Campus Governador Mangabeira, foi necessária a adequação e a implantação do trabalho e do ensino remotos orientados pela Instrução Normativa (IN) 19/2020 (IF BAIANO, 2020).

A implementação do trabalho remoto no IF Baiano surgiu como uma resposta necessária ao contexto da pandemia. Contudo, é fundamental ressaltar que essa transição abrupta não permitiu uma discussão detalhada sobre os aspectos inerentes a essa modalidade de trabalho na instituição. Em contraste com organizações que já tinham políticas de trabalho remoto consolidadas, o IF Baiano, juntamente com diversas outras instituições e universidades, deparou-se com uma transição repentina para essa modalidade de trabalho, para a qual não estava devidamente preparado. Muitos servidores enfrentaram desafios tecnológicos, incluindo a falta de equipamento ou espaço apropriados e mesmo conexões de internet instáveis no contexto doméstico, que impactaram negativamente na capacidade de desempenho de suas funções de maneira remota.

Com a imposição do trabalho remoto, muitas empresas e instituições se depararam com desafios significativos. Não diferente, no IF Baiano, garantir o acesso adequado à tecnologia, estabelecer políticas claras de trabalho remoto e manter a produtividade e o engajamento dos servidores tornaram-se prioridades, além da preocupação com a saúde mental e o bem-estar da equipe.

A compulsória transição para o trabalho remoto exigiu resiliência por parte dos servidores, inclusive ao buscar soluções para manter suas operações funcionando de maneira eficaz. No entanto, também evidenciou a necessidade de um planejamento institucional mais sólido para situações futuras, a fim de garantir uma transição mais suave para o trabalho remoto, se necessário. Desta forma, consideramos importante

compreender a conceitualização do Home office, do Trabalho remoto e do Teletrabalho.

## **2.2. As formas de trabalho**

Durante o transcurso da pesquisa, foi necessário esclarecer os conceitos de Home office, do Trabalho remoto e do Teletrabalho. Esse delineamento revelou uma complexidade significativa, refletida na diversidade de definições encontradas em várias fontes acadêmicas. A ausência de consenso e padronização, no entanto, não são impeditivos para uma compreensão básica das formas de trabalho que podem acontecer fora do ambiente formalmente delimitado da empresa, seja ela pública ou privada. É importante perceber que esta ausência de padronização pode ser reflexo das constantes mudanças e, em alguns casos, evolução das práticas laborais.

O termo *Home office*, comumente mais difundido, é considerado pela Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT, 2020) como uma das formas mais proeminentes de teletrabalho, refere-se à prática de realizar atividades intelectuais a partir do ambiente domiciliar, utilizando-se de tecnologias como computadores, tablets ou smartphones, bem como acesso à internet, banda larga e telefonia fixa ou móvel. Para o autor, essa modalidade permite não apenas o recebimento e transmissão de informações relevantes para o trabalho, mas também a interação com arquivos de texto, imagem ou som, todos vinculados à atividade laboral.

Neste íterim, Ferreira (2021) destaca que o conceito de home office não se restringe à realização das atividades apenas no domicílio do empregado. Essa modalidade de trabalho abrange qualquer local em que as tarefas possam ser executadas integralmente de forma remota. O que pode ser considerado uma flexibilidade no local de trabalho que proporcionaria aos profissionais a liberdade de escolher onde desempenhar suas funções, seja em casa, em espaços de *coworking*, cafés ou qualquer outro ambiente que ofereça as condições necessárias para a realização do trabalho. Essa característica do home office reflete uma mudança significativa nas práticas laborais, permitindo uma maior conciliação entre vida profissional e pessoal, além de proporcionar, segundo os defensores do modelo, benefícios como a redução de deslocamentos e a flexibilização de horários.

Já o termo *Trabalho remoto*, mostra-se mais abrangente, podendo incluir o Home office entre suas formas de execução, mas os especialistas também destacam não se tratar apenas das atividades mediadas pela tecnologia no ambiente doméstico, mas também pelas atividades que envolvem deslocamentos que possam abranger qualquer atividade fora do ambiente da empresa.

Segundo Rocha e Amador (2018), no cenário contemporâneo do mercado de trabalho, o Trabalho remoto emerge como uma tendência cada vez mais presente, permeando não apenas as práticas das empresas privadas, mas também se consolidando como uma realidade no âmbito do serviço público, o que para Toledo (2020, p. 32) “pode ser uma solução eficiente para reter talentos no serviço público”. Neste passo, Rocha e Amador (2018) consideram que a partir dessa adaptação, busca-se proporcionar um ambiente de trabalho mais flexível e dinâmico, incentivando a criatividade e a inovação no cumprimento das atribuições profissionais.

Segundo definição apresentada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região (TRT 23, 2023), na Resolução Administrativa (RA) 260 de 15 de dezembro de 2022, o trabalho remoto é descrito da seguinte forma:

Trabalho remoto: modalidade de trabalho realizada nas dependências do Tribunal, em favor da unidade de lotação ou para unidade diversa da lotação do servidor ou magistrado, com a utilização de infraestrutura e recursos tecnológicos da União, facultada a possibilidade de sua execução fora das dependências do órgão, exigindo-se, nesta última hipótese, o comparecimento presencial mínimo de três dias por semana, de acordo com cronograma de tarefas específico ajustado com a chefia imediata (BRASIL, 2023).

Araújo e Lua (2021) destacam que o Trabalho remoto não está condicionado à proximidade física com o local onde seus resultados são esperados. Esse tipo de trabalho é integrado ao sistema convencional de emprego, valendo-se das tecnologias de informação disponíveis para sua realização.

Conforme a SOBRATT (2020), no contexto brasileiro, a adoção do trabalho remoto no setor público era limitada até a chegada da pandemia de COVID-19, em 2020. Embora algumas organizações já estivessem explorando o Home office, foi durante a crise global que essa prática ganhou notoriedade. O trabalho remoto no serviço público envolve os servidores realizando suas tarefas fora das instalações físicas da instituição, com o suporte de ferramentas tecnológicas como computadores e acesso à internet e, em casos específicos, o uso de softwares especializados. Essa

modalidade tornou-se uma alternativa ao trabalho presencial, especialmente em períodos de distanciamento social para conter a disseminação do vírus.

Já *Teletrabalho* é um termo regulamentado e formal que se refere ao trabalho realizado fora das instalações da empresa, utilizando tecnologias de comunicação. Sua história remonta a eventos marcantes que moldaram sua evolução ao longo do tempo. De acordo com Silva (2004), em 1857, J. Edgard Thompson, proprietário da Estrada de Ferro Penn, demonstrou inovação ao empregar o sistema privado de telégrafo de sua empresa, a Penn Railroad, para gerenciar de forma remota divisões distantes. Seu objetivo era supervisionar as atividades e equipamentos nos canteiros de obra da construção da estrada de ferro, inaugurando assim uma das primeiras formas de trabalho à distância registradas na história.

Em dezembro de 2018, a SOBRATT em parceria com a AP Consultoria em Recursos Humanos revelou que o Teletrabalho se tornou uma realidade no Brasil. Cerca de 45% das empresas participantes já adotam o home office, enquanto 15% estão considerando implementar essa modalidade. Das empresas com essa política, 25% implantaram há menos de um ano, evidenciando uma nova abordagem de gestão para proporcionar maior flexibilidade na jornada de trabalho, reduzir a mobilidade urbana e melhorar a qualidade de vida (SOBRATT, 2018).

Conforme Nilles (1997), o Teletrabalho é caracterizado pela ideia de levar o trabalho até o trabalhador, em vez de exigir que o trabalhador se desloque até o local de trabalho. Esse conceito é facilitado pelo uso de tecnologias da informação e comunicação, que permitem a realização das atividades laborais remotamente, sem a necessidade de presença física em um escritório tradicional. Essa abordagem representa uma mudança significativa na forma como o trabalho é concebido e executado, proporcionando maior flexibilidade e adaptabilidade aos trabalhadores e organizações. SOBRATT destaca o teletrabalho na forma da lei, reafirmando:

[...] é toda modalidade de trabalho intelectual, realizado à distância e fora do local sede da empresa, através das tecnologias de informação e comunicação, regido por um contrato escrito, mediante controle, supervisão e subordinação, conforme (artigos 75-A a 75-E da lei 13.467/2017 *in*: SOBRATT, 2020).

A SOBRATT (2020) afirma que trabalho remoto é o mesmo que teletrabalho. Embora o teletrabalho seja sempre conduzido remotamente, vale ressaltar que nem

todo trabalho remoto pode ser categorizado como teletrabalho, já que algumas atividades podem ser realizadas nas instalações físicas da empresa.

Conforme estabelecido pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), o teletrabalho é agora regulamentado no Capítulo II-A, visando orientar e normatizar sua prática, estabelecendo diretrizes específicas e regras essenciais para sua implementação correta. O artigo 75-B desse conjunto normativo oferece uma definição precisa do teletrabalho, servindo como referência clara e indispensável para sua interpretação e aplicação.

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho. (BRASIL, 1943).

No contexto dos servidores públicos federais, a promulgação da IN n.º 24/2023, pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI), veiculada em 31 de julho de 2023, marca um avanço significativo na definição de diretrizes, critérios e procedimentos para o Programa de Gestão e Desempenho (PGD) no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional. Surgido a partir do Decreto n.º 11.072/2022, este regulamento estabelece uma nova gama de orientações e padrões para o referido programa no setor público federal, com foco claro na gestão voltada para resultados.

Os estudos de Rafalski e Andrade (2015) elucidam que o conceito de Teletrabalho, originário da expressão grega "tele", denota a ideia de distância, remetendo à execução de tarefas laborais à distância física do local de trabalho convencional. Nesse contexto, o termo Trabalho remoto é frequentemente empregado como sinônimo, enfatizando igualmente a natureza distante dessa modalidade laboral. Por sua vez, o termo Home office é adotado para descrever a prática de realizar as atividades profissionais no ambiente residencial do trabalhador e que não necessariamente envolve aparatos de tecnologia de comunicação, mas o que se destaca, de fato, é a fusão entre espaço doméstico e ambiente de trabalho.

## 2.3 Teletrabalho: uma imposição

No contexto pandêmico, o trabalho realizado de forma remota, em quaisquer das categorias abordadas aqui, deu-se de maneira compulsória. Para Pantoja, Andrade e Oliveira (2020) o Teletrabalho implementado durante a pandemia não foi uma opção voluntária por parte dos trabalhadores, mas sim uma medida imposta de maneira obrigatória em decorrência da urgência em proteger a população da propagação da COVID-19, o que ressalta a natureza excepcional das circunstâncias que levaram à adoção massiva do teletrabalho durante a crise sanitária global, tornando esta forma de trabalho uma necessidade para muitas empresas e trabalhadores em todo o mundo. Com as medidas de isolamento social e as restrições de movimentação impostas para conter a disseminação do vírus, muitas empresas tiveram que se adaptar rapidamente e adotar o trabalho remoto como forma de manter as operações em funcionamento.

No cenário desafiador instaurado pela pandemia de COVID-19, o Brasil se viu confrontado com distintas facetas de transformação, estendendo-se para além do âmbito da saúde pública. Um levantamento conduzido pelos pesquisadores Góes, Martins e Nascimento (2021), por meio da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD Covid-19, no período de maio a novembro de 2020, proporcionou uma visão esclarecedora do cenário brasileiro de momento. O estudo focou na adaptação das práticas laborais ao contexto pandêmico, revelando informações cruciais acerca do panorama do trabalho remoto no país, conforme demonstrado na Tabela 1. Destaca-se que esses profissionais eram majoritariamente detentores de diploma de nível superior.

Tabela 1 - Pessoas ocupadas no país, na pandemia de Covid-19 em 2020.

<b>Categorias</b>	<b>Média da pandemia em 2020 (em milhões)</b>	<b>Percentual (%)</b>
<b>Pessoas ocupadas</b>	83,315	
Pessoas ocupadas não afastadas	74,082	88,9
Pessoas ocupadas exercendo atividades de maneira remota	8,7	11,0
<b>Pessoas afastadas</b>	9,233	11,1
Pessoas afastadas devido ao distanciamento social	6,577	71,0
Pessoas afastadas por outras razões	2,676	29,0

Fonte: Góes, Martins e Nascimento (2021) - PNAD Covid-19.  
Elaboração: Grupo de Conjuntura da Dimac/Ipea



Diante desse contexto, é relevante mergulharmos na análise do impacto do trabalho remoto no tecido social e econômico do Brasil, considerando sua interação com eventos marcantes, como o primeiro caso de COVID-19 registrado em São Paulo, que desencadeou uma alta progressiva no número de casos em todo o país.

Outro dado relevante registrado pela pesquisa feita pela PNAD Covid-19, embora em menor escala, mas ainda representando a maioria dos trabalhadores em home office, é que o trabalho remoto é predominantemente adotado por mulheres, indivíduos de ascendência branca e com elevado nível de escolaridade. Essa realidade contrasta com a maioria dos trabalhadores brasileiros. Cabe notar também o aumento da participação do setor público no cenário do trabalho remoto.

Também foi observado que no setor privado, sobressaem-se os ramos de serviços, educação e comunicação, nos quais uma parcela significativa dos trabalhadores atua em regime de home office. No setor público, áreas como administração pública, funcionários dos governos estaduais e federais também exibem índices consideráveis de trabalho remoto. Por outro lado, atividades como agricultura (0,6%), logística (1,8%) e alimentação (1,9%) permanecem abaixo da média nacional em termos de adoção do trabalho remoto.

Segundo dados do IBGE 2020, durante a pandemia de 2020, o trabalho remoto emergiu como uma resposta crucial para garantir a continuidade das atividades profissionais enquanto se protegia a saúde pública. Embora seja amplamente associado ao setor privado, o trabalho remoto também desempenhou um papel significativo no setor público. Esta seção busca examinar onde, setorialmente, as atividades estavam sendo realizadas com maior frequência de forma remota.

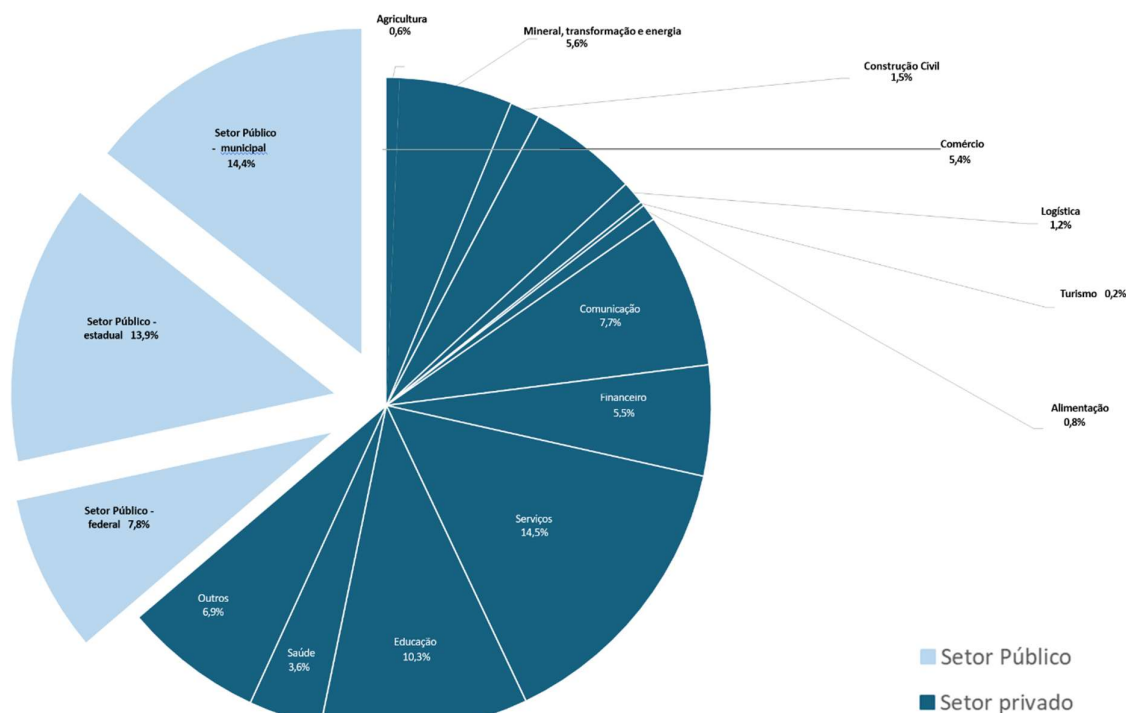
Os resultados médios para o ano de 2020, derivados da média observada nos meses da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Covid-19 de maio a novembro, revelam que 14,5% das pessoas em trabalho remoto estavam envolvidas em atividades de serviços no setor privado. Além disso, 10,3% estavam na área da educação privada e 7,7% atuavam na atividade de comunicação.

Quando se trata do setor público, ao segmentar pelas esferas administrativas, observa-se que das pessoas envolvidas em trabalho remoto, 14,4% estavam ocupadas nas administrações públicas municipais, 13,9% eram empregadas pelos governos estaduais e 7,8% trabalhavam para o governo federal.

Esses dados destacam que, embora o setor privado tenha liderado em termos de proporção de trabalhadores remotos, o setor público também desempenhou um

papel significativo. A transição para o trabalho remoto não foi limitada a um setor específico, mas foi observada em várias áreas da economia, refletindo a necessidade generalizada de adaptação às novas realidades impostas pela pandemia. O gráfico 1, apresenta uma análise da distribuição setorial entre o setor público e o setor privado, evidenciando a relevância de ambos no contexto econômico.

Gráfico 1 - Relação, setor público e privado



Fonte: PNAD Covid-19.

Elaboração: Grupo de Conjuntura da Dimac/Ipea

A região Sudeste do Brasil destaca-se por concentrar a maior proporção de trabalhadores em home office, representando 58,2% do total. Em seguida, as regiões Nordeste e Sul também apresentam uma parcela significativa de trabalhadores remotos, com 16,3% e 14,5%, respectivamente.

Vale ressaltar que, apesar de existir uma diferença em relação à média de outros países, o Brasil não se encontra tão distante do potencial de mercado de trabalho em home office, estimado em 16%. De acordo com o Ipea (2021), a viabilidade do trabalho remoto está intimamente ligada às características específicas de cada atividade, sendo que algumas profissões são naturalmente mais adequadas a esse modelo,

enquanto outras podem enfrentar desafios ao se adaptarem ao ambiente de trabalho remoto.

Souza et al. (2021) observaram que a COVID-19 ocasionou impactos importantes na saúde da população mundial, de modo geral, e fragilizou principalmente a saúde mental de muitas pessoas. Eventos como esse podem promover desordens emocionais, psicológicas e sociais que afetam habilidades e competências em toda sociedade (BRASIL, 2020). As consequências da pandemia certamente comprometeram a saúde não só de quem foi infectado pelo vírus Sars-Cov-2 (novo coronavírus), mas também dos que assistiram e participaram da luta incansável da sociedade na contenção da doença ao nível mundial.

Como exemplo dos efeitos que a pandemia trouxe para a saúde física, mental e emocional das pessoas, Lindau et al. (2021), em pesquisa realizada nos Estados Unidos, verificou que o aumento na taxa de problemas de saúde mental (como depressão e ansiedade) foi três vezes maior entre as mulheres, devido a problemas sociais e econômicos, isso se comparado com o período anterior à pandemia. Também pode-se apontar o estudo realizado por López-Morales et al. (2021), realizado na Argentina, no qual as mulheres grávidas estavam mais suscetíveis a sofrerem de ansiedade e depressão do que mulheres não grávidas durante a pandemia. Tais estudos apenas reforçam que o contexto da vida pessoal e as particularidades que formam cada indivíduo pode ter grande impacto em seu desempenho profissional, sobretudo em um cenário de caos sanitário, incertezas e escancaramento das desigualdades socioeconômicas causadas pela pandemia da COVID-19.

A pandemia da COVID-19 acelerou o processo de adoção do trabalho remoto em diversas empresas e organizações ao redor do mundo, sem que muitas delas tivessem tempo de planejar e implementar essa modalidade de trabalho de forma adequada. Isso gerou desafios tanto para os empregadores quanto para os empregados, que tiveram que se adaptar rapidamente a uma nova forma de trabalho, muitas vezes sem as condições ideais de equipamentos, espaço adequado para trabalhar em casa, entre outras questões (BARBOSA, 2020).

O teletrabalho ou trabalho remoto tornou-se uma alternativa viável para driblar os problemas decorrentes do isolamento social causado pela pandemia. A necessidade de distanciamento social levou muitas organizações a adotarem o teletrabalho como uma solução para manter a continuidade das atividades, garantir a

segurança dos funcionários e cumprir as medidas preventivas estabelecidas pelas autoridades sanitárias.

Não há uma única pessoa ou entidade responsável pela criação do trabalho remoto no Brasil. O trabalho remoto tem suas raízes em uma variedade de fatores, incluindo o desenvolvimento da tecnologia de comunicação e a necessidade de flexibilidade e adaptação em ambientes de trabalho em constante mudança.

Em resumo, o trabalho remoto é uma modalidade de trabalho que evoluiu ao longo do tempo e foi impulsionada por vários fatores, incluindo a tecnologia de comunicação e a necessidade de flexibilidade e adaptação no ambiente de trabalho.

No Brasil, a Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017, conhecida como a Reforma Trabalhista, regulamentou o trabalho remoto, estabelecendo as regras para sua implementação, no entanto, é importante notar que o trabalho remoto já existia no Brasil antes da promulgação. Essa lei, em seu artigo 75-B, define o teletrabalho como a prestação de serviços principalmente fora das dependências físicas do empregador, utilizando tecnologias de informação e comunicação que, por sua natureza, não se caracterizam como trabalho externo (BRASIL, 2017).

Na esfera pública, a Instrução Normativa n.º 65/2020 estabelece diretrizes para a elaboração, implantação e monitoramento dos Programas de Gestão. Esses programas devem ser desenvolvidos pelos órgãos e entidades que fazem parte do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC), levando em consideração as particularidades e demandas específicas de cada organização.

No IF Baiano, o Ofício Circular 18/2021 (IF Baiano, 2021) encaminhou a minuta do Programa de Gestão, na Modalidade Teletrabalho, para implantação no IF Baiano. O referido ofício apresenta uma minuta de um programa de gestão na modalidade de teletrabalho que estabelece os critérios e procedimentos para o desenvolvimento das atividades dos servidores em cada campus. No campus Governador Mangabeira esta comissão foi constituída através da Portaria 11/2021 (IF Baiano /GMB), de 16 de março de 2021.

Segundo definição de Serra (1995), teletrabalho é uma modalidade de trabalho que se baseia no uso de Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs), como computadores, internet e softwares específicos, para que o trabalho seja realizado à distância, sem a necessidade do deslocamento do trabalhador até o local físico da empresa.

Segundo Morgan (2004), o trabalho flexível abrange uma combinação de diferentes formas de flexibilidade, como locais, horários e contratos flexíveis. O teletrabalho é uma forma de trabalho flexível que envolve principalmente a flexibilidade de localização, permitindo que os trabalhadores realizem suas tarefas em um local fora do escritório tradicional. No entanto, é importante destacar que o teletrabalho não é a única forma de trabalho flexível, outras formas de trabalho flexível incluem trabalho em tempo parcial, trabalho compartilhado, horários de trabalho flexíveis e contratos de trabalho flexíveis, entre outros. O teletrabalho tem se tornado uma tendência no cenário atual do mundo do trabalho (ROCHA; AMADOR, 2018).

A modalidade de teletrabalho é considerada mais flexível porque permite que o trabalhador organize o seu próprio horário e local de trabalho, mais produtiva porque elimina a necessidade de deslocamento e permite que o trabalhador utilize melhor o seu tempo, e mais cômoda porque permite que o trabalhador realize suas atividades em um ambiente de trabalho que seja mais confortável para si. Já para os gestores, é importante ter em mente que a gestão do teletrabalho é diferente da gestão do trabalho presencial. É necessário estabelecer objetivos claros e metas específicas, além de definir as tarefas e responsabilidades de cada membro da equipe.

Embora o teletrabalho possa permitir uma maior flexibilidade no horário de trabalho dos funcionários, as operações da empresa ainda devem ser gerenciadas conforme os horários estabelecidos e as necessidades da gestão, além disso, mesmo que os funcionários trabalhem remotamente, ainda é necessário garantir que as normas de segurança e privacidade sejam cumpridas, bem como os direitos trabalhistas dos funcionários, como a jornada de trabalho máxima e o direito ao descanso. Portanto, é importante analisar cuidadosamente as implicações do teletrabalho antes de implementá-lo, tanto para os funcionários quanto para a empresa. O teletrabalho pode oferecer muitos benefícios, mas também apresenta desafios e limitações que devem ser considerados.

O trabalho remoto tem suas vantagens e desvantagens, que podem variar conforme a empresa, o tipo de trabalho e o perfil do trabalhador. O teletrabalho é uma realidade social complexa e multifacetada, que envolve diversos fatores que podem ser valorizados de diferentes maneiras. O equilíbrio entre esses fatores pode determinar se o teletrabalho é visto como uma vantagem ou uma desvantagem, dependendo das condições específicas e das perspectivas dos envolvidos (SERRA, 1995).

O trabalho remoto ofereceu várias vantagens durante a pandemia, incluindo a redução do risco de contágio, a flexibilidade para trabalhar em casa e a economia de tempo e dinheiro com deslocamentos. Muitos trabalhadores relataram uma melhora na qualidade de vida, uma vez que puderam passar mais tempo com suas famílias e desfrutar de um ambiente de trabalho mais confortável. No entanto, o trabalho remoto também apresentou desafios durante a pandemia, muitos trabalhadores relataram uma dificuldade em separar a vida pessoal da vida profissional, já que a linha entre trabalho e vida doméstica se tornou mais tênue, além disso, a falta de interação social e a comunicação remota podem levar a sentimentos de isolamento e solidão (RODRIGUES, 2020).

Barbosa (2020, p 28) apresenta uma tabela com diversos pontos positivos e negativos do teletrabalho para o trabalhador, as empresas e a sociedade em geral.

Tabela 2 - Vantagens e desvantagens do teletrabalho

	<b>Vantagens</b>	<b>Desvantagens</b>
<b>Para o trabalhador</b>	Maior autonomia e controle sobre o próprio trabalho	Maior isolamento social e falta de interação com colegas
	Possibilidade de conciliar melhor o trabalho e a vida pessoal/familiar.	Dificuldades para separar o tempo de trabalho e o tempo livre.
	Redução dos deslocamentos e do tempo gasto no trânsito.	Necessidade de disciplina e autocontrole para manter a produtividade.
	Maior liberdade para escolher o ambiente de trabalho.	Possibilidade de ser pressionado a estar sempre disponível, mesmo for a do horário de trabalho.
	Possibilidade de reduzir o estresse associado à convivência com colegas ou a pressão de estar sempre presente no escritório.	Risco de falta de reconhecimento e visibilidade dentro da empresa.
<b>Para as empresas</b>	Redução dos custos com infraestrutura e manutenção de escritórios.	Dificuldades para monitorar e controlar a jornada de trabalho dos funcionários.
	Maior flexibilidade na gestão da equipe.	Possibilidade de queda na qualidade da comunicação e coordenação da equipe.
	Possibilidade de contratar funcionários de outras cidades ou países.	Dificuldades para manter o espírito de equipe e a cultura organizacional.
	Aumento da produtividade, devido à redução de distrações e interrupções.	Possibilidade de falta de engajamento dos funcionários e baixo nível de participação em projetos em equipe.
	Maior satisfação e motivação dos funcionários, o que pode levar a redução da rotatividade e aumento da retenção de talentos.	Risco de perda de controle sobre o fluxo de informações confidenciais.
<b>Para a sociedade</b>	Redução dos congestionamentos e do trânsito, o que diminui a emissão de gases poluentes.	Possibilidade de aumento do isolamento social e da solidão, especialmente em grupos vulneráveis.
	Maior inclusão social e possibilidade de reduzir as desigualdades regionais.	Dificuldades para manter a coesão social e o senso de comunidade.

	Possibilidade de manter a população em áreas rurais ou de baixa densidade demográfica, o que pode contribuir para o desenvolvimento de regiões menos desenvolvidas.	Dificuldades para manter a coesão social e o senso de comunidade.
--	---	---

Fonte: Barbosa (2020). Adaptação do autor.

Ao reduzir a necessidade de deslocamento diário dos trabalhadores para o local de trabalho, pode haver uma redução significativa no tráfego e nas emissões de gases prejudiciais à saúde e ao meio ambiente, o que pode contribuir para melhorar a qualidade do ar nas cidades e reduzir a pesada liberação de carbono das empresas, além de reduzir a pressão sobre as áreas urbanas, uma vez que os trabalhadores não precisam estar fisicamente próximos ao local de trabalho para desempenhar suas funções (RODRIGUES, 2020). Segundo este autor, o teletrabalho pode trazer benefícios tanto para os trabalhadores quanto para as empresas. Como mencionado anteriormente, para os trabalhadores, o teletrabalho pode oferecer maior flexibilidade para equilibrar as demandas pessoais e profissionais, permitindo que eles passem mais tempo com suas famílias e acompanhem de perto o crescimento de seus filhos. Além disso, o teletrabalho pode ajudar a reduzir o estresse associado ao deslocamento diário para o trabalho em um ambiente de escritório tradicional, o que pode resultar em maior produtividade e satisfação no trabalho.

A economia de tempo com deslocamento pode ser significativa e contribuir para a qualidade de vida, permitindo que o trabalhador tenha mais tempo para outras atividades. A autonomia pode ser valorizada pelos trabalhadores, que têm mais liberdade para gerenciar sua própria rotina. A diminuição do estresse pode estar relacionada à possibilidade de evitar o trânsito, ter um ambiente de trabalho mais tranquilo e ter maior controle sobre a rotina de trabalho. A flexibilidade de horários pode permitir que o trabalhador adapte sua jornada às suas necessidades pessoais e familiares.

Uma escolha pela residência pode ser importante para aqueles que desejam viver em locais mais afastados dos grandes centros urbanos. Por fim, a inclusão de pessoas com deficiência e cuidadoras pode ser valorizada pelo fato de o teletrabalho possibilitar o trabalho a partir de qualquer lugar, eliminando a necessidade de deslocamento em um ambiente de trabalho físico, o que pode ser especialmente benéfico para pessoas com deficiência ou aquelas que exercem papel de cuidadoras em tempo integral e que podem ter dificuldades em se deslocar diariamente até o local de trabalho. O teletrabalho oferece uma opção mais flexível e acessível para esses

trabalhadores, permitindo que eles realizem suas atividades profissionais a partir de casa ou de qualquer outro local que lhes seja mais conveniente.

Rodrigues (2020) destaca que há pontos negativos que precisam de mais atenção na modalidade de teletrabalho, podendo gerar consequências negativas para o empregado. Entre esses pontos negativos, a autora destaca a possibilidade de diminuição da produtividade do empregado, em função de possíveis distrações com tarefas domésticas, familiares ou pessoais durante o expediente; e a sobrecarga de trabalho, decorrente da ausência de controle efetivo da jornada de trabalho, o que pode levar à exigência de uma quantidade maior de trabalho por parte do empregador, comprometendo o equilíbrio entre vida pessoal e profissional do empregado.

Tietze (2005) cita efeitos negativos percebidos pelos indivíduos, tais como, maior controle exercido pelas organizações, menor criatividade nas atividades executadas e jornadas de trabalho que tendem a se prolongar além dos horários tradicionais. Além disso, outras desvantagens para o trabalhador no teletrabalho podem incluir a dificuldade de separar o trabalho da vida pessoal, uma vez que o local de trabalho é o mesmo da residência; a falta de interação com colegas de trabalho e o sentimento de isolamento social. Além disso, a possibilidade de ser constantemente acompanhado pelo empregador por meio de ferramentas de monitoramento remoto pode aumentar a sensação de pressão e estresse. Um aspecto que pode aumentar a essas sensações para o trabalhador no teletrabalho é a falta de limites claros entre trabalho e vida pessoal. Como o trabalhador pode realizar suas tarefas a partir de casa, é comum que ele trabalhe em horários que normalmente não trabalharia, como à noite ou nos finais de semana, o que pode prejudicar sua saúde mental e física, além de impactar negativamente sua produtividade no longo prazo, além disso, a falta de interação social pode levar a um sentimento de isolamento, que também pode ser prejudicial para a saúde mental do trabalhador.

De certo, pesquisas acadêmicas têm contribuído para melhor compreensão dos resultados dessa pandemia na saúde de servidores e servidoras de instituições públicas. Segundo Pereira (2021), em pesquisa realizada com os servidores Técnico-Administrativos da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE) – Campus Agreste (CAA), discutiram-se aspectos a partir do antes e depois da pandemia e sendo constatado fatores críticos que interferem para obter uma melhor qualidade de vida no trabalho, e para isso, são necessários alguns aspectos como a melhoria da comunicação interna do órgão, a melhoria salarial e uma melhoria na possibilidade de



ascensão no órgão. A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é uma abordagem que busca promover o alinhamento entre produtividade e o bem-estar e saúde dos trabalhadores. Pereira (2021) e Silva (2022) apontam em suas pesquisas que mais da metade dos servidores participantes não tinham um local apropriado para o desempenho de suas atividades remotas em suas residências. Constatou-se também com essa pesquisa que o local geralmente utilizado para a realização das atividades remotas eram o quarto, a sala ou a cozinha, desde que atendessem a certos critérios como iluminação e equipamentos adequados, e, além de tudo, para que o servidor tenha uma vida saudável com o próprio corpo, mencionou-se a necessidade de uma postura adequada e intervalos, ainda que curtos, para descanso.

## **2.4 O Trabalho como fundamento educativo**

Neste ponto, abordaremos a relação entre trabalho e educação, destacando o caráter formativo do trabalho e da educação como ação humanizadora. Também discutiremos o papel do trabalho na sociedade moderna e contemporânea, considerando a ambivalência do termo trabalho. Uma crítica importante que podemos fazer é a de Marx “à burguesia por não assumir de forma radical e consequente a união instrução-trabalho” (MANACORDA, 1989, p. 296). Marx recomendava a educação pública e gratuita para todas as crianças, visando uma formação integral que unisse conhecimentos teóricos e práticos. Nesse sentido, é relevante discutir a educação politécnica ou tecnológica, que busca uma formação mais abrangente, preparando os indivíduos para o mercado de trabalho e para a vida em sociedade. No entanto, é necessário debater a viabilidade social e política da política no país, considerando as demandas e realidades locais. Outro ponto a ser abordado é a destinação dos filhos dos trabalhadores ao trabalho e ao preparo para atividades manuais e profissionalizantes. É importante refletir sobre a separação entre o ensino médio geral e a educação profissional técnica de nível médio, e como essa divisão pode afetar a formação dos jovens e suas oportunidades futuras. Uma proposta interessante é a formação integrada entre a formação geral e a educação profissional, técnica e tecnológica de nível médio. Essa abordagem busca unir teoria e prática, preparando os estudantes de forma mais completa para o mercado de trabalho e para a vida em sociedade. Por fim, é relevante mencionar as fontes básicas teórico-conceituais da vertente marxista e gramsciana, que embasam essa discussão sobre

trabalho como princípio educativo. Essas correntes de pensamento oferecem uma análise crítica da relação entre trabalho e educação, buscando uma formação que promova a emancipação e a transformação social.

#### **2.4.1 Reflexões sobre Trabalho, Educação e Sociedade**

A educação politécnica busca o desenvolvimento integral dos indivíduos, abrangendo dimensões físicas, mentais, intelectuais, práticas, laborais, estéticas e políticas. Gramsci (1981) defendia um sistema escolar unificado que integrasse a instrução acadêmica com o trabalho prático, com o objetivo de formar indivíduos capazes não só de realizar tarefas laborais, mas também de assumir papéis de liderança e governança. De maneira similar, Saviani (1989) enfatiza a necessidade de integrar aspectos manuais e intelectuais em todas as atividades de trabalho, destacando a importância do desenvolvimento físico e mental para uma formação completa.

Ciavatta (2009) define princípios como as bases fundamentais ou leis de uma determinada lógica, a partir das quais derivam diretrizes mais específicas. Ao adotar o trabalho como um princípio educativo, exploramos a relação profunda entre trabalho e educação. Nesse contexto, é essencial reconhecer o papel formativo tanto do trabalho quanto da educação, percebendo-os como forças humanizadoras que são fundamentais para o desenvolvimento pleno das potencialidades humanas. Assim, a educação politécnica não apenas prepara o indivíduo para o mercado de trabalho, mas também contribui para sua formação como um cidadão completo e consciente de seu papel na sociedade.

No contexto atual, instituições de ensino como o IF Baiano desempenham um papel fundamental na promoção dessa visão. Através de sua abordagem educacional que combina teoria e prática em seus cursos técnicos, tecnológicos e de ensino superior, o IF Baiano contribui para a formação de profissionais capacitados e aptos a enfrentar os desafios do mercado de trabalho.

Portanto, a educação politécnica, como defendida pelo IF Baiano e por outros defensores dessa abordagem, deve abranger todos os aspectos do desenvolvimento humano, desde a compreensão das leis da natureza até as normas legais que regem a sociedade.

Como afirma Marx (1980 p. 80), "A igualdade dos trabalhos humanos fica disfarçada sob a forma da igualdade dos produtos do trabalho como valores". Isso sugere que a igualdade inerente ao esforço humano é muitas vezes obscurecida pela maneira como os produtos do trabalho são tratados como mercadorias, com valores distintos. Essa compreensão enfatiza a importância de reconhecer o valor intrínseco do trabalho humano, que vai além da simples produção material.

A base teórica que sustenta essa interação entre trabalho e educação é o materialismo histórico, uma perspectiva destacada por Marx (2013). O materialismo histórico parte da premissa de que o trabalho desempenha um papel central na produção dos meios de subsistência. Essa produção abrange não apenas os aspectos materiais, como a fabricação de bens, mas também os aspectos culturais, incluindo a aquisição de conhecimento, a criação de elementos materiais e simbólicos e as dinâmicas das relações sociais.

Para Marx "as relações entre os produtores, nas quais se afirma o caráter social de seus trabalhos, assumem a forma de relação social entre os produtos do trabalho". (1980, p.80). Ele destaca como as interações humanas no contexto do trabalho não apenas moldam a produção material, mas também constroem as bases da sociedade e da cultura. O trabalho é uma atividade social que requer cooperação e colaboração entre os indivíduos. Através do trabalho, os seres humanos desenvolvem habilidades e conhecimentos que lhes permitem participar da vida social e contribuir para o desenvolvimento da sociedade.

No entanto, na sociedade capitalista, o trabalho assume uma forma peculiar: a forma de mercadoria. Isso significa que o trabalho é vendido e comprado no mercado, como qualquer outro bem. O trabalhador vende a sua força de trabalho ao capitalista, que é o dono dos meios de produção. O capitalista paga ao trabalhador um salário, que corresponde ao valor necessário para a sua reprodução. Mas o trabalhador produz mais valor do que recebe, gerando uma mais-valia que é apropriada pelo capitalista.

Essa forma de produzir valor cria um fetichismo da mercadoria, ou seja, uma ilusão de que as mercadorias têm valor por si mesmas, independentemente do trabalho humano que as produziu. Marx (1980) explica que o fetichismo da mercadoria oculta as relações sociais entre os produtores, que se manifestam como relações entre as coisas.

A produção de valor dentro do contexto econômico contemporâneo muitas vezes resulta em uma profunda alienação do trabalho e do trabalhador. Esse fenômeno, amplamente discutido por teóricos como Marx e outros pensadores marxistas, revela uma desconexão entre o indivíduo e sua atividade laboral, impactando negativamente sua identidade e bem-estar.

A partir da própria economia nacional, com suas próprias palavras, constatamos que o trabalhador baixa à condição de mercadoria e à de mais miserável mercadoria, que a miséria do trabalhador põe-se em relação inversa à potência (Macht) e à grandeza (Grösse) da sua produção, que o resultado necessário da concorrência é a acumulação de capital em poucas mãos, portanto a mais tremenda restauração do monopólio, que no fim a diferença entre o capitalista e o rentista fundiário (Grundrentner) desaparece, assim como entre o agricultor e o trabalhador em manufatura, e que, no final das contas, toda a sociedade tem de decompor-se nas duas classes dos proprietários e dos trabalhadores sem propriedade (MARX, 2004, p. 01).

De acordo com Marx, a alienação, também conhecida como estranhamento, é um conceito multifacetado que aborda a perda de controle do trabalhador sobre diversos aspectos de sua vida profissional. Isso inclui a incapacidade de influenciar o processo de trabalho, a falta de propriedade sobre os produtos de seu labor e a ausência de reconhecimento de sua própria habilidade e criatividade.

Ao se deparar com essa alienação, o trabalhador se torna um estranho em seu próprio ambiente de trabalho e na sociedade em geral. Ele não apenas se distancia de sua própria essência como ser humano, mas também é privado da dignidade e do reconhecimento que sua contribuição deveria garantir (MARX, 2004).

Marx expôs essa condição de alienação ao examinar as duras realidades enfrentadas pelos trabalhadores durante os estágios iniciais da Revolução Industrial. Naquela época, a miséria e o sofrimento eram frequentes, com salários insuficientes para garantir uma vida digna tanto para os trabalhadores quanto para suas famílias.

Infelizmente, mesmo nos dias de hoje, essa realidade persiste em muitas partes do mundo. Milhões de indivíduos são submetidos a condições precárias de trabalho, com salários que mal sustentam suas necessidades básicas, perpetuando assim um ciclo de desigualdade e injustiça. Portanto, a luta contra a alienação do trabalho e do trabalhador continua sendo uma questão urgente e essencial, exigindo esforços coletivos para garantir condições laborais justas e respeitadas da dignidade humana.

No entanto, é interessante observar, conforme discutido por Ciavatta (2009, p.409), que as palavras que descrevem o trabalho, independentemente do idioma (como "trabalho" em português, "labor" em inglês, "travail" em francês, "arbeit" em alemão e "ponos" em grego), todas compartilham uma raiz etimológica relacionada a conceitos como fadiga, sofrimento e, muitas vezes, pobreza. Essa conexão se torna concreta quando analisamos ambientes de trabalho que lembram conventos ou prisões, ou mesmo situações em que o trabalho é realizado sem uma remuneração justa.

Friedrich Engels (2006) afirma que "o trabalho é mais do que o ato de transformar a matéria-prima em riqueza, é o fundamento da vida humana" (ibidem p. 1), o trabalho é visto como um meio de autorrealização, de expressar criatividade e de se envolver em atividades que proporcionem significado à existência. A compreensão vai além da perspectiva capitalista tradicional que vê o trabalho principalmente como um meio para gerar lucro. Engels destaca a importância de reconhecer o trabalho não apenas como uma atividade econômica, mas como uma força central que molda a condição humana, influenciando aspectos fundamentais da vida social, cultural e individual.

O trabalho é uma atividade humana fundamental, que permite ao homem transformar a natureza e produzir os bens necessários para a sua vida. O trabalho é também uma forma de expressão da criatividade e da liberdade humanas, que se manifesta na diversidade e na qualidade dos produtos. O trabalho é, ainda, uma relação social, que envolve a cooperação e a divisão entre os produtores, que se comunicam e se associam por meio do trabalho (MARX, 1980).

No entanto, o conceito de trabalho não é estático nem universal, mas varia conforme o contexto histórico e social em que se realiza. Na era moderna, o trabalho passou por uma mudança considerável de significado, adquirindo uma conotação mais positiva em relação ao seu papel na sociedade. Alguns pensadores modernos reconheceram o trabalho como fonte de propriedade, riqueza e humanidade. Por exemplo, John Locke afirmou que o trabalho era o fundamento do direito à propriedade privada; Adam Smith defendeu que o trabalho era a origem de toda a riqueza; e Karl Marx considerou que o trabalho era a essência da produtividade e uma expressão fundamental da humanidade (DECCA, 1985).

Essa mudança de significado do trabalho contrasta com as formas de trabalho presentes em outras sociedades, onde o trabalho era frequentemente realizado em condições de escravidão ou servidão, o que o tornava uma fonte de exploração e

sofrimento. Nas sociedades modernas e contemporâneas, o trabalho capitalista também pode ser uma fonte de exploração, com trabalhadores submetidos a condições precárias e a baixos salários (DECCA, 1985). Essa dualidade na compreensão do trabalho ao longo da história destaca sua complexidade e a importância de considerar diferentes perspectivas ao discutir seu papel na sociedade contemporânea.

Para Saviani (1994 p. 2), “O ato de agir sobre a natureza, adaptando-a às necessidades humanas, é o que conhecemos pelo nome de trabalho”. O trabalho é a pedra fundamental que define a essência da humanidade. Assim, para persistir em sua existência, o ser humano deve incessantemente forjar seu próprio destino por meio do trabalho. Esse princípio fundamental significa que a vida do homem é profundamente influenciada pelo método com o qual ele cria e sustenta sua própria existência.

No âmago das teorias de Marx (1980), encontramos uma análise metódica da economia política, revelando os meandros do sistema capitalista e suas implicações nas relações entre trabalho e capital. Marx não se contenta em apenas arranhar a superfície; ele mergulha profundamente nas estruturas subjacentes que moldam nossa sociedade. Um conceito-chave em sua análise é a distinção entre valor de uso e valor de troca: os valores de uso representam os produtos do trabalho humano destinados a satisfazer as necessidades básicas, como alimentos, roupas e moradia. No entanto, sob o capitalismo, esses valores são eclipsados pelo valor de troca, uma medida abstrata de valor que domina as relações econômicas.

Essa dinâmica cria uma alienação do trabalho, onde os trabalhadores se tornam estranhos ao próprio ato de produzir. Ao invés de trabalhar para satisfazer as necessidades humanas, o trabalho é subjugado aos imperativos do lucro capitalista.

Ciavatta (2009) oferece uma análise detalhada da concepção marxista de valor, destacando a distinção entre valor de uso e valor de troca. Os valores de uso são os objetos produzidos para atender às necessidades humanas, enquanto que o valor de troca surge quando esses mesmos objetos são transformados em mercadorias, tornando-se instrumentos de troca no mercado. Essa distinção revela a natureza exploratória e opressiva do sistema capitalista. O trabalhador, que cria os valores de uso, é submetido a um processo de exploração, pois os produtos de seu trabalho são apropriados por outra pessoa e convertidos em capital. Assim, o trabalhador não apenas produz bens para satisfazer necessidades humanas, mas também contribui

para a perpetuação da dominação daqueles que controlam o capital, evidenciando a dinâmica de exploração e submissão inerentes ao capitalismo.

A crítica de Marx não se limita à economia, mas se estende às estruturas sociais e políticas que perpetuam a exploração. Ele mostra como a lógica da acumulação de capital gera desigualdade e alienação, dividindo a sociedade em classes antagônicas. Assim, o trabalho de Marx não é apenas uma denúncia do *status quo*; é também uma visão de um mundo transformado. Ao destacar o papel central do trabalho na criação de valor, Marx aponta para uma ordem social baseada na cooperação e solidariedade.

Assim, o legado de Marx nos desafia a repensar as bases de nossa sociedade, a imaginar um mundo onde o trabalho seja valorizado não apenas pelo lucro, mas pela contribuição para o bem comum. Suas ideias continuam a inspirar aqueles que buscam uma sociedade mais justa e igualitária.

Segundo Marx (1980), objetos e mercadorias que já existiam há milênios, quando se tornam mercadorias, passam a ter uma nova natureza. Elas se inserem em relações sociais de exploração e dominação, nas quais o produtor é submetido a um salário que não corresponde ao valor total de seu trabalho. Este excedente de trabalho é apropriado pelo capitalista, que o transforma em lucro, o qual é reinvestido para aumentar o capital e perpetuar o sistema.

O mistério que envolve as mercadorias, chamado por Marx (1980) de fetiche da mercadoria surge diretamente da maneira como o valor é produzido. Ele argumenta que a igualdade do esforço humano é obscurecida pela igualdade dos produtos do trabalho como valores. O tempo e a energia investidos pelo ser humano no trabalho traduzem-se em uma quantidade de valor nos produtos resultantes. Como resultado, as relações entre os produtores, que expressam a dimensão social de seu trabalho, se transformam em relações sociais entre os produtos do trabalho. O fetiche da mercadoria foi um conceito desenvolvido por Karl Marx em seu livro *O Capital*. Ele é caracterizado pela atribuição de um valor social à mercadoria que não é explicado pelo seu valor de uso.

Em sua análise, Marx desvela as complexidades do valor de uso e valor social das mercadorias, lançando luz sobre a dinâmica subjacente ao sistema econômico capitalista. O valor de uso de uma mercadoria é sua utilidade intrínseca, sua capacidade de satisfazer necessidades humanas essenciais. Por exemplo, um carro proporciona transporte; um alimento, nutrição e uma casa, abrigo. No entanto, o valor

social de uma mercadoria difere de seu valor de uso. Ele é determinado pelo tempo de trabalho socialmente necessário para produzi-la.

Essa distinção é fundamental: enquanto o valor de uso está ligado à utilidade direta da mercadoria, o valor social está vinculado à sua posição no mercado, refletido em seu preço. O tempo de trabalho necessário para produzir uma mercadoria, medido em horas ou dias, é o fator determinante de seu valor social.

No entanto, o que Marx identifica como o fetiche da mercadoria surge quando essa relação entre valor de uso e valor social é obscurecida. As mercadorias são tratadas como se possuíssem um valor intrínseco, independente do trabalho necessário para produzi-las. O valor social das mercadorias é mistificado, levando as pessoas a acreditarem que o preço de uma mercadoria é determinado por algo além do tempo de trabalho socialmente necessário.

Essa compreensão distorcida do valor das mercadorias é uma característica central do sistema capitalista, perpetuando relações sociais baseadas na mercantilização e na alienação. Marx nos convida a desvendar esse véu do fetiche da mercadoria, reconhecendo que o valor das coisas não é uma propriedade inerente, mas uma construção social moldada pelas relações de produção e pelo contexto econômico.

Como destaca Marx (2013), o fetichismo refere-se à atribuição de uma qualidade mágica ou quase sobrenatural aos produtos do trabalho humano no contexto das mercadorias. Segundo o autor, nesse cenário, os objetos parecem adquirir uma vida própria, estabelecendo relações entre si e com os seres humanos. Esse fenômeno, chamado de fetichismo, é inerente aos produtos do trabalho assim que são transformados em mercadorias e está intrinsecamente ligado ao processo de produção mercantil.

Essa visão do fetichismo da mercadoria lançada por Marx nos conduz à essência da exploração capitalista, conforme expressa em *O Capital*. Marx argumenta que o capital, representado pelo trabalho passado acumulado, só adquire vida e valor ao absorver o trabalho vivo. Essa relação desigual entre trabalho morto e trabalho vivo é a base da exploração capitalista, onde o capital se apropria da mais-valia gerada pelo trabalho vivo. Assim, podemos compreender como o fetichismo da mercadoria e a exploração capitalista estão entrelaçados, formando as bases do sistema econômico dominante.



Diante dessa estrutura de exploração, os trabalhadores enfrentam desafios significativos em suas lutas por melhores condições de vida e de trabalho. O aumento da jornada de trabalho encontra resistência, uma vez que há um limite físico e biológico para o prolongamento da jornada, que pode comprometer a saúde e a capacidade produtiva dos trabalhadores. Além disso, o aumento da produtividade do trabalho, embora desejado, também traz consigo obstáculos, pois implica um aumento do capital investido em máquinas e matérias-primas em relação ao capital investido em força de trabalho. Esse desequilíbrio leva a uma diminuição da taxa de lucro, contribuindo para crises de superprodução e subconsumo no sistema capitalista.

O trabalho remoto ou teletrabalho se insere como mais uma forma de exploração, onde os desafios enfrentados pelos trabalhadores se intensificam. Embora o teletrabalho ofereça a possibilidade de flexibilidade, ele frequentemente resulta em uma expansão da jornada de trabalho, diluindo as fronteiras entre a vida pessoal e profissional. Isso potencializa o desgaste físico e mental dos trabalhadores, que acabam ultrapassando seus limites biológicos e enfrentando maiores pressões por produtividade.

Nesse contexto, o teletrabalho pode contribuir para a intensificação da exploração ao exigir que os trabalhadores lidem com a falta de separação entre o ambiente de trabalho e o doméstico, além da pressão constante por resultados. Isso reforça o desequilíbrio entre o capital investido em tecnologia, equipamentos e máquinas e o capital humano, uma vez que o trabalhador, ao operar em casa, assume uma parte dos custos estruturais que antes eram responsabilidade da empresa. Consequentemente, essa configuração agrava o ciclo de crises de superprodução e subconsumo, uma vez que a busca por mais produtividade e menos custos resulta em uma redução da capacidade de consumo dos próprios trabalhadores, que têm sua qualidade de vida prejudicada pela exploração intensificada.

Essas são algumas das contradições e das crises do sistema capitalista analisadas por Marx. Mostrou que o capital é uma forma histórica e transitória de organização social, que não é natural nem eterna, mas que é fruto de um processo de luta de classes e de transformação da natureza pelo trabalho humano. Também mostrou que o capital é uma forma antagônica e insustentável de organização social, ao tempo em que assustadoramente reconfigurável, que gera desigualdade, miséria, alienação e destruição. Ele propôs, então, a superação do capitalismo por meio da revolução proletária, que seria a emancipação dos trabalhadores e da humanidade.

### **2.4.2 O trabalho como força propulsora da formação humana e da transformação social**

Durante os anos 1980, o Brasil encarou uma conjuntura caracterizada pela escassez e precárias condições de vida e trabalho para os operários e trabalhadores rurais (CIAVATTA, 2009). Esse contexto desafiador provocou intensas discussões acerca das propostas educacionais durante a Assembleia Constituinte de 1988 e a formulação da nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB). Diante dessa realidade, pesquisadores e educadores dedicados ao campo da relação entre trabalho e educação confrontaram-se com uma questão fundamental: como reconciliar o potencial alienante e desumanizador do trabalho com sua função como princípio educacional transformador e humanizador? (CIAVATTA, 2009).

Conforme Ciavatta, no início do século XX, surgiram no Brasil iniciativas pioneiras que buscavam integrar o trabalho à educação, visando preparar os jovens para os desafios do mercado de trabalho. Um exemplo notável foram as Escolas de Aprendizizes e Artífices, estabelecidas em 1909, que introduziram o trabalho manual e o artesanato como parte fundamental do processo educativo.

Paralelamente, o cenário internacional testemunhava experiências inovadoras, como a introdução da educação politécnica em contextos socialistas. Essa abordagem revolucionária tinha como objetivo formar indivíduos em todas as suas dimensões: física, mental, intelectual, prática, laboral, estética e política (CIAVATTA, 2009). Ainda segundo a autora, a educação politécnica, ao combinar estudo e trabalho, almejava desenvolver cidadãos capazes não apenas de contribuir para o mercado de trabalho, mas também de se tornarem agentes transformadores em suas comunidades.

Essas iniciativas refletiam uma compreensão profunda da importância do trabalho como elemento formativo e humanizador. Acreditava-se que o trabalho não apenas proporcionava habilidades práticas, mas também promovia o desenvolvimento integral do ser humano, estimulando sua criatividade, capacidade de raciocínio e senso de responsabilidade social.

No Brasil, a introdução do trabalho nas instituições educacionais e a adoção de abordagens politécnicas representaram marcos significativos na história da educação. Essas práticas inovadoras não apenas prepararam os jovens para enfrentar os desafios do mercado de trabalho, mas também contribuíram para a formação de

cidadãos conscientes e engajados, capazes de promover mudanças positivas em suas comunidades e em toda a sociedade.

É imprescindível que o trabalho seja concebido como um agente propulsor do pleno desenvolvimento humano em suas múltiplas dimensões. Além disso, surge como um desafio premente garantir que o ambiente laboral seja permeado pela democracia, possibilitando aos trabalhadores uma participação ativa na condução de suas atividades e na definição de seus destinos.

No panorama contemporâneo, as discussões em torno do trabalho e sua relação com a formação humana ganham uma relevância cada vez maior. Segundo as análises de Ciavatta (2009), é fundamental compreender o trabalho não apenas como uma atividade produtiva, mas também como um elemento central na construção da identidade e no desenvolvimento das capacidades individuais e coletivas.

A partir dessa perspectiva, o trabalho emerge como um espaço de interação entre o indivíduo e seu contexto social, econômico e cultural. Ciavatta (2009) destaca que, ao realizar suas atividades laborais, o ser humano não apenas contribui para a produção de bens e serviços, mas também se engaja em processos de aprendizagem, autoconhecimento e integração com a comunidade.

No entanto, é importante reconhecer que as condições em que o trabalho é realizado exercem uma influência significativa em seus efeitos sobre os trabalhadores. Em muitos casos, como salientado por Ciavatta (2009), o trabalho pode se tornar alienante e desumanizador quando os indivíduos são submetidos a formas de exploração, precarização e falta de reconhecimento de seus direitos e dignidade.

Diante desse cenário, surge a necessidade de promover uma abordagem do trabalho que valorize não apenas sua dimensão econômica, mas também seus aspectos sociais, culturais e éticos. Ciavatta (2009) ressalta a importância de políticas e práticas que visem garantir condições dignas de trabalho, participação dos trabalhadores na gestão e organização de suas atividades e promoção do desenvolvimento integral do ser humano.

Assim, ao considerar as reflexões de Ciavatta, torna-se evidente que o trabalho desempenha um papel fundamental na construção de uma sociedade mais justa, solidária e humanizada. Por meio de uma abordagem que valorize a dignidade, a autonomia e o bem-estar dos trabalhadores, é possível transformar o trabalho em uma fonte de realização pessoal e coletiva, contribuindo para o florescimento de indivíduos e comunidades.

No contexto das profundas reflexões sobre o papel da educação na sociedade brasileira ao final da Ditadura civil-militar nos anos 1980, conforme analisado por Ciavatta (2009), a crítica dirigida ao Sistema Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai) ecoava a necessidade de uma abordagem educacional mais abrangente. Enquanto diversos pensadores se dedicavam a estudar o trabalho como princípio educativo, questionava-se a adequação do Senai, que se destacava por sua ênfase na formação profissional dos trabalhadores com uma abordagem fortemente tecnicista. Conforme as teorias de Ciavatta (2009), diante desse cenário, a proposta da educação politécnica emergia como uma alternativa, inspirada na experiência socialista, que visava não apenas preparar para o mercado de trabalho, mas também promover a formação integral do indivíduo, integrando estudo e trabalho de maneira sinérgica. Assim, essas análises refletiam um desejo crescente por uma educação que não se limitasse às demandas do mercado, mas que também promovesse o desenvolvimento humano em sua plenitude.

No contexto do processo constituinte de 1988, a defesa da educação politécnica ganhou força e relevância, destacando-se como uma abordagem capaz de oferecer uma formação integral aos indivíduos. Apesar das críticas recebidas, que apontavam para possíveis vieses ideológicos e uma suposta falta de adequação à realidade brasileira, a Constituição Federal incorporou a ideia de educação politécnica como um direito universal e um dever do Estado (CIAVATTA, 2009). Essa mudança constitucional representou um marco significativo ao fortalecer a importância da educação como um instrumento não apenas de preparação profissional, mas também de construção de uma sociedade mais justa e participativa.

Ao ressaltar que a educação deve capacitar os cidadãos tanto para o exercício da cidadania quanto para o mercado de trabalho, a Constituição reiterou a necessidade de uma abordagem educacional abrangente, que promova o desenvolvimento pleno do indivíduo. Dessa forma, a Carta Magna não apenas endossou a importância da educação politécnica, mas também reafirmou os princípios de uma sociedade democrática e inclusiva, em que cada indivíduo tenha a oportunidade de alcançar seu potencial máximo e contribuir para o bem-estar coletivo (CIAVATTA, 2009).

Segundo as conclusões de Ciavatta, a consagração da educação como um direito fundamental na Constituição de 1988 fortaleceu a importância da abordagem politécnica, reiterando seu papel crucial no desenvolvimento integral dos indivíduos.

Apesar de ainda ser objeto de debates e críticas, a educação politécnica tem encontrado espaço em algumas iniciativas educacionais no Brasil, como nos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia. Essas instituições representam um avanço na implementação da abordagem politécnica, oferecendo uma formação que vai além da mera preparação profissional.

A essência da educação politécnica reside na sua capacidade de transcender a visão alienante e embrutecedora do trabalho, buscando uma formação que prepare os indivíduos não apenas para o mercado de trabalho, mas também para a vida em sociedade. Ao combinar teoria e prática, essa abordagem visa proporcionar aos estudantes uma compreensão mais ampla e profunda do mundo ao seu redor, capacitando-os não apenas como profissionais, mas como cidadãos conscientes e engajados. Assim, a educação politécnica emerge como uma proposta pedagógica que não apenas enfrenta os desafios do presente, mas também abre caminho para um futuro mais inclusivo e humanizado.

#### **2.4.3 A Integração do Trabalho e da Educação: desafios e perspectivas na sociedade contemporânea**

A análise da relação entre trabalho e educação é uma questão central no pensamento marxista, que vê no capitalismo uma dualidade inerente: a capacidade de impulsionar o progresso e, simultaneamente, revelar profundas contradições.

A relação entre trabalho e educação tem sido amplamente discutida por teóricos marxistas, que enxergam no capitalismo tanto um motor de progresso quanto um sistema repleto de contradições. A perspectiva marxista, ao criticar a estrutura capitalista, destaca a importância de uma educação que vá além da mera capacitação profissional, integrando o desenvolvimento integral dos indivíduos e a conscientização sobre suas condições sociais. Nesse contexto, o papel civilizador do capital e suas limitações são pontos centrais para entender a abordagem marxista sobre a instrução e o trabalho.

A análise de Manacorda (1989) é particularmente reveladora ao evidenciar essa dualidade do capitalismo, reconhecendo sua capacidade de impulsionar o progresso, mas também suas contradições inerentes. Manacorda destaca a função civilizadora do capital, mas aponta para a necessidade de uma abordagem mais ampla na relação entre instrução e trabalho. Para os marxistas, a burguesia não adota de forma radical

a união entre instrução e trabalho como princípio educativo fundamental, o que limita o potencial emancipador da educação.

Por outro lado, teóricos como Ciavatta (2009) enfatizam as visões de Marx e Engels, especialmente aquelas expressas no Manifesto Comunista, que defendem uma educação pública e gratuita, integrada com a produção material e a abolição do trabalho infantil. Essa visão critica a exploração dos trabalhadores no sistema capitalista e propõe uma educação que capacite profissionalmente e conscientize os trabalhadores sobre sua condição, estimulando a luta por uma sociedade mais justa.

Dando sequência, examinaremos como esses teóricos abordam a intersecção entre educação e trabalho, destacando a relevância da educação politécnica e a imperatividade de superar as restrições impostas pelo sistema capitalista. Este enfoque visa promover uma formação mais inclusiva e abrangente, capaz de integrar a capacitação profissional com a conscientização social, preparando os indivíduos para participarem ativamente na construção de uma sociedade mais justa e equitativa.

A análise de Manacorda (1989) ressalta a percepção marxista sobre a dualidade do capitalismo, reconhecendo sua capacidade de impulsionar o progresso, mas também evidenciando suas contradições. Ao destacar a função civilizadora do capital, o marxismo aponta para a necessidade de uma abordagem mais abrangente na relação entre instrução e trabalho. Para os marxistas, a burguesia falha ao não adotar de forma radical a união entre instrução e trabalho como princípio educativo fundamental.

Por sua vez, Ciavatta (2009) enfatiza a visão de Marx e Engels (1998) expressa no Manifesto Comunista, em que defendem uma educação pública e gratuita para todas as crianças, associada à abolição do trabalho infantil e à integração da educação com a produção material. Essa perspectiva crítica do sistema capitalista ressalta a exploração dos trabalhadores e a necessidade de uma educação que não apenas os capacite profissionalmente, mas também os conscientize sobre sua condição e os estimule a lutar por uma sociedade mais justa.

Dentro dessa linha de pensamento, Ciavatta (2009) destaca a contribuição de Marx, especialmente em *O Capital*, no que tange à ideia de educação politécnica ou tecnológica. Inspirado nas análises de Robert Owen sobre o sistema fabril, Marx vislumbra uma forma de educação do futuro que integre o trabalho produtivo com o ensino e a atividade física. Esse modelo educacional não apenas busca elevar a produtividade social, mas também representa um meio de formar indivíduos

plenamente desenvolvidos, capazes de contribuir de forma significativa para o avanço da sociedade.

A análise da relação entre trabalho e educação também suscitou reflexões sobre a viabilidade da educação politécnica no contexto brasileiro, como observado por (FONSECA, 1986). Historicamente, as elites conservadoras detiveram o controle sobre a educação, reservando para si uma formação literária e científica privilegiada, enquanto a classe trabalhadora teve acesso majoritariamente a uma educação elementar e profissionalizante. Essa disparidade educacional resultou na destinação dos filhos dos trabalhadores para atividades manuais e treinamento técnico, perpetuando assim as desigualdades sociais.

No entanto, durante a Assembleia Constituinte de 1988, a defesa da educação politécnica ganhou destaque. A Constituição Federal estabeleceu que a educação deve preparar os indivíduos tanto para o exercício da cidadania quanto para o mundo do trabalho. Essa disposição constitucional foi interpretada por alguns como uma oportunidade para a implementação da perspectiva politécnica no Brasil, visando superar o dualismo educacional e promover uma formação mais integrada e abrangente para todos os cidadãos.

Apesar disso, a concretização da educação politécnica ainda enfrenta desafios significativos. É necessário vencer resistências e interesses estabelecidos, garantindo uma educação de qualidade que atenda às necessidades de todos os estratos sociais. Somente assim será possível efetivar uma transformação no sistema educacional brasileiro, tornando-o mais inclusivo, equitativo e capaz de preparar os indivíduos para os desafios do século XXI.

A mudança de perspectiva em relação à educação a partir da década de 1960 foi marcada pelo surgimento da teoria do capital humano, conforme destacado por Saviani (1994). Nesse novo paradigma, a educação deixou de ser vista apenas como um adorno cultural e passou a ser encarada como um elemento fundamental para o desenvolvimento econômico. A teoria do capital humano estabeleceu uma estreita relação entre a educação, representada pela escola, e o trabalho, argumentando que a educação aumenta a capacidade produtiva das pessoas.

Contudo, essa abordagem não escapou de críticas por parte dos opositores da teoria do capital humano. Para estes críticos, a educação desempenha um papel funcional no sistema capitalista, servindo não apenas como um instrumento

ideológico, mas também como um mecanismo de qualificação da força de trabalho (SAVIANI, 1994).

No debate entre essas duas posições antagônicas, os educadores se viram diante de um dilema, oscilando entre diferentes abordagens. Algumas propostas sugeriam um sistema dualista, no qual a formação geral seria separada da formação profissional, enquanto outras defendiam a ideia de uma escola única que integrasse a educação geral com a formação profissional. Essas diversas perspectivas refletem a complexidade das interações entre educação, trabalho e sociedade, evidenciando a necessidade de uma análise crítica e abrangente sobre o papel da educação na formação dos indivíduos e na estruturação da sociedade.

A discussão sobre a relação entre educação geral e educação profissional no ensino médio reflete os desafios e as transformações nas políticas educacionais brasileiras ao longo do tempo. Durante o período neoliberal dos anos 1990, o país testemunhou uma separação entre o ensino médio geral e a educação profissional técnica de nível médio, estabelecida pelo Decreto n. 2.208/97. Essa medida gerou controvérsias, uma vez que contrariava os princípios da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), que preconiza uma educação voltada para o pleno desenvolvimento do indivíduo e sua preparação para a cidadania e o trabalho.

No entanto, nos anos 2000, em meio a um cenário político conturbado, o Governo Federal revogou o Decreto n.º 2.208/97 e introduziu o Decreto n.º 5.154/04, que propôs a formação integrada entre a educação geral e a educação profissional, técnica e tecnológica de nível médio. Essa mudança foi uma resposta às críticas feitas ao modelo anterior, que fragmentava a educação e dificultava a formação integral dos estudantes.

Embora ainda seja prematuro avaliar completamente os impactos do Decreto n. 5.154/04, essa medida representa um avanço significativo em direção a uma educação média mais inclusiva e alinhada com as demandas da sociedade contemporânea. Ao promover a integração entre a formação geral e profissional, o novo decreto visa preparar os estudantes não apenas para o mercado de trabalho, mas também para o exercício pleno da cidadania, contribuindo assim para uma sociedade mais justa e democrática.

Conforme Saviani (1994) destaca, a educação é inseparável da existência humana desde seus primórdios, sendo intrinsecamente ligada à necessidade de os seres humanos moldarem a natureza para garantir sua sobrevivência, o que



denominamos trabalho. Essa interação constante com a natureza, transformando-a para atender às necessidades humanas, é crucial para a essência humana, pois a vida humana depende da produção constante de sua própria existência por meio do trabalho.

No estágio inicial, prevalecia o comunismo primitivo, uma forma de produção coletiva sem classes sociais. Nesse contexto, a educação ocorria de maneira integrada às atividades cotidianas, com as gerações transmitindo conhecimentos enquanto interagiam com a natureza e entre si. Contudo, à medida que a humanidade se estabeleceu e a propriedade privada da terra surgiu, a sociedade se dividiu em diferentes classes sociais, provocando mudanças profundas nas dinâmicas de educação e produção. Esse desenvolvimento marcou o surgimento de desigualdades e conflitos sociais, transformando significativamente a natureza da educação ao longo da história humana.

Saviani (1989) enfatiza a necessidade da politécnica, uma concepção educacional que se opõe à fragmentação do trabalho em funções especializadas e autônomas. Para ele, o trabalho deve desenvolver, de forma indissolúvel, os aspectos manuais e intelectuais, reconhecendo que todo trabalho humano envolve a concomitância do exercício dos membros, das mãos, e do exercício mental, intelectual.

Frigotto (1985) se preocupa com a análise política das condições em que trabalho e educação se exercem na sociedade capitalista brasileira. Ele destaca que a escola articula os interesses de classe dos trabalhadores, destacando a importância de se pensar na unidade entre o ensino e o trabalho produtivo, defendendo o trabalho como princípio educativo e a adoção de uma abordagem politécnica na escola.

Lukács (1978) oferece um fundamento ontológico para a politécnica ao examinar a ontologia do ser social. Ele destaca o trabalho como uma atividade fundamental do ser humano, ontocriativa, que não só produz os meios de existência, mas também estabelece uma relação entre o homem e a natureza, a cultura e o aperfeiçoamento de si. No entanto, conforme o autor, o trabalho humano assume diversas formas ao longo da história, algumas das quais são degradantes e penalizantes. Nas sociedades capitalistas, o trabalho é explorado e alienado, o que implica na expropriação do trabalhador do produto de seu próprio trabalho e na sua não reconhecimento como sujeito do processo produtivo (LUKÁCS, 1979). Isso ocorre porque o produto do

trabalho é transformado em mercadoria e sua apropriação é realizada pelo detentor dos meios de produção (LUKÁCS, 1979).

Conforme defende Ciavatta (2019), no sistema capitalista, a saúde e a educação, que são direitos fundamentais, são submetidas à lógica do mercado, transformando-se em mercadorias como qualquer outra atividade econômica, sujeitas às leis do mercado.

Segundo Marx (2013), para que o trabalho tenha um papel educativo, é essencial que seja realizado em condições dignas, contribuindo para o desenvolvimento humano e sendo reconhecido como um direito fundamental. Isso implica a existência de um ambiente de trabalho seguro e saudável, que permita aos trabalhadores desenvolver suas habilidades e conhecimentos. Historicamente, o trabalho muitas vezes assume formas degradantes e opressivas, especialmente no contexto capitalista, onde é explorado e alienado, resultando na expropriação dos produtos do trabalho pelo trabalhador.

Nesse contexto, tanto no campo da saúde quanto na educação, o trabalho é submetido às exigências do sistema capitalista. Para que o trabalho possa ser verdadeiramente educativo, é imprescindível ser realizado em condições dignas, contribuindo para o desenvolvimento humano e sendo reconhecido como um direito fundamental. Tais reflexões são cruciais para pensar o papel do trabalho na educação e na saúde, destacando que o trabalho pode ser um importante instrumento de formação e emancipação humana, desde que seja realizado em condições que possibilitem seu potencial educativo (CIAVATTA, 2009).

Em síntese, a discussão sobre o trabalho como princípio educativo e sua relação com a saúde e a formação humana é de extrema relevância para compreendermos os desafios e as potencialidades que permeiam nossa sociedade. Ao longo deste texto, exploramos diferentes perspectivas teóricas, desde as concepções de politécnica defendidas por autores como Saviani e Lukács, até as análises críticas sobre a inserção do trabalho no contexto capitalista, conforme discutido por Ciavatta, fica claro que o trabalho, além de ser uma atividade ontologicamente ligada à condição humana, desempenha um papel fundamental na formação integral do ser humano, contribuindo para sua relação com a natureza, sua inserção na sociedade e seu desenvolvimento pessoal. No entanto, para que o trabalho seja verdadeiramente educativo e promotor de saúde, é essencial ser realizado em condições dignas e reconhecido como um direito fundamental.

Portanto, diante das reflexões apresentadas, é necessário repensarmos as políticas e práticas relacionadas ao trabalho e à educação, visando garantir não apenas a eficiência produtiva, mas também o bem-estar e a realização plena dos indivíduos. Somente assim poderemos construir uma sociedade mais justa, solidária e humanizada, onde o trabalho seja verdadeiramente uma fonte de crescimento e emancipação para todos.

### 3 PERCURSO METODOLÓGICO

Desse ponto, cientes do tema pesquisado e das informações que subsidiaram a compreensão do quadro mundial frente ao período pandêmico, relações de trabalho e o IF Baiano/GMB no contexto desses acontecimentos, passamos a exposição do Percurso Metodológico que conduziu a pesquisa, antecipado pelas informações que serviram de indicativo à construção desse percurso.

Iniciamos esta exposição situando a Educação Profissional e Tecnológica (EPT) como formadora da força de trabalho e a existência do *Campus* Governador Mangabeira como *locus* da pesquisa e a história que atravessa a constituição desse *locus*. Na sequência expomos as decisões de pesquisa e descrição do método para passagem ao tópico de análise das informações obtidas junto aos sujeitos da pesquisa.

#### 3.1 Escolhas do método

Inquietações sobre as mudanças rápidas nas relações de trabalho devido à pandemia de COVID-19 levaram à elaboração desta dissertação. A pesquisa social tem como foco a realidade social individual e coletiva em sua complexidade cotidiana, utilizando ferramentas qualitativas relevantes para estudar as relações sociais dos sujeitos. Ela integra teoria, empiria e a perspectiva dos pesquisados sobre sua realidade social. (CONTRI; ALVES, 2017).

A pesquisa teórico-empírica é embasada por conhecimentos provenientes de acervos bibliográficos e das narrativas capturadas de ferramentas metodológicas adequadas para a finalidade de cada pesquisa. Para tanto, torna-se relevante a elaboração do plano de pesquisa para a revisão de literatura, além de investigar e abordar dados empíricos da pesquisa de campo que respalde a reflexão dos resultados da pesquisa e como as contribuições teóricas irão servir de base para sustentação da empiria capaz de respaldar, cientificamente, esta pesquisa.

O desenvolvimento metodológico está elencado das seguintes etapas: revisão de literatura como base teórica para o diálogo entre a temática pesquisada e as contribuições de autores e autoras para consubstanciar este trabalho acadêmico; seleção das bibliografias, pela elaboração de fichamentos, relevantes para a elaboração do texto acadêmico; escolha do público informante para o trabalho de

campo. Como procedimento para levantamento dos dados, optou-se pela entrevista estruturada e no caso da técnica, a análise de conteúdo para tratamento dos dados.

Esta pesquisa tem abordagem qualitativa, discute sua temática, embasada nos fundamentos teórico-empírico, alusiva ao período pandêmico e pós pandêmico, e sua relação com as atividades laborais, destaca os desafios enfrentados, a partir da modalidade do trabalho remoto, por servidores TAEs do IF Baiano/GMB. A pesquisa refere-se tanto ao trabalho remoto, durante o período emergente do COVID-19, quanto ao retorno presencial da categoria de TAEs.

### **3.2 Caracterização da Pesquisa**

A pesquisa qualitativa é caracterizada como flexível, opta por objetos complexos, como a temática mencionada, consegue abarcar diversidade de técnicas e ser capaz de desvendar minúcias de aspectos relevantes imersos na vida em sociedade, além de sua receptividade ao trabalho de campo para apreensão dos dados empíricos e dados do campo das observações, portanto, adequa-se à proposta metodológica, aqui elaborada (POUPART, 2014).

O objetivo metodológico deste estudo é explorar e descrever de forma detalhada o fenômeno em questão. Yin (2015) argumenta que a pesquisa exploratória é adequada quando há escassez de informações prévias, sendo eficaz para identificar novas ideias, padrões e hipóteses. Em contraste, a pesquisa descritiva tem como finalidade detalhar características, comportamentos e situações específicas. Ao integrar essas duas abordagens, este estudo visa não apenas explorar a extensão e as nuances das dificuldades enfrentadas pelos servidores no uso das ferramentas tecnológicas, mas também descrever essas dificuldades de maneira minuciosa, com o intuito de informar a elaboração de um guia prático e eficaz.

Neste sentido, a técnica da observação se traduz em instrumento que acompanha todo o trabalho de campo para complementar os dados empíricos a partir de subjetividades do olhar de quem pesquisa. Bourdieu (1999) salienta que as perguntas não são alheias a quem as faz, enquanto não submete o objeto de pesquisa às suas indagações. Nessa etapa, os encontrados da pesquisa empírica se entrelaçam com as observações anotadas no diário de campo, daí a cosmovisão do pesquisador do “mundo empírico” (FLICK; 2009, p. 164).

A entrevista, ferramenta de pesquisa social, possibilita a quem pesquisa ter a visão de como os espaços da vida cotidiana são organizados por quem está sendo entrevistado (SCHOSTAK; BARBOUR, 2015). Sendo a pesquisa direcionada às impressões das pessoas escolhidas para compor o público deste trabalho acadêmico, são as entrevistas, no caso aqui, estruturadas, etapa metodológica que objetiva captar as impressões dos/das TAEs, com intuito da obtenção das respostas para indagações a respeito do tema abordado na pesquisa teórico-empírica.

Essa modalidade de entrevista tem como ponto de partida as inquietações e suposições a respeito do que se almeja pesquisar. As perguntas para materializá-la resultam desse momento abstrato que o pesquisador ou a pesquisadora dá início ao desejo de imergir na problemática, como, no caso em específico, acerca do trabalho remoto realizado por profissionais devido à pandemia da COVID-19, e a readequação nos espaços de labor para o trabalho presencial.

### **3.3 Análise**

A Análise de Conteúdo (BARDIN, 2016) foi a técnica escolhida para analisar os dados provenientes das entrevistas com objetivo de entender a problemática aqui pesquisada. A análise de dados seguiu os princípios da análise de conteúdo de Bardin, permitindo uma interpretação sistemática das respostas de cada pessoa entrevistada. Bardin constrói a Análise de Conteúdo sequenciado pelas etapas:

Pré-análise. Nesta fase a exploração do material para tratamento dos resultados das narrativas das pessoas selecionadas para responderem à entrevista. Momento da organização do material coletado, a partir da leitura flutuante e a escolha dos documentos a serem analisados. O objetivo foi estabelecer um contato inicial com os dados para formar uma visão geral do conteúdo. Essa etapa possibilita a elaboração de um panorama de problemas que merecem revisão estrutural com intuito de melhoria das condições de trabalho e, conseqüentemente, melhoria da qualidade de vida da categoria TAEs no IF Baiano. Este processo sistemático permitiu a identificação de categorias e temas recorrentes nas respostas dos entrevistados, o que forneceu uma compreensão do caso estudado.

A leitura flutuante das narrativas, permitiu uma primeira aproximação com possíveis categorias a serem analisadas, a escolha do material para as inferências, emergem dessa etapa; outra etapa é a exploração do material para definição de

categorias e unidades de registro para guia da análise. As entrevistas foram codificadas, e os conteúdos relevantes foram classificados conforme as categorias estabelecidas. O processo de codificação envolveu a identificação de unidades de registro (palavras, frases, segmentos de texto) relevantes para os objetivos da pesquisa. Em seguida, as unidades de registro foram agrupadas em categorias temáticas, segundo análise de conteúdo, concebida por Bardin (2016):

Um conjunto de técnica das comunicações visando obter por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição de conteúdo das mensagens indicadores (quantitativos ou não) que permitem a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) dessas mensagens (p. 48).

O tratamento dos resultados, inferência e interpretação constituem a terceira e última fase da análise de conteúdo, conforme Bardin (2016). Esta etapa é crucial, pois é nela que os dados coletados e categorizados são analisados e interpretados para gerar conhecimentos significativos. A seguir, apresenta-se uma descrição detalhada desta fase, destacando seus componentes principais. Esse é o momento de o pesquisador inferir e interpretar os “achados” da pesquisa, ou seja, momento de reflexão da empiria oriunda das narrativas de quem foi pesquisado; é quando se dá a análise dos “achados” da pesquisa com a base teórica, é a reinterpretação das narrativas embasada à luz do referencial teórico.

Este tratamento envolve a aplicação de técnicas quantitativas e qualitativas para analisar as categorias e unidades de registro identificadas durante a fase de exploração do material. Para essa pesquisa, utilizei a análise qualitativa, sendo essa mais adequada para a análise das narrativas, ou seja, para tratamento dos dados empíricos com abordagens teóricas. Parte da contextualização ao interpretar esses dados empíricos na sua relação com a pesquisa. A inferência é o processo de derivar conclusões a partir dos dados analisados. Esta etapa requer um raciocínio lógico e sistemático para interpretar os padrões e tendências observados. A inferência é a validação teórica, ou seja, momento de imbricar os resultados com a literatura existente para validar as categorias, e consequentemente, as narrativas selecionadas.

### **3.4 Caracterização dos participantes respondentes**

A amostra da pesquisa foi selecionada para ser representativa e abrangente, contemplando uma variedade de perfis entre os servidores técnico-administrativos do

IF Baiano/GMB. A entrevista foi realizada com 10 (dez) profissionais TAEs, garantindo uma amostra suficientemente diversificada. Os selecionados representam quase 20% do total de TAEs neste campus, garantindo uma amostra significativa que incluiu 5 (cinco) homens e 5 (cinco) mulheres, entre elas 1 (uma) gestante. Também foram considerados os cargos de ingresso em concurso de níveis fundamental, médio e superior. A faixa etária dos participantes, variou entre 30 a 70 anos, uma dimensão importante da amostra por permitir capturar a gama de experiências e percepções de vida. A amostra também abrangeu o estado civil dos servidores, possibilitando a análise de como responsabilidades familiares influenciaram ou não nas experiências e desafios no trabalho remoto e no retorno às atividades presenciais. Outro item considerado na seleção dos participantes foi o tempo no serviço público, o que permitiu uma percepção das diferenças nas experiências entre servidores mais novos e dos mais experientes, como uma possibilidade de verificar se a experiência acumulada no serviço público influenciou a adaptação às novas rotinas e ferramentas de trabalho. A representatividade de setores também foi considerada, envolvendo servidores ligados à Diretoria de Administração e Planejamento (DAP), Diretoria de Desenvolvimento de Ensino (DDE) e Direção-Geral (DG). Essa abrangência garantiu que todas as áreas de atuação dos TAEs fossem alcançadas.

Em síntese, a escolha criteriosa da amostra foi fundamentada na necessidade de capturar a diversidade de servidores e suas experiências de maneira a assegurar que os resultados da pesquisa sejam representativos e relevantes para a melhoria das condições de trabalho e da qualidade de vida desses profissionais.

Todos os critérios éticos estabelecidos nas Resoluções 466/12 e 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde, que tratam da ética na pesquisa, foram rigorosamente seguidos para garantir uma abordagem respeitosa e ética.

A proposta de trabalho foi submetida em 18 de março de 2023 ao Comitê de Ética do IF Baiano sob n.º CAAE: 71244723.3.0000.0249 e aprovada conforme parecer n.º 6.315.464, assegurando que os direitos humanos dos participantes fossem respeitados e protegidos.

O Comitê de Ética desempenhou um papel fundamental ao garantir que os participantes da pesquisa estivessem completamente informados sobre os procedimentos envolvidos e que seu consentimento fosse obtido de forma livre e esclarecida. Isso envolveu a apresentação detalhada dos objetivos da pesquisa, os



procedimentos metodológicos, os possíveis riscos e benefícios, bem como as garantias de confidencialidade e anonimato.

A conformidade com essas diretrizes éticas proporcionou maior confiabilidade nos processos de condução do estudo, assim como nos resultados e proposições apresentados. O rigor ético adotado fortaleceu a legitimidade da pesquisa, assegurando que todas as etapas foram conduzidas com integridade e respeito aos direitos dos participantes. O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) foi utilizado como uma ferramenta essencial para garantir que os participantes tivessem uma compreensão clara das informações relevantes antes de decidirem participar do estudo.

Dessa forma, o cumprimento das normas éticas não apenas protegeu os participantes, mas também assegurou a validade e a confiabilidade dos dados coletados, permitindo que os resultados da pesquisa sejam considerados robustos e aplicáveis.

### **3.5 Caracterização do instrumento de coleta de informações**

Os dados foram coletados através de entrevistas estruturadas, instrumento que permitiu uma exploração substancial das experiências dos TAEs, permitindo ao participante respondente um espaço maior de produção de fala. Uma entrevista estruturada é um método de coleta de dados em que o pesquisador utiliza um roteiro fixo e padronizado de perguntas, sem desvios ou adaptações durante a entrevista. Essa técnica permite a obtenção de dados comparáveis e consistentes entre todos os participantes, facilitando a análise e a identificação de padrões e tendências. A escolha por entrevistas estruturadas é justificada pela necessidade de padronização das respostas, o que possibilita a comparação direta entre diferentes indivíduos de um grupo, além de garantir maior objetividade na coleta de dados (GIL, 2008; MARCONI E LAKATOS, 2010). Segundo Gil (2008), as entrevistas estruturadas são particularmente úteis quando se busca uma maior uniformidade nas respostas. Marconi e Lakatos (2010) complementam que a estrutura rígida da entrevista garante que todos os entrevistados sejam submetidos às mesmas condições, eliminando variações que poderiam comprometer a validade dos dados coletados. Dessa forma, a entrevista estruturada se mostrou uma ferramenta eficaz para pesquisas que requerem dados precisos e comparáveis.

A escolha por entrevistas estruturadas em pesquisas qualitativas é justificada pela necessidade de obter consistência nas informações, ao mesmo tempo em que se captura a profundidade das experiências e percepções dos entrevistados. Segundo Minayo (2010), a entrevista estruturada, mesmo sendo padronizada, permite que o pesquisador explore as nuances das respostas, mantendo a riqueza do conteúdo qualitativo. Triviños (1987) complementa que este tipo de entrevista é eficaz para pesquisas que requerem dados detalhados e comparáveis, facilitando a análise temática e a identificação de padrões emergentes. Dessa forma, a entrevista estruturada se mostrou uma ferramenta valiosa para esta pesquisa ao equilibrar a padronização com a profundidade dos dados coletados.

Nesta pesquisa, as entrevistas foram realizadas no próprio *Campus*, de forma presencial e individual, no período de 01 de dezembro de 2023 a 31 de janeiro de 2024, gravadas em áudio e integralmente transcritas de forma direta (ouvindo e digitando). Foram elaboradas e realizadas 12 perguntas (Apêndice B) ligadas a percepção de produtividade durante ou após o período pandêmico; as alterações do espaço de trabalho e os impactos nos resultados de entregas; questões relativas ao distanciamento social, bem como medidas preventivas no retorno presencial; a percepção de mudanças no entorno com relação ao espaço de trabalho e contato com colegas e, por fim, o uso das tecnologias durante e após o período pandêmico e as novas relações com o espaço de trabalho, inclusive remoto, que se definiram no retorno às atividades no período pós-pandemia.

## **4. PRODUTIVIDADE, EMOÇÕES E DESAFIOS NO PÓS-COVID-19**

No capítulo anterior abordamos o percurso e as decisões metodológicas que compuseram a pesquisa, com destaque para o uso da Análise de Conteúdo de Bardin (2016), como forma primordial de tratamento dos dados obtidos por meio da entrevista estruturada realizada junto aos respondentes, que resultou num amplo material transcrito, lido e organizado sistematicamente, gerando a triangulação necessária para a elaboração da análise. A partir daí, foram revelados pontos de importante visibilidade, pontos de sombreamento e possíveis eliminações ou informações que se excluem mutuamente, permitindo que se apresente uma análise que demonstre o desafio, ou desafios que a COVID-19 impôs aos servidores técnico-administrativos do IF Baiano em Governador Mangabeira na ocasião do retorno às atividades de trabalho de forma presencial.

Assim, esta análise que segue demonstrará o percurso relatado pelos servidores participantes da pesquisa. Este percurso conduz a uma compreensão mais elaborada desse movimento de retorno às atividades presenciais depois de dois anos de afastamento do espaço físico do Campus. Algumas falas revelam temores e dificuldades próprias do momento pandêmico que foram levadas para o trabalho presencial, bem como preocupações que surgiram no pós-pandemia. Mas também trazem um alento quando se referem a mudanças, apontadas como positivas, da política que instituiu o Teletrabalho no IF Baiano como uma forma de benefício relacionado ao tempo de trabalho. Dessa forma pudemos analisar não apenas o desafio do uso mais intensivo das ferramentas digitais e programas específicos, mas também os demais desafios que integraram a jornada que englobou o trabalho remoto no retorno dos servidores ao trabalho presencial ainda sob forte presença das medidas sanitárias de distanciamento social.

### **4.1 Produtividade e percepções de um tempo pandêmico**

Sem dúvida, a pandemia provocou novas marcas na sociedade em geral. Se, por um lado, a retomada do cotidiano pôde ser desfrutada gradativamente e com certas restrições, por outro, atravessamos um período de adaptações necessárias que nos foram impostas na rotina de vida e de trabalho nesse novo contexto. Elencamos algumas das questões apresentadas pelos participantes da pesquisa, tais como as

adequações físicas e sanitárias do ambiente, a manutenção das relações interpessoais, e a infraestrutura e os equipamentos no espaço físico de setores e salas de trabalho. A análise mostrou um panorama diversificado das experiências individuais dos servidores em relação à produtividade durante o retorno ao trabalho presencial.

Para parte considerável dos participantes do estudo, a produtividade permaneceu inalterada após o retorno às atividades presenciais, ainda que os desafios provocados pelos ajustes dos espaços tenham impactado de alguma maneira a dinâmica antes conhecida. As respostas indicaram não ter havido uma mudança significativa na produtividade e que, em certos setores, a implementação de ferramentas virtuais até facilitou o trabalho e impulsionou a entrega de resultados de forma mais efetiva, conforme relatos dos participantes.

Tabela 3 - Percepção dos TAEs sobre a mudança na produtividade após o retorno ao trabalho presencial pós-pandemia.

<b>Participante</b>	<b>Resposta</b>	<b>Mudança na Produtividade</b>
P1	Não, não houve mudança na produtividade dos servidores.	Não
P2	Não. Não houve, deixando claro que eu trabalho num setor ligado diretamente ao aluno, e como a gente tem essa presença constante do aluno, eu não senti nenhum tipo de diferença no meu setor. Mas no geral, acredito que sim.	Não
P4	Não. Não houve uma mudança tão significativa assim no meu setor.	Não
P5	Não. Bem, considerando os setores do campus em geral, no meu caso não percebi uma mudança significativa na produtividade.	Não
P7	Não, não houve mudanças significativas na produtividade; pelo contrário, houve um aumento, principalmente devido à implementação de ferramentas virtuais que facilitaram o trabalho e impulsionaram a produtividade.	Não
P10	Não. Durante a pandemia da Covid-19, a produtividade no trabalho enfrentou desafios significativos. Nesse período, surgiram novas tecnologias, como aplicativos digitais, diferentes formas de hierarquia, flexibilidade nos horários e ambientes de trabalho variados. Após a pandemia, essas tecnologias migraram para diversas áreas laborais, substituindo métodos manuais ou ferramentas básicas, como o Excel, por softwares especializados. Essa transição resultou em atividades realizadas de forma mais rápida e com menor margem de erro.	Não

É importante compreender que os diferentes setores do Campus possuem dinâmicas próprias. Alguns trabalham exclusivamente em contato com documentos internos, ao passo que outros transitam entre setores da instituição. Alguns desses documentos atendem às demandas de colegas servidores, como o NAGP, e há ainda setores, a exemplo da Secretaria de Registros Acadêmicos (SRA) que atendem ao público externo. Compreender essa dinâmica dos setores ajuda a entender em qual nível essa produtividade foi impactada. Com isso, os trabalhos desenvolvidos em casa na modalidade remota, em que a tramitação apenas se dava por meio de documentos digitalizados, tiveram impacto mínimo, ou mesmo nulo. Neste sentido, tais documentos ganharam maior destaque, tendo em vista que evidenciou não ser necessária a presença do servidor nas dependências físicas do Campus para a realização de certas tarefas.

O que Ferreira (2021) aponta como uma tendência é justamente a necessidade de compreendermos a dinâmica de funcionamento do espaço de trabalho, visto que cada vez mais trabalhadores podem contar com equipamentos tecnológicos conectados à rede informatizada e de comunicação hiper digital. Isso, portanto, favorece a realização de suas atividades laborais em qualquer outro espaço que não seja necessariamente a sede da empresa ou da repartição.

Também foi observada uma constância na produtividade, o que indica que o trabalho realizado presencialmente por meio de interfaces digitais não foi necessariamente afetado quando houve a transição para o trabalho remoto. Pelos relatos dos participantes, a adaptação às ferramentas tecnológicas de trabalho, de forma rápida, foi responsável por promover um nível de eficiência aceitável e facilitou consideravelmente o trabalho a ser desempenhado remotamente. Quando houve o retorno das atividades presenciais, portanto, houve um ganho qualitativo no que diz respeito ao uso dessas ferramentas. Isso favoreceu significativamente a dinâmica de trabalho presencial em contexto de restrições sanitárias e de incertezas em relação a como os servidores poderiam ser afetados ao voltarem às atividades presenciais.

Uma questão surgida na pesquisa que pode se apresentar como um contraponto da produtividade diz respeito ao acesso a equipamentos e internet, traçando um paralelo entre o período remoto e a infraestrutura no retorno às atividades. Essa questão pode parecer contraditória, uma vez que parte dos servidores relatou dificuldades significativas, seja pela indisponibilidade de equipamento próprio para realização dos trabalhos, ou por dividirem o equipamento doméstico com mais

membros da família. Além disso, a qualidade dos serviços de internet prestados em algumas localidades, como destacado por um dos participantes, representou um obstáculo, como se pode observar no excerto a seguir de um dos participantes da pesquisa: “[...] *já possuía um notebook, uma rede de internet que funciona muito bem na minha residência, mas isso tudo foi custeado por mim, não houve um repasse pela instituição ou pelo Governo.*” (P4). Ainda assim, estes elementos parecem ter ocasionado um baixo impacto na produtividade, indicando uma hipótese de que uma parcela significativa dos trabalhos realizados requeria pouca estrutura, inclusive tecnológica, para sua realização.

Reforçamos, mais uma vez, que a produtividade quase inalterada, indicada pelos participantes, está diretamente ligada à natureza de cada setor e sua forma de execução das tarefas. Entretanto, é notável que o retorno às atividades presenciais, conforme se pode perceber através das declarações dos participantes da pesquisa, ainda que representasse certos desafios, favoreceria também acesso a uma infraestrutura de equipamentos mais adequada e que não representasse custo adicional ao próprio servidor.

A adequação do espaço doméstico para a realização das atividades laborais também foi um item repetidamente apontado pelos participantes. No trecho abaixo, é possível constatar tal questão apresentada por um dos entrevistados:

Uma das maiores dificuldades foram os equipamentos que precisei fazer uso, como uma cadeira mais confortável, aparelho celular, notebook. [...] uma nova readaptação, então a minha casa passou a ser o meu local de trabalho, contudo na minha casa eu não disponibilizava de materiais para que o trabalho fosse mais fluído, com mais eficácia, sem ter danos a minha saúde, eu destaco a minha coluna cervical lombar. (P3).

Se por um lado a produtividade se manteve relativamente inalterada, os relatos dos participantes, por outro, indicam que as relações interpessoais se fragilizaram durante o período de afastamento presencial e se recompuseram em outros formatos no retorno ao trabalho presencial sob novas condições sanitárias. Para Silva (2022), a pandemia trouxe profundas mudanças nas dinâmicas de trabalho, especialmente no que tange às interações sociais impostas através das orientações de distanciamento social por parte de órgãos sanitários. Os participantes indicaram uma deterioração nas relações interpessoais que, ainda segundo Silva (2022), foram desfavoravelmente

afetadas, já que o contato face-a-face foi substituído por interações, muitas vezes superficiais, facilitadas pela tecnologia.

Este contexto resultou, segundo o autor, em prejuízo para a formação de vínculos mais fortes entre os trabalhadores, destacando ainda que aqueles que ingressaram no emprego durante a pandemia foram ainda mais prejudicados por não haver a construção de laços interpessoais sólidos no início de sua trajetória profissional em determinado local de trabalho. Na pesquisa, esta condição pode ser verificada em respostas como: "*Tivemos mais dificuldade de relacionamento, [...] muita dificuldade em realizar algumas atividades, medo de contato*". (P6), ou:

Percebi as relações interpessoais mais fragilizadas, né? Pessoas que estavam no isolamento social e no retorno continuaram nesse isolamento. Assim como eu que estava numa introspecção dentro do ambiente de trabalho então eu percebi que essa readaptação junto com os colegas isso retardou mais, ou seja, não buscou o fio da meada de lá de dois mil e dezenove, dois mil e vinte, tal quando a gente teve aquele decreto, e aí eu penso que começamos a nos adaptar a essa nova conformação da rotina nossa. (P3 - sic).

Como podemos perceber nas declarações dos participantes reproduzidas acima, o retorno às atividades laborais presencialmente evidenciou que as relações interpessoais haviam sido sensivelmente afetadas e fragilizadas. O temor gerado pela COVID-19 oportunizou a quebra do contato mais afetivo e de ordem emocional entre os servidores, que, como qualquer pessoa, temiam o risco iminente de uma contaminação pelo Corona vírus.

Sem dúvida, podemos apontar que o medo do contato foi um importante obstáculo à execução das tarefas presenciais e do próprio convívio entre os pares no ambiente de trabalho, especialmente entre os servidores mais velhos, que se sentiram ainda mais vulneráveis, como destacado na fala do participante 10: "Tínhamos medo de quem estava, quem não estava, quem teve, quem não teve covid-19. Então, isso aí é claro, é um filme que passa na cabeça [...]" (P10).

Assim, é notável que as relações interpessoais foram afetadas não apenas no ambiente tecnológico, nos contatos que se limitaram a e-mails, troca de mensagens instantâneas ou chamadas de videoconferência, mas também foram afetadas no próprio retorno presencial. Mesas de trabalho foram redistribuídas para garantir maior espaçamento, e os setores foram reorganizados para manter as pessoas mais distantes entre si. Tais medidas provocaram, igualmente, um distanciamento nas

relações, com a interação face a face interrompida pelas máscaras, enquanto o receio de contaminação ainda presente podia ser sentido a todo momento, principalmente para quem já tinha algum problema de saúde, como se lê no relato de um participante da pesquisa:

[...] não somente no ambiente de trabalho, mas em toda a sociedade. Eu mesma senti na pele por ter rinite alérgica e doença respiratória que as pessoas ficaram mais temerosas. Quando vê alguém com a crise de rinite, não sabia se era gripe, se era COVID-19, então eu senti esse receio das pessoas em se aproximar de pessoas que estão com algum problema respiratório. (P2).

O comentário acima de um dos participantes traz à tona outro aspecto importante surgido no retorno às atividades presenciais. A preocupação com um eventual contágio afetou emocionalmente aqueles que eram vistos como possíveis agentes de transmissão. Assim, alguns servidores, além de enfrentarem a insegurança sanitária da pandemia, tiveram que lidar com questões emocionais, como a preocupação com sua imagem diante dos colegas e o julgamento velado quando tentavam se reaproximar fisicamente ou emocionalmente no ambiente de trabalho. Essa dinâmica intensificou o desconforto e a fragilidade nas relações interpessoais.

Ainda no tocante às relações interpessoais é possível afirmar, como sugere Silva (2022) que, neste campo, a mesma tecnologia que promoveu a continuidades da produtividade não foi suficientemente capaz de manter a qualidade de vínculos sociais que se percebiam anteriormente à pandemia, tornando necessário criar meios de reconstruir tais relações, fato que se mostrou desafiador mesmo em tempos sem pandemia. A fragilização das relações interpessoais entre os servidores técnicos-administrativos, destacada tanto pelos depoimentos dos participantes, quanto pela literatura analisada, aponta para a necessidade de estratégias organizacionais que facilitem a reconstrução dos vínculos sociais. Tais estratégias poderiam incluir atividades de integração e suporte psicológico, visando melhorar a qualidade das interações e promover um ambiente de trabalho mais coeso e colaborativo.

Uma crítica perceptível e necessária a se fazer diz respeito a ausência de ações diretas da gestão do IF Baiano no tocante ao suporte material efetivo aos servidores em atividade de trabalho remoto, fato apontado pelos participantes. Para permanecer em produtividade, muitos entrevistados relataram que tiveram que lançar mão do próprio equipamento e, em muitas circunstâncias, de um orçamento que



originariamente não estava destinado à aquisição de um computador ou aparelho de smartphone.

A Participante 4 relatou possuir os equipamentos necessários, mas mencionou que todos os custos foram arcados por ela mesma: "[...] já possuía um notebook, uma rede de internet que funciona muito bem na minha residência, mas isso tudo foi custeado por mim, não houve um repasse pela instituição ou pelo Governo." (P4)

Nesse sentido, podemos afirmar que o retorno ao trabalho presencial apresentou como vantagem implícita aos técnicos administrativos a redução de custo pessoais relacionadas à execução de suas atividades, visto que utilizam a infraestrutura da instituição. Sem dúvida, mesmo que muitos servidores tivessem condições de acesso à internet e a equipamentos em grau satisfatório em casa, deve-se ressaltar que os custos de manutenção, o acesso a suporte de notebooks e aparelho similares para o uso de trabalho, a qualidade da internet e seu devido custeio só foram efetivamente sanadas pela instituição quando houve o retorno às atividades presenciais.

Essa situação destaca uma questão crítica abordada por Araújo e Lua (2021), que afirmam que a transição para o trabalho remoto gerou custos adicionais para os trabalhadores, incluindo a compra de computadores, monitores e contratação de serviços de internet e telecomunicações, quando muitos trabalhadores, especialmente aqueles com condições financeiras limitadas, enfrentaram dificuldades significativas para adaptar seus ambientes domésticos às exigências do trabalho remoto, como destacam:

A transição para o trabalho remoto tem gerado custos adicionais aos trabalhadores(as) (compra de computadores, monitores, contratação de sistemas de internet e telecomunicações) e demandado espaço específico em casa onde se possa trabalhar com tranquilidade por longos períodos de tempo – o que é impossível para parte significativa da população trabalhadora com suas casas pequenas, apartamentos minúsculos e compartilhados (Araújo e Lua, (2021).

Outros órgãos da União, numa ação de ajuste ao momento pandêmico, a exemplo do TRT da 23ª Região em Mato Grosso, prestou suporte material aos servidores na implementação do trabalho remoto com regras explicitadas no cronograma de tarefas e acordado entre chefias e subordinados (TRT 23, 2021). Esta análise permitiu uma compreensão das dificuldades enfrentadas pelos servidores durante a transição para o trabalho remoto com a ausência de suporte adequado e os custos adicionais mencionados pelos participantes, o que reflete a necessidade de

políticas institucionais que ofereçam melhores condições de trabalho, especialmente em contextos de crise como a pandemia.

#### 4.2 Tempo e relações de trabalho

Neste tópico discutiremos a economia de tempo e o deslocamento dos participantes da pesquisa. Esta importante questão, destacada pelos TAE, revela que os participantes apontaram a economia de tempo como uma vantagem do trabalho remoto, relacionada à atenção doméstica, em virtude da redução de deslocamento diário entre a residência e o Campus. Identificamos que este apontamento da redução do deslocamento diário foi visto como o principal benefício no período pandêmico e que se estendeu no retorno presencial com jornadas reduzidas ou dias escalonados e, mais tarde, incorporado em função da implantação do teletrabalho, este, também, ponto de destaque relatado pelos TAEs. Esta constatação está refletida nas falas dos participantes, evidenciando um impacto positivo significativo na qualidade de vida e produtividade dos servidores.

Especialistas como Rodrigues (2020) indicam o deslocamento residência/trabalho como um dos fatores mais estressantes ao trabalhador, por diversas razões que vão desde a distância, ao percurso percorrido e as condições materiais desse deslocamento, seja ele realizado por transporte público ou particular. Acrescenta que iniciativas como o teletrabalho podem reduzir esse estresse, resultando em maior produtividade e satisfação no trabalho. Este argumento é claramente evidenciado nos relatos dos entrevistados, conforme os seguintes trechos das falas dos participantes: *“o fato de você estar com a sua família, o desgaste de quem não mora na cidade onde o campus está instalado, então esse desgaste, de ir e vir, isso foi positivo. (P3). [...] Diminuiu a questão do meu deslocamento [...], com o teletrabalho, realizo meu trabalho em casa com mais calma, ter mais qualidade de vida. (P4). [...] Redução do deslocamento e também ficar mais perto da família. (P5).*

Silva (2022) destaca que além da economia de tempo e combustível, a possibilidade de se concentrar mais facilmente e de equilibrar a vida pessoal com o trabalho são pontos positivos. Tais elementos favoráveis ao trabalho remoto foram mencionados enfaticamente pelos participantes. Anjos (2022) reforça o teletrabalho como um promotor de benefício no que tange à redução do tempo gasto no deslocamento, ou mesmo não haver deslocamento diário, ao passo que aponta maior flexibilidade para escolher horários de trabalho e mais tempo disponível para a família,

menção ainda haver uma melhor gestão do tempo, uso ampliado da tecnologia para serviços públicos mais eficientes, sobretudo numa estrutura econômica como a atual, em que o tempo também passa a ser compreendido como mercadoria. Por fim, Zagati (2022) menciona a flexibilidade de horários, redução de despesas com transporte e maior proximidade com a família como benefícios do teletrabalho.

Outro elemento presente nas falas dos participantes evidenciou que durante o trabalho remoto havia uma certa sensação de segurança, mesmo que no período o índice de contaminação estivesse muito alto. Esta sensação foi abalada com o retorno presencial, fato notado em 60% das falas dos participantes. Vale ressaltar que todas as participantes do sexo feminino relataram que o não deslocamento ou a redução do deslocamento diários dos servidores foi um benefício trazido pelo teletrabalho.

O fato de necessitar retomar o deslocamento, geralmente por transporte público, o que implicava em algum contato com mais pessoas ainda num ambiente de insegurança e da mesma forma o contato com os colegas de trabalho, mesmo com as adequações físicas realizadas no ambiente do Campus.

[...] Devido à distância que eu tenho da minha residência para o meu trabalho eu fiquei um pouco apreensiva em relação a estar mantendo o distanciamento de outras pessoas, porque o fluxo é muito grande na questão de rodoviária e aí eu tinha um um temor em relação a me contaminar e nisso passar pra minha família. (P4)

Para alguns participantes, em seus relatos, isso gerou um estresse com forte impacto psicológico por lidar com um temor contínuo de contágio. Esse deslocamento, que antes fazia parte da rotina, passou a ser visto com maior apreensão devido aos riscos de contágio e ao desgaste físico e emocional acumulado ao longo da pandemia. Muitos servidores relataram que a retomada dessa prática representou um dos maiores obstáculos na readaptação ao trabalho presencial, já que o teletrabalho proporcionou um alívio significativo no tempo e esforço despendidos com o deslocamento. A fala de um dos participantes exemplifica bem essa dificuldade:

[...] o maior desafio pra mim na verdade foi retornar a viajar. Porque coisa que de uns tempos pra cá eu comecei a sentir mesmo, tanto emocionalmente, como o corpo já começou a sentir o desafio de viajar todos os dias, é muito cansativo, ainda mais o contato com outras pessoas no deslocamento, pós pandemia. [...] então o maior desafio pra mim mesmo foi retornar as atividades, de ter que viajar todos os dias. Me afastar por um período de mais de doze horas de casa, isso pra mim foi muito difícil." (P2)

Neste cenário, como mencionado anteriormente, já se encontravam em andamento as jornadas escalonadas para permitir que os TAEs pudessem permanecer realizando parte da sua jornada de trabalho de forma remota e reduzissem o período presencial no Campus. Mais tarde, com a implantação do regime de Teletrabalho, tanto parcial como integral, os TAEs tiveram a chance de optar, via edital, por realizar suas tarefas, conforme o setor e cargo ocupado em uma das duas modalidades disponíveis.

A implantação do Programa de Gestão de Desenvolvimento (PGD) é uma estratégia organizacional que visa promover flexibilidade e eficiência no ambiente de trabalho, aproveitando as tecnologias digitais para permitir que os funcionários realizem suas atividades fora do escritório tradicional. O governo brasileiro implementou oficialmente o teletrabalho através da Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, que entrou em vigor em novembro de 2017. Essa legislação introduziu diversas alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), incluindo disposições específicas sobre o teletrabalho, formalizando e regulamentando essa modalidade de trabalho remoto no Brasil. No serviço público, o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos estabeleceu novas regras para a adoção do teletrabalho por funcionários públicos federais em julho de 2023.

Amplamente debatido, o Teletrabalho, no âmbito do Campus Governador Mangabeira, teve rápida adesão por parte dos TAEs. O Teletrabalho foi evidenciado em todas as respostas como uma possibilidade viável aos servidores. Assim, o que já havia sido uma imposição no período pandêmico, ganhava um corpo mais estruturado e regulamentado, em um ambiente cuja forma do trabalho já havia sido posta à prova, conferindo validade à experiência e sua continuidade. Reforçando as falas sobre qualidade de vida, equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, deslocamento, conforto e flexibilidade e uma maior produtividade e eficiência, a totalidade dos participantes destacou o Teletrabalho como a ação mais importante, mas ainda assim, fizeram menção da necessidade de interação presencial com os colegas.

O retorno ao trabalho presencial após a pandemia da COVID-19 apresenta diversas vantagens e desvantagens que devem ser consideradas tanto pelas instituições quanto pelos indivíduos que compõem o espaço de trabalho. Uma das principais vantagens é a restauração da colaboração e da comunicação face a face, que muitas vezes é mais eficaz para resolver problemas complexos e fomentar a inovação. O ambiente de trabalho presencial também promove um senso de

comunidade e pertencimento entre os colegas, o que pode aumentar a motivação e a satisfação no trabalho. Além disso, estar no escritório de maneira presencial pode facilitar a criação de redes de contatos profissionais e oportunidades de desenvolvimento de carreira que são mais desafiadoras de alcançar remotamente.

No entanto, o retorno ao trabalho presencial também apresenta desafios significativos. Um deles, bem evidente nos depoimentos dos participantes da pesquisa, é a preocupação com a saúde e segurança dos servidores, especialmente diante de novas variantes do vírus e incertezas sobre a imunização completa da população. Além disso, o trabalho remoto provou ser uma opção viável para muitos setores durante a pandemia, oferecendo flexibilidade e reduzindo custos com transporte e infraestrutura física para a administração pública, em contrapartida, os gastos correntes com materiais e insumos administrativos e pedagógicos, foram custeados pelos servidores, como internet, energia elétrica, materiais de consumo. A transição de volta ao espaço físico do trabalho presencial pode representar uma interrupção para aqueles que se acostumaram com a autonomia do trabalho remoto e enfrentar desafios na gestão do equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Em suma, enquanto o retorno ao trabalho presencial pode trazer benefícios importantes para a colaboração e o desenvolvimento profissional, é crucial considerar as preocupações com a saúde, a adaptação ao novo ambiente de trabalho e a manutenção do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Estratégias flexíveis que combinem o melhor dos dois mundos podem ser a chave para otimizar a produtividade e o bem-estar dos servidores pós-pandemia.

#### **4.3 Adaptação e Resiliência: novas Rotinas, ferramentas e trabalho**

Neste ponto da análise dos dados, daremos maior ênfase à importância das tecnologias e a adaptação a novas rotinas e ferramentas de trabalho. Os participantes evidenciam que as tecnologias adotadas tiveram um papel crucial no desempenho das atividades remotas durante a pandemia e continuaram a ser relevantes após o retorno às atividades presenciais. Contudo, as experiências e percepções destacam diferentes aspectos dessa transição tecnológica. Um dos relatos mostra que as tecnologias foram extremamente valiosas durante o período pandêmico, permitindo a substituição de encontros presenciais por reuniões online, o que atendeu às necessidades do momento e continuaram a ser difundidas, aperfeiçoadas e melhoradas após o retorno ao trabalho presencial:

As tecnologias foram de grande valia naquele momento, [...] elas se difundiram além do trabalho e popularizou bastante essa tecnologia. Os encontros presenciais foram substituídos por reuniões on-line e eu acho que eles atenderam as necessidades daquele momento. E essas mesmas tecnologias que estiveram disponíveis no momento da pandemia, elas continuam sendo difundidas, aperfeiçoadas, melhoradas. (P2).

Outros relatos ressaltam que as tecnologias facilitaram significativamente o desempenho das atividades, reduzindo o tempo e os custos associados às tarefas. Após o retorno presencial, notadamente, houve uma maior inclusão dessas tecnologias, que passaram a ser utilizadas para comunicação, divulgação de serviços e interação com o público, conforme depoimento de um dos participantes:

As tecnologias facilitaram o desempenho das atividades, isso trouxe uma redução no tempo, no gasto da realização das minhas atividades e no retorno houve a inclusão ainda maior destas tecnologias. Porque a gente começou a acrescentar as tecnologias no nosso trabalho, para comunicação, divulgação dos serviços, até na interação com o nosso público. (P4).

Certamente, as tecnologias foram essenciais para a execução das atividades remotas, mesmo enfrentando dificuldades devido à falta de familiaridade com as novas ferramentas, a exemplo do Sistema Unificado de Administração Pública – SUAP. Contudo, os participantes destacaram que as tecnologias agregaram valor e melhoraram a qualidade de vida dos trabalhadores, sendo um dos maiores ganhos do trabalho remoto que teve continuidade no retorno presencial, quando afirmam: *"as tecnologias foram essenciais, elas vieram para agregar, para melhorar a qualidade de vida, além de ser o maior ganho que tivemos com o retorno presencial."* (P7).

As tecnologias se tornaram compulsoriamente indispensáveis no nosso cotidiano, em especial quando falamos de rotinas de trabalho. Comumente, o primeiro contato com qualquer nova ferramenta digital exige do usuário um tempo de adaptação. Neste sentido, os participantes apontaram como uma dificuldade inicial a ausência de orientação e informação para utilizar algumas ferramentas das plataformas, fossem elas as já conhecidas da rede para transmissões em webconferência, até ferramentas específicas, como no caso do SUAP. Isso é perceptível a partir da análise do excerto abaixo:

Não fosse a tecnologia, não conseguiríamos realizar nenhuma atividade. Por outro lado, eu acho que a gente teve dificuldades, porque mexer em algumas ferramentas, em algumas plataformas, por

exemplo, sem ter tanta facilidade, sem ter conhecimento, sem ter tido preparo de uma formação, é difícil, foi difícil. (P9).

Essa percepção se alinha com estudos que mostram como os avanços nas tecnologias de informação e comunicação (TICs) abriram novas perspectivas para a educação a distância e outras atividades remotas. Almeida (2003) destaca que essas tecnologias facilitam o acesso a ambientes digitais de aprendizagem, tornando a educação e trabalho mais acessíveis e eficientes. Cordeiro (2020) aponta a importância de tecnologias como internet, mídias digitais, celulares e smartphones no processo de adaptação das aulas, e aqui podemos acrescentar o trabalho, presenciais para o formato online durante a pandemia.

Compreendemos que, apesar dos desafios iniciais relacionados à adaptação e ao uso de novas tecnologias, sua implementação foi essencial para a continuidade das atividades durante a pandemia e trouxe melhorias significativas no desempenho das tarefas também no retorno presencial, o que confere maior necessidade de uma adoção contínua de melhoria dessas tecnologias que se tornaram fundamentais para manter a eficiência e a qualidade no ambiente de trabalho.

Os participantes da pesquisa indicaram que os equipamentos e ferramentas mais utilizados no desempenho das atividades remotas foram o smartphone / aparelho celular, fones de ouvido e webcam e o computador; essencialmente acessaram o e-mail institucional, o SUAP (em um volume expressivo), o SouGov, WhatsApp, Pérgamo, Google Meet e a plataforma RNP para reuniões online. Estes recursos tecnológicos desempenharam um papel crucial na manutenção da continuidade do trabalho e da comunicação eficiente durante o período de isolamento social. E, como mencionado anteriormente, ao retornarem para as atividades presenciais, o uso dessas interfaces digitais mostrou ser mais eficaz em relação ao período pré-pandêmico, o que representou um avanço na informatização das atividades laborais dos TAEs no contexto presencial.

Entretanto, a existência de recursos tecnológicos e de documentos digitalizados no âmbito da administração pública não garante, necessariamente, o uso eficaz desses materiais. Há muitas limitações de acesso no que diz respeito ao local em que estão hospedados na interface virtual do site institucional, bem como a sequência de procedimentos necessários à execução de uma determinada tarefa. Por esse motivo, a criação de um tutorial, como produto educacional resultante da presente pesquisa, constitui-se como elemento essencial.

Um documento tutorial, como se propõe no estudo desenvolvido, é essencial para facilitar o acesso a documentos públicos, pois oferece orientação clara e detalhada sobre os procedimentos necessários para obter esses registros. Ele desempenha um papel fundamental ao fornecer aos cidadãos e às organizações as informações necessárias sobre onde e como solicitar os documentos desejados, quais formulários preencher, quais taxas podem ser aplicáveis, e os prazos e requisitos legais que devem ser cumpridos, por exemplo. Esse guia não apenas simplifica o processo de obtenção de documentos públicos, mas também promove a transparência e a acessibilidade, garantindo que todos os interessados tenham a capacidade de exercer seu direito de acesso à informação.

Além disso, um documento tutorial bem elaborado pode contribuir significativamente para a eficiência administrativa e a redução de erros. Ao esclarecer os passos a serem seguidos e os documentos necessários desde o início, ele ajuda a evitar retrabalhos e a minimizar o tempo gasto tanto pelos solicitantes quanto pelas entidades públicas responsáveis pelo fornecimento dos documentos. Isso não apenas aumenta a satisfação dos cidadãos, mas também fortalece a confiança no sistema público, promovendo uma cultura de responsabilidade e colaboração entre governo e sociedade. Portanto, investir na criação e divulgação de um documento tutorial acessível e informativo é crucial para promover uma governança transparente e eficaz.

No que tange os TAEs do IF Baiano, o guia prático permitirá maior eficiência de acesso às informações burocráticas institucionais. Além disso, oportunizará melhor compreensão dos procedimentos a serem adotados para execução de tarefas inerentes às funções que desempenham, bem como a serviços e direitos que o servidor possa usufruir ao longo de sua atividade laboral.

A partir das informações coletadas nas entrevistas, ficam evidentes os ajustes, adaptações e transformações que foram vivenciadas por qualquer pessoa que atravessou o período pandêmico. Os trabalhadores, nos seus diversos campos de ocupação e atuação, com maior ou menor impacto, viram-se em uma situação desafiadora para lidarem com o novo cotidiano das atividades laborais. Os trabalhadores, de diferentes setores, passaram por diversos processos de adaptação ao novo momento, enfrentando alterações em suas rotinas pessoais e, conseqüentemente, em suas rotinas de trabalho. Isso incluiu a necessidade de aprender e utilizar novas ferramentas e, em alguns casos, realizar uma mudança



completa na constituição de suas atividades profissionais. Tudo isso aconteceu em um mundo já conhecido, mas que foi drasticamente afetado pela COVID-19.

Toda essa nova composição foi geradora de desafios. Ao serem questionados a respeito dos desafios encarados na nova concepção de trabalho, os participantes evidenciaram que os desafios suplantaram o período remoto e alcançaram o retorno presencial com variações que transitaram do material ao emocional, do aprendizado à adaptação e readaptação. Esses elementos puseram esta pesquisa num campo maior de complexidade ao discutir as transições entre o presencial → COVID e trabalho remoto → retorno ao trabalho presencial.

Como elemento fundamental dessa investigação, abordamos as rotinas alteradas e as alterações das ferramentas de trabalho e o próprio trabalho frente ao desafio da manutenção da saúde física e emocional. A este último item destacamos que não aprofundaremos as concepções de saúde por ser uma área específica que foge ao tratamento do nosso campo de estudo, mas ressaltamos as falas dos participantes por entendermos se tratar de um tema de relevância no contexto dessa pesquisa e de outras investigações que se debruçaram com maior efetividade no campo da saúde mental. Destacaremos, também, neste tópico a discussão sobre o uso das ferramentas digitais específicas e como estas se mostraram como um desafio posto para alguns TAE em suas dinâmicas de trabalho.

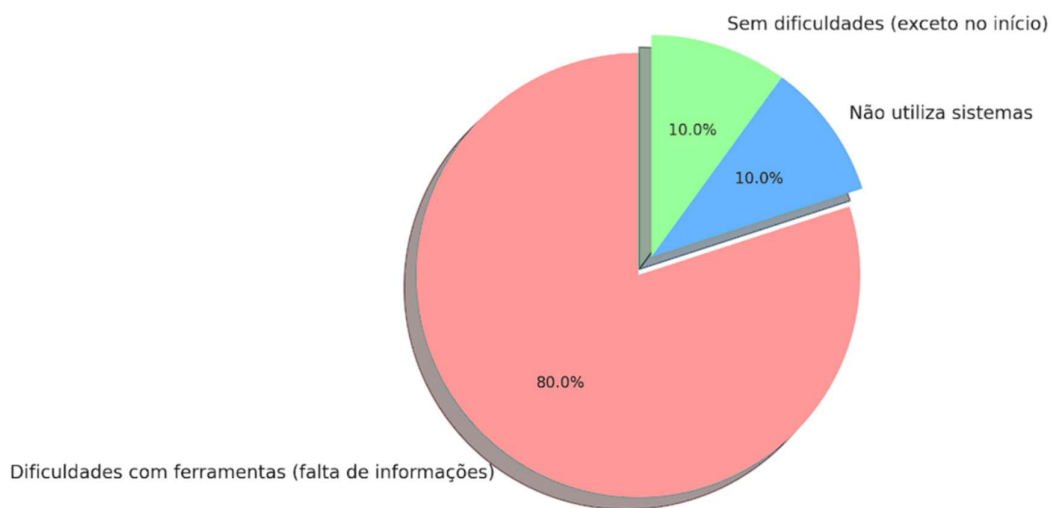
Anteriormente, citamos a adequação do ambiente doméstico como um momento de certa adaptação. O que parecia uma contingência se prolongou alterando o cotidiano doméstico, em alguns casos, drasticamente. Essa alteração provocou tomadas de decisões que abrangeram a rotina do lar e a do trabalho. O espaço antes separado tornou-se um só e os papéis se entrelaçaram, causando, em muitos casos, prejuízos de ordem física, emocional e financeira.

Nesse cenário, os aparatos tecnológicos tornaram-se o único meio de trabalho para os Técnicos-Administrativos em Educação (TAEs). Processos que ainda estavam em fase de implantação foram rapidamente integrados às rotinas de trabalho devido à emergência sanitária. Para alguns servidores, essa antecipação, aliada ao uso intensivo de ferramentas que antes não faziam parte do dia a dia, alterou radicalmente a dinâmica laboral. O uso de webcams e microfones, antes pontual, tornou-se constante. Essa adaptação forçada gerou desconforto entre os servidores, configurando um dos impactos inevitáveis da pandemia.

Segundo relatos dos Técnicos-administrativos em Educação durante o período de atividades remotas e, especialmente, no retorno às atividades presenciais, houve um achado crucial para esta pesquisa: a dificuldade mais comentada entre os entrevistados foi no uso das ferramentas tecnológicas essenciais para o desempenho de suas atividades, destacando-se de forma persistente e revelando uma lacuna crítica no processo de adaptação e implementação das tecnologias no ambiente de trabalho.

O gráfico seguinte apresenta a distribuição dos desafios enfrentados pelos servidores técnico-administrativos em relação ao uso de ferramentas tecnológicas e sistemas. Observa-se que a maioria dos entrevistados, cerca de 80%, reportou dificuldades no uso desses sistemas devido à falta de informações, instruções detalhadas ou tutoriais. Apenas 10% dos servidores relataram dificuldades apenas no início do trabalho remoto, superando-as com o tempo. Por outro lado, 10% dos servidores não enfrentaram dificuldades, o que pode ser atribuído ao fato de não utilizarem sistemas em suas funções específicas.

Gráfico 2 – Dificuldade na utilização dos sistemas



O Participante 3 expressa uma falta de instrução avançada e dificuldades contínuas, evidenciando a necessidade de suporte detalhado e contínuo:

Eu não tive uma instrução mais avançada, [...] eu não tive um passo a passo e, por exemplo, até hoje ainda tenho muita dificuldade em fazer

o uso de algumas ferramentas, a princípio do SUAP e o Opina eu também ainda tenho certas dificuldades (P3).

Esta citação destaca a carência de orientação aprofundada e o impacto duradouro dessa falta de suporte.

Mesmo após o retorno às atividades presenciais, os problemas com a utilização das ferramentas tecnológicas persistiram, sublinhando a necessidade de treinamento contínuo e adequado. O Participante 4 ressalta a ausência de tutoriais:

O que eu encontrei mais dificuldade foi na utilização de uma ferramenta em específico que é o SUAP. Porque era através dele que os servidores tinham que comunicar e entregar suas atividades do trabalho remoto, [...] não havia nenhum tutorial pra que ajudasse no desempenho dessas atividades (P4).

Esse relato enfatiza a importância de materiais de apoio práticos e acessíveis para facilitar a transição e a eficiência no uso das ferramentas tecnológicas.

A necessidade de um suporte mais estruturado é reiterada por diversos participantes. O Participante 6 discute a confusão causada pela falta de conhecimento e a demanda por um sistema organizado:

Tive dificuldade no SUAP, [...]. Não é uma plataforma difícil, mas se você não tiver o mínimo de conhecimento, ele vai lhe deixar confuso, então é importante, sem falar na demanda de informações e de processos e de pedidos de ofício que o servidor tem que fazer. [...] são várias informações perdidas, que deveriam ser organizadas em uma ferramenta única.

Este comentário destaca a complexidade e a fragmentação das informações, reforçando a necessidade de um sistema unificado e de suporte contínuo para facilitar o uso eficaz das ferramentas tecnológicas.

De forma similar, o Participante 7 enfatiza a ausência de manuais e guias passo a passo como um gargalo significativo no uso das ferramentas tecnológicas:

[...] foi um dos principais gargalos, [...] a utilização dessas ferramentas. Temos dificuldade até hoje e não tivemos instruções, um passo a passo, um guia, [...] um manual que indicasse como solicitar um benefício, [...] tivemos que aprender no cotidiano, errando, perguntando e indo atrás para poder solicitar, mas não tivemos um suporte para o uso do SouGov, do SUAP e outras plataformas, [...] (P7).

Este relato evidencia a importância crítica de materiais de instrução detalhados e acessíveis para garantir que os servidores possam utilizar eficazmente as ferramentas tecnológicas necessárias para suas atividades diárias.

Os desafios relatados pelos participantes são consistentes com os achados de Fischer (2020) e Mazzaro (2021). Fischer (2020) destaca que a falta de treinamento, comunicação, infraestrutura e suporte são obstáculos significativos ao uso eficaz das ferramentas tecnológicas. Mazzaro (2021) também enfatiza as adversidades no uso dessas ferramentas e a dificuldade de acesso e uso dos recursos tecnológicos para fins educacionais.

Segundo Có, Amorim e Finardi (2020), diante dos desafios impostos pela pandemia de Covid-19, as tecnologias da informação tornaram-se fundamentais em diversas áreas de nossas vidas, abrangendo atividades sociais, profissionais e acadêmicas. A necessidade de adaptação rápida e eficiente às novas circunstâncias levou à adoção massiva de plataformas e ferramentas digitais para garantir a continuidade das interações e do trabalho, destacando a importância da tecnologia em tempos de crise. Esse contexto teórico reflete a realidade enfrentada pelos servidores técnicos-administrativos.

Durante esse período, inúmeras plataformas e ferramentas digitais emergiram como novas possibilidades, sendo amplamente aceitas e utilizadas. Muitos educadores, por exemplo, expressaram a intenção de continuar utilizando essas tecnologias mesmo após o fim do isolamento, indicando uma tendência futura de adoção do ensino híbrido. Esse modelo combina atividades presenciais e online, proporcionando uma abordagem flexível e dinâmica para a distribuição de conteúdo, refletindo uma mudança significativa na maneira como a educação pode ser oferecida e recebida no pós-pandemia (CÓ, AMORIM, FINARDI; 2020).

Além disso, a análise de Silva (2022) sobre a falta de preparação para o uso das tecnologias reforça a necessidade de um suporte contínuo e de capacitação para os servidores. Anjos (2022) e Zagati (2022) também sublinham a importância de uma formação adequada e contínua para o sucesso da implementação do teletrabalho e o uso das TICs. Essas análises corroboram a necessidade identificada pelos participantes desta pesquisa, destacando a urgência de estratégias educacionais e organizacionais que ofereçam suporte contínuo e capacitação adequada para a utilização eficaz das ferramentas tecnológicas essenciais no ambiente de trabalho.

Uma das maiores dificuldades enfrentadas pelos Técnicos-administrativos em Educação durante o período remoto e o retorno às atividades presenciais foi a falta de treinamento e suporte adequado para o uso das ferramentas tecnológicas essenciais. Os relatos dos participantes destacam persistentemente a carência de orientação avançada e contínua, refletindo uma lacuna crítica no processo de adaptação e implementação dessas tecnologias no ambiente de trabalho. As dificuldades com plataformas específicas de solicitações, bem como a ausência de tutoriais e materiais de apoio, sublinham a necessidade urgente de estratégias organizacionais que proporcionem treinamento contínuo, informações claras e suporte técnico eficiente.

Portanto, é evidente que a implementação de estratégias organizacionais que incluam treinamento contínuo, disponibilização de informações precisas e suporte técnico eficiente é essencial para facilitar a adaptação e o desempenho dos servidores em ambientes de trabalho tecnologicamente avançados. A superação dessas dificuldades é crucial para melhorar a eficiência e a eficácia das atividades realizadas pelos servidores técnicos-administrativos, garantindo um ambiente de trabalho mais produtivo e bem adaptado às exigências tecnológicas contemporâneas.

## 5 PRODUTO EDUCACIONAL

O *Guia Prático de instruções para servidores* surge como um desdobramento desta pesquisa. Conhecer os impactos da pandemia e os desafios enfrentados nas práticas laborais dos TAEs e resultou na criação desta ferramenta: um aplicativo, cujo objetivo é reunir em um único espaço, informações essenciais aos servidores TAEs. A pesquisa revelou que os servidores já enfrentavam dificuldades no acesso ao sistema necessário para fazer suas solicitações, um problema que se tornou ainda mais evidente durante a pandemia. A falta de informações, tutoriais e orientações passo a passo, que já eram uma realidade antes da crise, dificultou ainda mais o processo. O Guia foi elaborado para suprir essa necessidade crítica, proporcionando um recurso acessível e confiável para todos os servidores do Campus.

O Guia NAGP é uma aplicação desenvolvida para fornecer informações do Núcleo de Apoio à Gestão de Pessoal do IF Baiano, integrando tecnologias para dispositivos móveis e para a Web. Ambas as versões utilizam a mesma base de dados, permitindo a inserção e gestão de informações por meio de um Sistema de Gerenciamento de Conteúdo (CMS), que oferece uma Interface de Programação de Aplicação (API) para garantir a interoperabilidade entre as plataformas. A versão móvel foi lançada para Android via Play Store, enquanto a versão Web é acessível por navegadores. No entanto, devido à política de atualizações do Google, alguns recursos da versão Web não estão disponíveis na versão móvel. Essas limitações são temporárias e dependem apenas de ajustes na Licença de Usuário Final e na documentação da Play Store.

A utilização deste Guia se mostra ainda mais útil aos TAEs que adotaram o Teletrabalho, seja parcial ou integral após a pandemia, como também para os docentes do *Campus* e, potencialmente, para toda a comunidade de servidores do IF Baiano, uma vez que estará disponível de forma aberta (sem necessidade de cadastro ou login) e gratuita em rede. A escolha pelo formato digital se destaca por oferecer acesso rápido e intuitivo aos conteúdos de orientação. Este, redigido de maneira clara e direta, visa otimizar os processos e solicitações, garantindo que estes sejam feitos de maneira a alcançar eficiência e eficácia.

Uma das características do Guia que se pode considerar inovadora é a inclusão de links interativos com instruções passo a passo. Esta abordagem não só facilita o

acesso às informações, mas também oferece uma experiência prática e intuitiva para os usuários. Assim, o guia contribui não apenas para o ambiente acadêmico no mestrado, mas também oferece soluções práticas e relevantes para os desafios diários enfrentados pelos servidores.

Todas as informações contidas no guia foram extraídas da Plataforma SouGov e do site do IF Baiano, garantindo a precisão e a confiabilidade do conteúdo. As fontes utilizadas asseguram que os usuários tenham acesso a orientações corretas e atualizadas, reduzindo o tempo e o esforço necessários, já que estas informações têm relevância e constam tanto no site quanto na plataforma. O Guia une estas informações dispersas de modo que o servidor possa localizá-las em um único ambiente.

O Guia Prático para Técnicos-Administrativos em Educação, visa, assim, proporcionar uma fonte confiável de orientações para os TAEs, especialmente durante a transição para o Teletrabalho. Concebido para simplificar e otimizar as atividades cotidianas de processos e solicitações, o Guia oferece um suporte prático e direcionamento claro em um formato digital acessível. Ele foi desenvolvido para atender a uma necessidade urgente de adaptação e suporte, surgida durante a pandemia e que se mantém relevante no cenário atual. A Educação Profissional e Tecnológica (EPT), por sua natureza dinâmica, exige soluções inovadoras para enfrentar os desafios emergentes, e o Guia preenche essa lacuna ao oferecer suporte específico aos TAEs.

Sustentado por bases teóricas derivadas da pesquisa conduzida durante o mestrado, o guia aborda conceitos fundamentais relacionados ao Teletrabalho, considerando as mudanças no ambiente de trabalho e os desafios emocionais e práticos enfrentados pelos TAEs. Além disso, incorpora teorias relacionadas à EPT, visando contextualizar as práticas no âmbito institucional. Este Guia foi desenvolvido com uma compreensão profunda das necessidades específicas da comunidade do IF Baiano – Campus Governador Mangabeira.

Em resumo, o Guia Prático representa não apenas o Produto Educacional, mas uma resposta concreta aos desafios identificados durante a pesquisa. Ao alinhar teoria e prática, o mesmo busca aprimorar a experiência dos processos na EPT, contribuindo para uma adaptação eficaz em tempos de mudança e incerteza. Ao avaliar os desafios relacionados às solicitações, este guia contribui significativamente para a qualidade de vida e eficiência dos servidores do IF Baiano, reforçando a importância da pesquisa

aplicada na resolução de problemas do mundo real. Este recurso inovador não só aborda questões emergentes, mas também destaca o compromisso da instituição em oferecer suporte eficiente aos seus colaboradores em meio aos desafios contemporâneos.

O desenvolvimento deste aplicativo é um testemunho do impacto positivo que uma pesquisa aplicada pode ter ao responder diretamente às necessidades dos servidores, garantindo que eles tenham as ferramentas necessárias para fazer suas solicitações de maneira eficaz e eficiente. O guia é, portanto, uma evidência do potencial transformador da pesquisa em criar soluções práticas e sustentáveis para os desafios enfrentados no ambiente de trabalho.

Além disso, um guia prático bem elaborado proporciona economia de tempo significativa aos servidores públicos, pois elimina a necessidade de procurar informações dispersas ou consultar diversas fontes. Ao centralizar todas as diretrizes e informações relevantes em um único documento acessível, ele simplifica o processo de localização e recuperação de documentos específicos, permitindo que os servidores públicos dediquem mais tempo a outras atividades essenciais de serviço ao público. Isso não apenas aumenta a produtividade individual, mas também contribui para uma administração mais eficiente e responsável dos recursos públicos.

Adicionalmente, o guia prático tutorial serve como um recurso educativo valioso para novos funcionários, oferecendo-lhes uma introdução clara e sistemática aos procedimentos administrativos. Isso facilita a integração rápida e eficaz dos novos membros da equipe, capacitando-os a realizar suas funções com confiança desde o início. Ao mesmo tempo, para servidores mais experientes, o guia pode servir como uma fonte de consulta rápida e atualizada, garantindo que eles estejam sempre alinhados com as últimas regulamentações e práticas recomendadas.

O acesso ao Guia Prático NAGP do IF Baiano GMB está disponível no endereço: <https://play.google.com/store/apps/details?id=br.com.alexsilvapro.guianagp> ; também acessível através da plataforma Google Play, digitando o termo: Guia NAGP, de forma gratuita e utilizável em todos os aparelhos smartphone.



Figura 4 – Tela de busca Play Store.



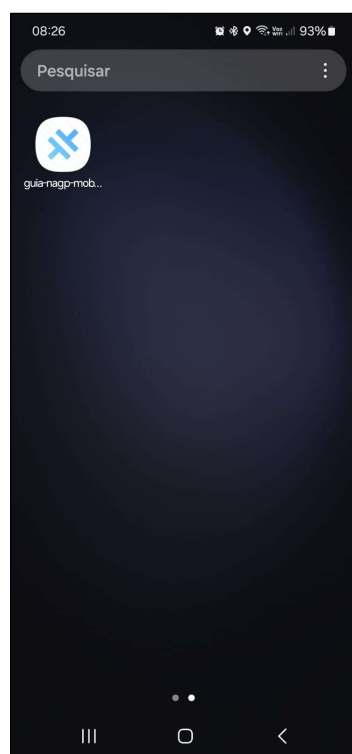
Fonte: próprio autor

Figura 5 – Tela de download do aplicativo.



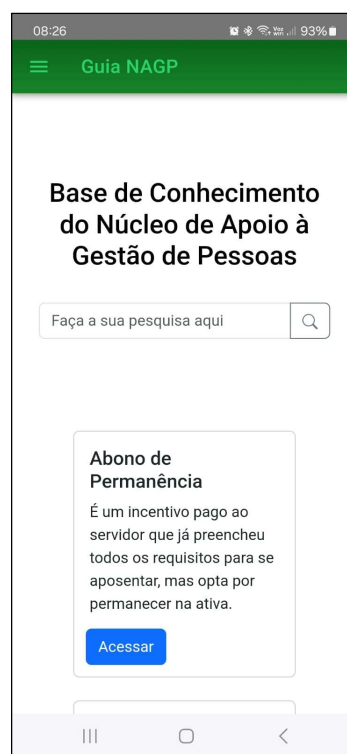
Fonte: próprio autor

Figura 6 – Ícone do aplicativo em tela.



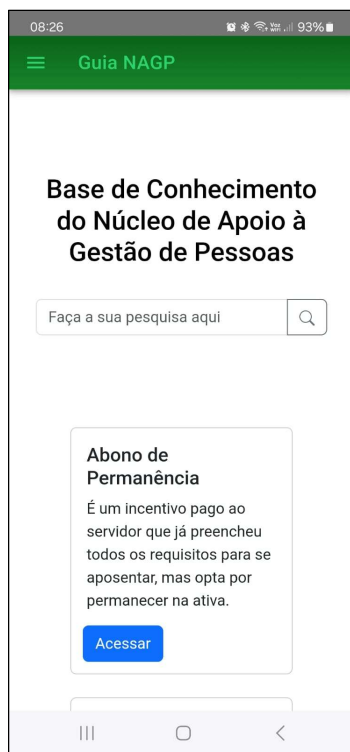
Fonte: próprio autor

Figura 7 – Aba de entrada do aplicativo.



Fonte: próprio autor

Figura 8 – Busca em tela.



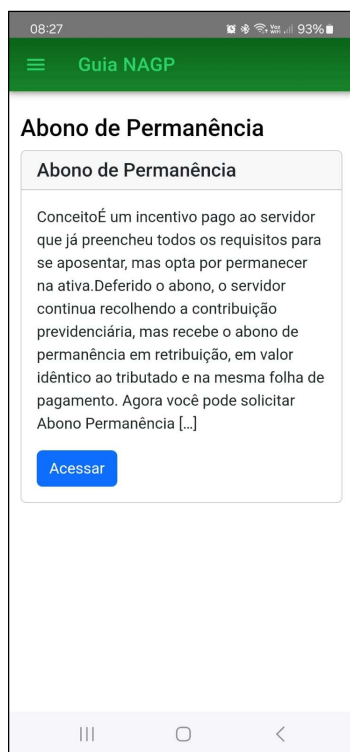
Fonte: próprio autor

Figura 9 – Busca em lista suspensa.



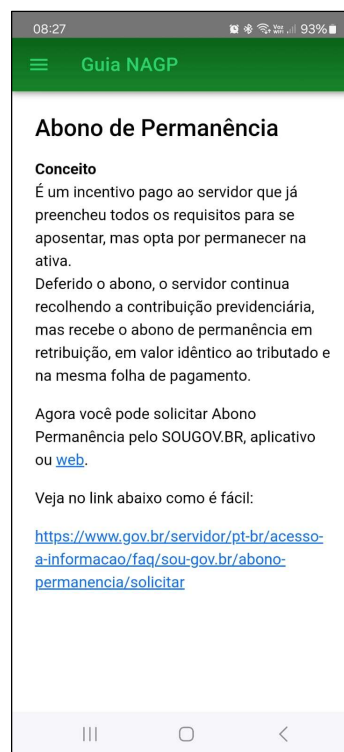
Fonte: próprio autor

Figura 10 – Assunto pesquisado.



Fonte: próprio autor

Figura 11 – Resultado de pesquisa.



Fonte: próprio autor

## 6 CONCLUSÃO

A pandemia de COVID-19 impôs desafios sem precedentes ao mundo, reconfigurando dinâmicas sociais, econômicas e laborais em escala global. Este trabalho investigou as repercussões desses desafios sobre os servidores Técnicos-Administrativos em Educação (TAEs) do Instituto Federal Baiano de Educação, Ciência e Tecnologia, Campus Governador Mangabeira, especialmente focado nas transformações ocasionadas pelo retorno às atividades presenciais e adaptação às novas realidades sanitárias.

Este estudo investigou os desafios que a COVID-19 impôs ao trabalho desempenhado pelos Técnicos-Administrativos em Educação do IF Baiano no Campus Governador Mangabeira no retorno ao trabalho presencial.

O foco da pesquisa foi analisar como esses profissionais se adaptaram às novas realidades sanitárias e quais foram as transformações no ambiente de trabalho após o período de isolamento social. No retorno ao trabalho presencial, os TAEs se depararam com a necessidade de implementar novos protocolos de segurança, utilizar tecnologias emergentes e modificar suas rotinas de trabalho para garantir a continuidade das atividades educacionais em um ambiente seguro. Ao explorar esses desafios, este estudo buscou não apenas entender as dificuldades enfrentadas, mas também identificar oportunidades de melhoria nas práticas institucionais que possam fortalecer o apoio aos servidores e otimizar o ambiente de trabalho.

A relevância desta pesquisa reside na sua capacidade de desvelar as nuances do impacto da pandemia na vida dos TAEs, que, apesar de sua importância crucial no funcionamento das instituições de ensino, frequentemente permanecem à margem das discussões acadêmicas mais amplas sobre gestão e bem-estar no trabalho. Os resultados obtidos iluminam a complexidade dos desafios enfrentados por esses profissionais, destacando a necessidade de políticas institucionais que reconheçam e valorizem seu papel essencial.

A análise dos dados coletados revelou que, apesar das dificuldades, houve uma adaptação resiliente por parte dos TAEs às exigências do trabalho remoto e às condições de um retorno seguro ao ambiente laboral presencial. A criação de um produto educacional digital, como parte dos resultados deste estudo, exemplifica a

resposta pragmática e inovadora frente às necessidades emergentes, facilitando a comunicação e a eficiência no desempenho das funções administrativas.

Esta investigação também destacou a importância de aprimorar a comunicação institucional com os servidores, também a importância de a instituição disponibilizar mais informações dos procedimentos e ferramentas tecnológicas utilizadas pelos servidores na sua vida laboral, além de oferecer apoio contínuo ao desenvolvimento profissional dos TAEs.

O estudo sugere que investir em capacitação e fornecer recursos adequados são ações essenciais para melhorar a qualidade de vida no trabalho e promover um ambiente laboral mais justo e eficiente. A implementação do Programa de Gestão que implantou o Teletrabalho como uma opção viável a longo prazo também se apresenta como uma medida essencial, especialmente em um contexto pós-pandêmico que continua a valorizar a flexibilidade e a integração de tecnologias no cotidiano profissional.

As implicações desta pesquisa estendem-se para além dos limites do IF Baiano/GMB, oferecendo *insights* valiosos para outras instituições de ensino que enfrentam desafios semelhantes. A evidência de que práticas inovadoras e uma gestão atenta às realidades dos servidores podem significativamente melhorar a eficiência institucional e o bem-estar dos trabalhadores é uma lição importante que pode ser adaptada e aplicada em diferentes contextos educacionais e administrativos.

Ademais, este estudo contribui para a literatura acadêmica ao fornecer um modelo de análise e intervenção que pode ser replicado ou adaptado por pesquisadores interessados em explorar as dinâmicas de trabalho dos técnicos administrativos em educação, ou em contextos similares. Propõe-se, portanto, uma agenda de pesquisa futura que acompanhe e explore mais profundamente as interseções entre as condições de trabalho dos TAEs, a eficácia das políticas de gestão e o impacto de crises globais sobre a prática administrativa em instituições educacionais.

Enquanto a pandemia de COVID-19 desafiou as normas pré-existentes, também ofereceu a oportunidade de reavaliar e renovar as práticas de gestão do trabalho. Este estudo demonstra que, ao localizar as pessoas — suas necessidades, desafios e capacidades — no cerne das políticas institucionais, é possível emergir com uma comunidade institucional mais coesa, resiliente e preparada para os desafios futuros.

Em conclusão, a pandemia de COVID-19 atuou como um catalisador de

mudanças significativas nas dinâmicas de trabalho dos Técnicos-Administrativos em Educação no IF Baiano, Campus Governador Mangabeira. Os desafios enfrentados e as lições aprendidas durante esse período ressaltam a importância de se investir em políticas de capacitação e instruções que trazem consigo bem-estar para os servidores, visando não apenas a adaptação a crises futuras, mas também a promoção de um ambiente de trabalho mais eficiente e humano. O estudo reforça a necessidade de um olhar atento para o papel estratégico dos TAEs na construção de instituições de ensino resilientes e inovadoras, capazes de responder aos desafios de um mundo em constante transformação.

## REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Maria Elizabeth Bianconcini de. **Educação a distância na internet: abordagens e contribuições dos ambientes digitais de aprendizagem**. Educação e pesquisa, v. 29, p. 327-340, Scielo Brasil, 2003. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ep/a/dSsTzcBQV95VGCf6GJbtpLy/?lang=pt#>. Acesso em 05 mar 2024.
- ANJOS, Elaine dos. **Um estudo das formas de trabalho, durante e após a pandemia de COVID-19, nas universidades federais brasileiras a partir das perspectivas de docentes e técnico-administrativos**. Porto Alegre, Lume Repositório Digital UFRGS. 2022. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/254245>. Acesso em: 10 mar. 2024.
- ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.
- ARAÚJO, Tânia Maria de; LUA, Iracema. O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, UEFS. v. 46. p. e27, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/LQnfJLrjgrSDKkTNyVfgnQy/#ModalHowcite>. Acesso em: 13 jan. 2024.
- BAHIA. Polícia Militar. **Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Praças**. Portal Oficial da Bahia. Disponível em: <http://www.pm.ba.gov.br/centro-de-formacao-e-aperfeicoamento-de-pracas/>. Acesso em: 19 mar. 2023.
- BARBOSA, Larissa Richelly Figueiredo. **Qualidade de vida no trabalho remoto em um contexto de pandemia, segundo a visão dos servidores Técnicos-Administrativos do IFRN campus Alta**. Natal. 2020. Disponível em: <https://antigo.monografias.ufrn.br/jspui/handle/123456789/10838>. Acesso em: 07 maio 2023.
- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016.
- BASTOS, M. J. da M. **O poder nos tempos da peste** (Portugal - séculos XIV/XVI). Niterói: EdUFF, 2009.
- BOURDIEU, Pierre. A construção do objeto. In: BOURDIEU, P. et al. **A profissão do sociólogo**. Petrópolis: Vozes, 1999, p. 45-97.
- BRASIL, **Decreto n. 5.154/04**, Regulamenta o § 2º do art. 36 e os arts. 39 a 41 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2004/decreto/d5154.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5154.htm). Acesso em: 11 dez. 2023.
- BRASIL, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (PNAD-COVID-19). **O IBGE apoiando o combate à covid-19**. 2020. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>. Acesso em: 11 dez. 2024.

BRASIL, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Panorama e História de Governador Mangabeira**. 2022. Disponível em:

<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/ba/governador-mangabeira/panorama>. Acesso em: 11 dez. 2024.

BRASIL, **Instrução Normativa nº 65/2020, de 30 julho de 2020**. 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 de Programa de Gestão. Brasília, DF: Palácio do Planalto. Edição: 146. Seção: 1. Página: 21. 2020. Disponível em:

<https://www.in.gov.br/web/dou/-/instrucao-normativa-n-65-de-30-de-julho-de-2020-269669395>. Acesso em: 07 maio 2023.

BRASIL, IPEA. **Trabalho remoto no Brasil em 2020 sob a pandemia do Covid-19: quem, quantos e onde estão?** Carta Conjuntura nº 52 – 3º trimestre de 2021.

Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2021/07/trabalho-remoto-no-brasil-em-2020-sob-a-pandemia-do-covid-19-quem-quantos-e-onde-estao/>. Acesso em: 25 mar. 2024.

BRASIL, **Lei 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452. Disponível em:

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm). Acesso: 07 maio 2023.

BRASIL, **Lei de Diretrizes e Bases. (Lei n. 9.394/96)**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em:

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L9394.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9394.htm), Acesso em: 11 dez. 2023.

BRASIL, Ministério da Educação. **Histórico**. A história das instituições federais de educação profissional começa em 1909 com a criação das 19 Escolas de Aprendizes e Artífices. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/rede-federal-inicial/historico>. Acesso em: 17 mar. 2023.

BRASIL, **Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI)**.

Instrução Normativa nº 24 de 31 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. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-conjunta-seges-sgprt-/mgi-n-24-de-28-de-julho-de-2023-499593248>. Acesso em: 11 mar. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 2.208, de 17 de abril de 1997**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Revogado pelo Decreto nº 5.154, de 2004. Disponível em:

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D2208.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D2208.htm). Acesso em: 16 jul. 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Rio de Janeiro: Presidente da República, 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em:

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 12 mar. 2024.

BRASIL. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Baiano. **Ofício circular nº 18**. Salvador, BA: Reitoria Ifbaiano, de 12 de março de 2021. Constituir Grupo de Trabalho (GT), no âmbito do Instituto Federal Baiano com a finalidade de organizar, executar a consulta à comunidade do campus e sistematizar as respectivas proposições quanto à minuta do Programa de Gestão, na Modalidade Teletrabalho, para implantação no IF Baiano.. Disponível em: <https://www.ifbaiano.edu.br/unidades/urucuca/files/2021/04/Boletim-de-Servico-Interno-Marco.pdf>. Acesso em: 19 jul. 2024.

BRASIL. **Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Diário Oficial da União. Brasília, 12 dez. 1990. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm). Acesso em: 01 maio 2024.

BRASIL. **Lei Nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005**. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2005. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2005/Lei/L11091.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Lei/L11091.htm). Acesso em: 24 abr. 2024.

BRASIL. **Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008**. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11892.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11892.htm). Acesso em: 01 maio. 2024.

BRASIL. Ministério da Economia. **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 República Federativa do Brasil. Brasília, DF, p. 51. 13 mar. 2020. Seção 1, pt. 50.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Casos de covid-19 no Brasil**: Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/coronavirus>: Acesso em: 14 nov 2022.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012**. Diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Brasília, DF, 2012. Disponível em: <https://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf>. Acesso em: 03 jun. 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Resolução nº 510, de 07 de abril de 2016**. Dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais. Brasília, DF, 2016. Publicado em: 24/05/2016 | Edição: 98 | Seção: 1 | Página: 44. Disponível em: [https://www.in.gov.br/materia/-/asset\\_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/22917581](https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/22917581). Acesso em: 03 jun. 2023.

BRASIL. **Portal da Transparência**. Dados referentes aos servidores, inativos e pensionistas do Poder Executivo Federal. 2024. Disponível em: [www.portaltransparencia.gov.br/servidores](http://www.portaltransparencia.gov.br/servidores). Acesso em: 01 mai. 2024



BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (23 Região). **Resolução Administrativa**. Altera a Resolução n. 110/2021, que dispõe sobre o teletrabalho no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região. Acesso em: 03 nov. 2023. Disponível em: <https://portal.trt23.jus.br/trtnoticias/noticias/da-casa-noticias/entenda-diferenca-entre-teletrabalho-trabalho-remoto-e-productividade>

Clavatta, Maria. Trabalho como Princípio Educativo. In: Isabel Brasil Pereira e Júlio César França Lima (Org.) **Dicionário da educação profissional em saúde**. 2.ed. rev. ampl. - Rio de Janeiro: EPSJV, 2009. p. 408 – 415. Disponível em: <http://www.sites.epsjv.fiocruz.br/dicionario/Dicionario2.pdf> Acesso em: 20 set. 2023.

Clavatta, Maria. Trabalho-Educação: uma unidade epistemológica, histórica e educacional. **Revista Trabalho Necessário**, v. 17, n. 32, p. 132-149, 2019. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/28306>. Acesso em: 04 fev. 2023.

Có, Elisa Prado; Amorim, Gabriel Brito; Finardi, Kyria Rebeca. Ensino de línguas em tempos de pandemia: experiências com tecnologias em ambientes virtuais. **Revista docência e cibercultura**, v. 4, n. 3, p. 112-140, 2020. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/re-doc/article/view/53173>. Acesso em: 17 jan. 2024.

Codo, Wanderley. **A arte de não fazer**. O funcionário público faz o que precisa ser feito? In W. Codo & M. G. Jacques (Orgs.), *Saúde mental e trabalho: leituras* (pp. 296-308). Petrópolis: Vozes, 2002.

Coimbra, Beatriz Cysne; Barros, Maria Elizabeth Barros de. **Relações de trabalho em uma universidade pública**: atividade de servidores técnicos administrativos. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v. 19, n. 1, p. 89-101, 2016. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1516-37172016000100007&script=sci\\_arttext](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1516-37172016000100007&script=sci_arttext). Acesso em: 22 fev. 2024.

Contri, Andréia Mainardi; Alves, Carla Rosane da Silva Tavares. Pesquisa social: uma abordagem sobre a vida humana. In: XXII Seminário Interinstitucional de Ensino, Pesquisa e Extensão, 2017, Cruz Alta, RS. **Anais [...]** Cruz Alta, RS: Unicruz, 2017. Disponível em: [https://home.unicruz.edu.br/seminario/anais/anais-2017/XXII%20SEMIN%20RIO%20INTERINSTITUCIONAL%202017%20-%20ANAIS/P%20C3%93S-GRADUA%20C3%87%20C3%83O%20-%20TRABALHOS%20COMPLETOS\\_Ci%20C3%AAncias%20Sociais%20e%20Humanidades/PESQUISA%20SOCIAL\\_UMA%20ABORDAGEM%20SOBRE%20A%20VIDA%20HUMANA.pdf](https://home.unicruz.edu.br/seminario/anais/anais-2017/XXII%20SEMIN%20RIO%20INTERINSTITUCIONAL%202017%20-%20ANAIS/P%20C3%93S-GRADUA%20C3%87%20C3%83O%20-%20TRABALHOS%20COMPLETOS_Ci%20C3%AAncias%20Sociais%20e%20Humanidades/PESQUISA%20SOCIAL_UMA%20ABORDAGEM%20SOBRE%20A%20VIDA%20HUMANA.pdf). Acesso em: 12 de jul. 2024.

Cordeiro, Karolina Maria de Araújo. **O Impacto da Pandemia na Educação: A Utilização da Tecnologia como Ferramenta de Ensino**. 2020. Faculdade IDAAM. Disponível em: <http://repositorio.idaam.edu.br/jspui/handle/prefix/1157>. Acesso em: 17 jul. 2022.

Coura, José Rodrigues. **Dinâmica das Doenças Infecciosas e Parasitárias**. 2 ed. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2013. 978-85-277-2275-9. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-277-2275-9/>. Acesso em: 11 abr. 2024.

COUTINHO, Maria Chalfin et al. **O trabalho de manutenção em uma prefeitura universitária: entre dificuldades e realizações**. Psicologia: Ciência e Profissão, v. 31, p. 96-109, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/dBjjCHPFGgNLMq3KTYfVxrL/?lang=pt>. Acesso em: 19 jun. 2023.

DECCA, Edgar Salvadori de. **O nascimento das fábricas**. 3ª. ed. São Paulo: Brasiliense, 1985.

ENGELS, Friedrich. **O papel do trabalho na transformação do macaco em homem (1876)**. Revista Trabalho Necessário, v. 4, n. 4, 12 dez. 2006. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/4603>. Acesso em: 18 jul. 2024.

FADUL, Élvia M. Cavalcanti. Redefinição de espaços e papéis na gestão de serviços públicos: fronteiras e funções da regulação social. **Revista de Administração Contemporânea**, (RAC), v.1, n.1, p. 55-70, Curitiba: Jan./Abr. 1997. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rac/a/qX3CBnLNCK7jfyjtj6PGzyzm/?lang=pt>. Acesso em: 20 jan. 2023.

FARIA, Renata Mercês Oliveira de; LEITE, Isabel Cristina Gonçalves; SILVA, Girlene Alves da. O sentido da relação trabalho e saúde para os assistentes em administração de uma universidade pública federal no Estado de Minas Gerais. **Physis: Revista de Saúde Coletiva**, v. 27, p. 541-559, 2017. Disponível em: <https://www.scielo.org/article/physis/2017.v27n3/541-559/pt/>. Acesso em: 11 nov. 2022.

FERREIRA, Marcela Pereira. A ampliação do teletrabalho e home office em tempos de pandemia e seus reflexos na saúde do trabalhador. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho** e-ISSN, v. 2525, p. 9857, 2021. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/7934>. Acesso em: 22 set. 2023.

FISCHER, Beatriz Garcia. **Potencialidades, limitações e desafios do uso de ferramentas de comunicação e colaboração virtual no trabalho, na percepção de servidores técnico-administrativos em educação (TAEs) da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, no contexto da pandemia de covid-19**. Porto Alegre: UFRGS. 2020. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/257411>. Acesso em: 14 abr. 2024.

FLICK. Ewe. **Introdução à pesquisa qualitativa**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

FONSECA, Angelita Gesteira. **Primórdios e Progresso da Cidade de Governador Mangabeira**, Gov. Mangabeira, S/E, 2000.

FONSECA, Celso Suckow da. **História do Ensino Industrial no Brasil**. 5 vol. Rio de Janeiro: Senai/DN, 1986.

FRIGOTTO, Gaudêncio. **Trabalho como princípio educativo: por uma superação das ambigüidades**. Boletim Técnico do SENAC, Rio de Janeiro, v. 11, n. 3, p. 175-182, 1985.

GARCIA, Leila Posenato; DUARTE, Elisete. Intervenções não farmacológicas para o enfrentamento à epidemia da COVID-19 no Brasil. **Epidemiologia e serviços de saúde**, v. 29, p. e22, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ress/a/B7HqzhTnWCvSXKrGd7CSjhm/>. Acesso em: 16 jun. 2022.

GIL, Antônio Carlos. Como Elaborar Projetos de Pesquisa. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GÓES, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos; NASCIMENTO, José Antonio Sena. **Trabalho remoto no Brasil em 2020 sob a pandemia do Covid-19: quem, quantos e onde estão?** Brasília: Ipea, 2021 (Nota de conjuntura n.6). Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/210714\\_nota\\_trabalho\\_remoto.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/210714_nota_trabalho_remoto.pdf). Acesso em: 20 set. 2023.

GRAMSCI, Antonio. Selected Texts. **La alternativa pedagógica** Editorial Fontamara. Barcelona, 1981.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO CIÊNCIA E TECNOLOGIA BAIANO. **Histórico**. Site IF baiano. 2012. Disponível em: <https://www.ifbaiano.edu.br/unidades/gmb/historico-do-campus-governador-mangabeira/>. Acesso em: 19 mar. 2023.

IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Trabalho remoto no Brasil em 2020 sob a pandemia do Covid-19: quem, quantos e onde estão?. 2021. **Carta Conjuntura nº 52 – 3º trimestre de 2021**. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2021/07/trabalho-remoto-no-brasil-em-2020-sob-a-pandemia-do-covid-19-quem-quantos-e-onde-estao/>. Acesso em: 25 mar. 2024.

LINDAU, Stacy Tessler.; MAKELARSKI, Kelly Boyd.; DOYLE, Kate E.; HAIDER, Sadia; KUMAR, Shivani.; LEE, Nita Karnik.; PINKERTON, El.; TOBIN, Marie.; VU, Milkie.; WROBLEWSKI, Kristen E.; LENGYEL, Ernst. **Change in health-related socioeconomic risk factors and mental health during the early phase of the COVID-19 pandemic: a national survey of US women**. Journal of Women's Health, v. 30, n. 4, p. 502-513, 2021. Disponível em: <https://www.liebertpub.com/doi/full/10.1089/jwh.2020.8879>. Acesso em: 16 maio 2023.

LÓPEZ-MORALES, Hernán; VALLE, Macarena Verónica del; CANET-JURIC, Lorena; ANDRÉS, María Laura et al. Mental health of pregnant women during the COVID-19 pandemic: A longitudinal study. **Psychiatry research**, v. 295, p. 113-567, 2021. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0165178120332285>. Acesso em: 13 mar. 2023.

LOUREIRO, Thiago; MENDES, Glauco Henrique de Sousa; SILVA, Eduardo Pinto. Estigma, invisibilidade e intensificação do trabalho: estratégias de enfrentamento do sofrimento pelos assistentes em administração. Trabalho, Educação e Saúde, v. 16, p. 703-728, 2018. DOI: 10.1590/1981-7746-sol00111. Disponível em: <https://www.tes.epsjv.fiocruz.br/index.php/tes/article/view/1021>. Acesso em: 19 jul. 2024.

LUKÁCS, György. As bases ontológicas do pensamento e da atividade do homem. **Temas de Ciências Humanas**. São Paulo, nº 4, pp. 1-18, 1978. Disponível em: <https://beneweb.com.br/resources/As%20bases%20ontol%C3%B3gicas%20do%20pensamento%20e%20da%20atividade%20do%20homem.pdf>. Acesso em: 13 ago. 2023.

LUKÁCS, György. Ontologia do ser social: os princípios ontológicos fundamentais de Marx. Livraria Editora Ciências Humanas, 1979. Disponível em: <https://acervo.ufrn.br/Record/oai:localhost:123456789-37959/Details>. Acesso em: 12 out. 2023.

MAGALHÃES, Caroline Stephanie et al. **Trabalho educativo do técnico-administrativo do IFRN/CNAT: consensos e dissensos**. 2016. Disponível em: <https://memoria.ifrn.edu.br/handle/1044/1389>. Acesso em: 22 fev. 2024.

MAGALHÃES, Ricardo Rodrigues; MOURA, Dante Henrique; MAGALHÃES, Caroline Stephanie Campos Arimateia. Profissionais da educação no PNE 2014-2024: Acomodação ou conflito de interesses. Colóquio Nacional - A produção do conhecimento em Educação Profissional. **Anais do III Colóquio Nacional**. IFRN. 2015. Disponível em: [https://www.oasisbr.ibict.br/vufind/Record/IFRN\\_ff6f83215938554a02977ba8e5555f11](https://www.oasisbr.ibict.br/vufind/Record/IFRN_ff6f83215938554a02977ba8e5555f11). Acesso em: 13 ago. 2023.

MAGALHÃES, Tatiana dos Anjos et al. **Trabalho nas Universidades Públicas durante a pandemia de COVID-19: saber, experiência e resistência dos servidores técnico-administrativos**. 2023. Tese de Doutorado. RJ. FIOCRUZ. p 227. Disponível em: <https://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/59022>. Acesso em: 17 ago. 2023.

MAGALHÃES, Tatiana dos Anjos; ROTENBERG, Lucia. “Eu só quero minha vida de volta”: Desgaste mental e saúde dos servidores técnico-administrativos de uma universidade pública em Niterói (RJ). **Universidade e Sociedade**, v. ano XXX, n. 65, p. 56-69, 2020. Disponível em: [https://issuu.com/andessn/docs/revista\\_us\\_65\\_web/58](https://issuu.com/andessn/docs/revista_us_65_web/58). Acesso em: 22 dez. 2022.

MANACORDA, Mario Alighiero. **História da educação**. Da antiguidade aos nossos dias. São Paulo: Cortez/Autores Associados, 1989

MANFREDI, Silvia Maria. **Educação profissional no Brasil**. São Paulo: Cortez, 2002.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. Fundamentos de metodologia científica: Técnicas de pesquisa. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARX, Karl e ENGELS, Friedrich. **A Ideologia Alemã**. São Paulo: Boitempo, 2013.

MARX, Karl, “**Trabalho Estranhado e Propriedade Privada**”, Manuscritos Econômico-filosóficos. Tradução: Jesus Ranieri. São Paulo, Boitempo Editorial, 2004.

MARX, Karl. **O Capital**. Crítica da economia política. 2 vols. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1980. v. 2, p. 152.

MARX, Karl. **O Capital**: crítica da economia política. Livro I. O processo de produção do capital. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.

MAZZARO, Paola et al. Trabalho remoto do professor em meio ao uso das ferramentas tecnológicas. **Revista Acadêmica de Tecnologias em Educação**, v. 1, n. 1, 2021. Disponível em: <https://periodicos.unimesvirtual.com.br/index.php/tecnologias-em-edu/article/view/1254>. Acesso em: 17 mar. 2024.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. Pesquisa Social: Teoria, Método e Criatividade. 29. ed. Petrópolis: Vozes, 2010.

MORGAN, Robert E. **Teleworking**: an assessment of the benefits and challenges. *European Business Review*, v.16, n.4, p.344-357, 2004. Disponível em: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/09555340410699613/full/html>. Acesso em: 23 jan. 2023.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. ~~Curso de direito do trabalho~~. 24<sup>a</sup> ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

NILLES, Jack Morton. (1997). **Fazendo do teletrabalho uma realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores** (trad. Eduardo P. E Ferreira). 1<sup>a</sup> Edição. São Paulo: Futura.

NUNES, Thiago Soares; GONÇALVES Júlia; SCHWEITZER, Lucas; TOLFO, Suzana da Rosa; ESPINOSA, Leonor María Cantera Espinosa. Sentidos e significados do trabalho para técnicos-administrativos e docentes da Universidade Federal de Santa Catarina. **XVII Colóquio Internacional de Gestão Universitária. Universidade, desenvolvimento e futuro na Sociedade do Conhecimento**. Mar del Plata. Repositório Institucional UFSC. p. 1-17, 2017. Disponível em: <https://ddd.uab.cat/record/200903>. Acesso em: 13 out. 2013.

OLIVEIRA, Cesar Nonato de. **Promovendo a resiliência entre os TAE's do ICB/UFMG**: enfrentamento das multitarefas e desafios do trabalho. Belo Horizonte. UFMG. 2013. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/BUOS-9FJGVA>. Acesso em: 25 abr. 2024.

PANTOJA, Maria Júlia; ANDRADE, Laize Lopes Soares; OLIVEIRA, Míriam Aparecida Mesquita. Qualidade de vida no teletrabalho compulsório: percepções de trabalhadores de uma organização pública brasileira. **Revista da UI\_IP Santarém**, v. 8, n. 4, p. 80-94, 2020. Disponível em: <https://revistas.rcaap.pt/uiips/article/view/21975/16081>. Acesso em: 07 dez. 2023.

PEREIRA, Maria Morgana Paz. **Fatores críticos de qualidade de vida no trabalho durante a pandemia de covid-19 na visão dos servidores técnico-administrativos do CAA/UFPE**. Caruaru. 2021. TCC (Administração/Bacharelado). disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/42933> Acesso em: 15 jul. 2022.

POUPART, Jean. A entrevista do tipo qualitativo: considerações epistemológicas, teóricas e metodológicas. In: POUPART, Jean et al. **A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos**. Tradução de Ana Cristina Nasser. 4. ed. Petrópolis: Vozes, 2014. p. 127-153

PIÑON, Lino Augusto; RODRIGUES, Martius Vicente Rodrigues Y. Avaliação da Satisfação das Pessoas no Trabalho, conforme os Critérios do Great Place to Work:

Estudo de Caso Infoglobo. **Boletim Técnico Organização & Estratégia**, v. 3, n. 1, p. 15-25, Niterói, 2005. Disponível em: <https://educapes.capes.gov.br/handle/capes/765947>. Acesso em: 07 abr. 2023.

RAFALSKI, Julia Carolina; DE ANDRADE, Alexsandro Luiz. Home-office: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa. *Temas em Psicologia*, v. 23, n. 2, p. 431-441, 2015. Ribeirão Preto. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?cript=sci\\_arttext&pid=S1413-389X2015000200013](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?cript=sci_arttext&pid=S1413-389X2015000200013). Acesso em: 17 jun. 2024.

RIBEIRO, Carla Vaz dos Santos. O trabalho do técnico-administrativo em instituições federais de ensino superior: análise do cotidiano e implicações na saúde. UFMA. **Revista de Políticas Públicas**, p. 423-431, 2012. Disponível em: <https://periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/rppublica/article/view/1395>. Acesso em: 17 jun. 2024.

RIBEIRO, Carla Vaz dos Santos; MANCEBO, Deise. O servidor público no mundo do trabalho do século XXI. **Psicologia: ciência e profissão**, v. 33, p. 192-207, 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/wt4yyKk3N5ZGRV977Z8ZyVn/?format=html>. Acesso em: 17 jun. 2024.

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cadernos Ebape. Br**, v. 16, n. 1, p. 152-162, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/xdbDYsyFztnLT5CVwpXGm3g/?lang=pt>. Acesso em: 17 jun. 2024.

RODRIGUES, Ana Beatriz Vieira. A regulação do teletrabalho: um estudo à luz da reforma trabalhista. **Revista Direito Diário**, Fortaleza, v. 3, n. 3, p. 8-37, 2020. Disponível em: <https://direitodiarario.com.br/wp-content/uploads/2020/08/V3-N3-A1-A-regulacao-do-teletrabalho-Ana-Beatriz-Vieira.pdf>. Acesso em: 15 jun. 2024.

SAVIANI, D. O trabalho como princípio educativo frente às novas tecnologias. In: FERRETTI, C. J. et al. ( Orgs.). *Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar*. Petrópolis: Vozes, 1994. Disponível em: <http://forumeja.org.br/go/files/demerval%20saviani.pdf>. Acesso em: 17 jan. 2024..

SAVIANI, Demerval. **Sobre a concepção de politécnica**. Rio de Janeiro: FIOCRUZ-EPSJV, 1989, 51p.

SCHOSTAK, John; BARBOUR, Rosaline. In SOMEKH, Bridget; JONES, Liz. Entrevista e Grupos- Alvo. In: SOMEKH, Bridget; LEWIN, Cathy (Orgs.). **Teoria e métodos de pesquisa social**. Petrópolis, 2015, p. 99-120.

SERRA, Paulo. **O teletrabalho - conceito e implicações**. Universidade da Beira Interior, Lisboa, 1995. Disponível em: <https://ubibliorum.ubi.pt/handle/10400.6/518>. Acesso em: 07 maio 2023.

SILVA, André Vasconcelos; BARROS, Fernanda Costa. Motivação no trabalho dos servidores técnicos administrativos em educação. **Revista Eletrônica Gestão e Serviços**, v. 9, n. 2, p. 2473-2495, 2018. Disponível em:

<https://pdfs.semanticscholar.org/bcfc/cfebcc9f71eba23cf39a35a323eb9ebb20f.pdf>. Acesso em: 17 maio 2023.

SILVA, Andréa Ana Paula da. Teletrabalho: origem, conceito, fundamentação legal e seus desafios. **Recuperado de: Jus.Com.Br. 1-9.** <https://jus.com.br/artigos/81185/teletrabalho-origemconceito-fundamentacao-legal-e-seus-desafios>, 2020. Acesso em 03 dez. 2023.

SILVA, Edinamar Aparecida Santos da et al. Qualidade de vida no trabalho de servidores públicos de uma instituição federal de ensino no contexto da COVID-19. **Revista Eletrônica Acervo Saúde**, v. 23, n. 9, p. e12733-e12733, 2023. Disponível em: <https://acervomais.com.br/index.php/saude/article/view/12733>. Acesso em: 08 maio. 2024.

SILVA, Laediany dos Santos et al. **Trabalho remoto no período pandêmico**: da implantação à percepção dos técnicos-administrativos na UFPB. 2022. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/24244>. Acesso em: 17. jan. 2024.

SILVA, Luís Carlos Borges da. A Vila e o Coronel: Memória e Poder Local na Vila de Cabeças – Bahia (1920-1962). In: 50 Anos de Governador Mangabeira: Perspectivas Históricas e Sociais. Governador Mangabeira: **Revista Textura - FAMAM**, Edição Especial, 2012. Disponível em: [https://www.snh2011.anpuh.org/resources/anais/14/1309882618\\_ARQUIVO\\_Texto\\_Borges\\_Silva.pdf](https://www.snh2011.anpuh.org/resources/anais/14/1309882618_ARQUIVO_Texto_Borges_Silva.pdf). Acesso em: 16 jan. 2024.

SILVA, Luís Carlos Borges da. **Emancipação Política do Município de Governador Mangabeira: Breve Histórico**. Professor Borges, Informação, Educação e Cultura. Governador Mangabeira. 2018. Disponível em: <https://www.professorborges.com.br/2018/03/emancipacao-politica-do-municipio-de.html>. Acesso em: 13 jan. 2024.

SILVA, Mirna Ribeiro Lima da. **O trabalho docente nos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia: processos de profissionalização e desprofissionalização**. 2020. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2020.

SILVA, Rogério Tadeu da. **O teletrabalho e suas influências na qualidade de vida no trabalho**. 2004. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-01102008-003037/en.php>. Acesso em: 21 jul. 2024.

SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades. **Cartilha Teletrabalho e Home Office: O trabalho do futuro chegou pra ficar**. 2020. Disponível em: <https://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2020/12/Cartilha-Teletrabalho.pdf>. Acesso em: 26 nov. 2023.

SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades. **Resultado da Pesquisa HOME OFFICE 2018**. Disponível em: < <https://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2018/12/pesquisa-sap-2018-completa.pdf> >. Acesso em: 23 nov. 2023.

SOUZA, Alex Sandro Rolland.; SOUZA, Gustavo Fonseca Albuquerque.; SOUZA, Gabriela Albuquerque.; CORDEIRO, Ana Lorena Nascimento.; PRACIANO, Gabriella Almeida Figueredo.; ALVES, Adricia Cristine de Souza.; SANTOS, Alan Chaves dos.; JUNIOR, José Roberto Silva.; SOUZA, Manuela Barbosa Rodrigues. Factors associated with stress, anxiety, and depression during social distancing in Brazil.

**Revista de Saúde Pública**, n. 55, v. 5, 2021. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rsp/a/5YJ7YdV34Xs56Wx5zvKxwYq/#>. Acesso em: 27 nov. 2024.

SOUZA, Dalcy Alves de. **O fazer técnico-pedagógico do TAE no IFBaiano: a produção dos sentidos na invenção do cotidiano**. EduCAPES. PROFEPT. Catu. 2021. Disponível em: <https://educapes.capes.gov.br/handle/capes/599959>. Acesso em: 25 jun. 2024.

SOUZA, Sheila Ataíde Domingues de; MOULIN, Maria das Graças Barbosa. Serviço público: significados e sentidos de um trabalho em mutação. **Cadernos de Psicologia Social do trabalho**, v. 17, n. 1, p. 49-65, 2014. Disponível em:

[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1516-37172014000200005](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1516-37172014000200005). Acesso em: 25 nov. 2024.

TESSARINI JUNIOR, GERALDO; SALTORATO, Patrícia. **Organização do trabalho dos servidores técnico-administrativos em uma instituição federal de ensino: uma abordagem sobre carreira, tarefas e relações interpessoais**. Cadernos

EBAPEBR, [Internet] v. 19, p. 811-823, Available from. 2021. Acesso em: 11 jan. 2024. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/bHB64vzytTTwHzcX6jKQbcQ/#>

TIETZE, Suzanne. **Discourse as strategic coping resource**: managing the interface between “home” and “work”. Journal of Organization change management, v.18, n.1, p.48-62, 2005.

TOLEDO, Adriana. Trabalho Remoto no Serviço Público: O novo normal? **Boletim Economia Empírica**. Vol I. Nº III. 2020. Acesso em: 30 nov. 2023. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/963/448>.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

UNASUS, Coronavírus: **Brasil confirma primeiro caso da doença. 2020**. Disponível em: <https://www.unasus.gov.br/noticia/coronavirus-brasil-confirma-primeiro-caso-da-doenca>. Acesso em: 16 jun. 2022.

YIN, Robert K. **Estudo de Caso**: Planejamento e métodos. Bookman editora, 5ª Edição. 2015.

ZAGATI, Suzana da Silva et al. **Trabalho remoto**: análise sobre as características e percepções de técnicos administrativos atuantes durante a pandemia do novo coronavírus. MG. UFTM. 2022. Disponível em:

<https://bdtd.uftm.edu.br/handle/123456789/1254>. Acesso em: 17 jul. 2024.



## APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA – SETEC  
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA BAIANO -  
Campus Catu  
PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA -  
PROFEPT

### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Esta pesquisa seguirá os Critérios da Ética em Pesquisa com Seres Humanos conforme Resoluções nº 510/16 e 466/12 do Conselho Nacional de Saúde.

#### I – DADOS DE IDENTIFICAÇÃO

Nome do participante:

\_\_\_\_\_

Sexo: F ( ) M ( ) Data de Nascimento: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Bairro: \_\_\_\_\_ Cidade: \_\_\_\_\_ Complemento: \_\_\_\_\_

Telefone: ( ) \_\_\_\_\_ CEP: \_\_\_\_\_

#### II - DADOS SOBRE A PESQUISA CIENTÍFICA:

**1. TÍTULO DO PROTOCOLO DE PESQUISA:** “Trabalho e COVID-19: Os desafios enfrentados pelos Técnicos-Administrativos em Educação do IF Baiano - Campus Governador Mangabeira”

**2. PESQUISADOR RESPONSÁVEL:** Adelson Rocha de Jesus.

**ORIENTADORA RESPONSÁVEL:** Janaína dos Reis Rosado

#### III - EXPLICAÇÕES DO PESQUISADOR AO PARTICIPANTE SOBRE A PESQUISA:

**Você está sendo convidado para participar como voluntário (a) na pesquisa intitulada: “Trabalho e COVID-19: Os desafios enfrentados pelos Técnicos-Administrativos em Educação do IF Baiano - Campus Governador Mangabeira”, de responsabilidade do pesquisador Adelson Rocha de Jesus, assistente administrativo do Instituto Federal Baiano, que tem como objetivo investigar os desafios que a COVID 19 impôs no trabalho desempenhado pelos Técnicos-Administrativos em Educação do IF Baiano no Campus Governador Mangabeira a partir do período pandêmico à retomada ao trabalho presencial. Caso o(a) Servidor(a) aceite participar, contribuirá com essa pesquisa realizando um depoimento (em áudio), na forma de entrevista semiestruturada presencial individual, que será incluído na construção do produto educacional.**

Quanto aos possíveis riscos decorrentes de sua participação na pesquisa estão, possibilidade de constrangimento ao responder a entrevista; medo de não saber responder ou de ser identificado(a); estresse; cansaço ou vergonha ao responder às perguntas; quebra de anonimato e de sigilo, mesmo que de forma involuntária e não intencional. Ciente destes riscos, o pesquisador buscará garantir a dignidade dos(as) participantes, mantendo-se o princípio da integridade e da justiça e equidade, bem como o direito de manifestar-se em conformidade ou não com o que está sendo proposto. A fim de minimizar os riscos de constrangimento, cansaço e/ou desconforto, no que tange as participações nas avaliações, será promovida uma exposição sobre a pesquisa e seus objetivos, bem como sobre a importância do respeito às diversas opiniões, com o intuito de motivar a interação dos participantes e valorizar a participação de cada um na construção do seu próprio conhecimento e no conhecimento coletivo. O encontro será realizado em momento propício em um ambiente confortável, no próprio campus de atuação do técnico-administrativo em educação, respeitando-se a disponibilidade do(a) mesmo(a), de forma a otimizar o tempo, evitando assim o cansaço e o desgaste. Durante o encontro, o pesquisador estará atento aos sinais verbais e não verbais de desconforto e/ou cansaço, e caso ocorra, o participante terá toda a liberdade de não responder mais às questões. Buscando ainda minimizar os riscos de constrangimento, incômodo ou ofensa, os instrumentos de pesquisa foram elaborados levando-se em consideração. Esta pesquisa seguirá os Critérios da Ética em Pesquisa com Seres Humanos conforme Resoluções nº 510/16 e 466/12 do Conselho Nacional de Saúde que versam sobre a ética na pesquisa, preocupando-se em desenvolver abordagens respeitadas.

Os CEP são órgãos “colegiados interdisciplinares e independentes, de relevância pública, de caráter consultivo, deliberativo e educativo, criados para defender os interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade e para contribuir no desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos” (BRASIL, 2012). Sendo assim, ao pesquisador encaminhou todos os instrumentos de coleta para avaliação do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) e a coleta de dados apenas ocorrerá após a autorização do mesmo.

Fica assegurado aos participantes a confidencialidade, o sigilo, a privacidade, a proteção da imagem, garantindo a não utilização das informações em prejuízo das pessoas, inclusive em termos de autoestima, de prestígio e/ou econômico – financeiro, primando sempre pela garantia do respeito aos valores culturais, sociais, morais, religiosos e éticos, com as diferenças e singularidades do grupo, e ainda, o cuidado com a preservação dos seus espaços/ambientes de trabalho.

O pesquisador reitera que manterá o sigilo do(a) participante, assegurando a sua privacidade quanto aos dados confidenciais envolvidos na pesquisa. E, se após o seu consentimento em participar da pesquisa, venha, independente dos motivos, desistir de participar, terá o direito e a liberdade de retirar o consentimento, a qualquer tempo, antes ou depois da coleta dos dados, sem nenhum prejuízo para sua pessoa. Os resultados da pesquisa serão publicados, contudo a sua identidade não será divulgada, o sigilo será mantido utilizando-se recursos linguísticos como o uso de nomes fictícios, foco no conteúdo e não na forma das falas. Sua participação neste projeto não implicará ônus financeiro, bem como não haverá nenhum tipo de compensação ou gratificação financeira, visto que se trata de uma participação voluntária. A participação é voluntária e não haverá nenhum gasto ou remuneração resultante dela. Garantimos que a identidade será tratada com sigilo e, portanto, o(a) servidor(a) não será identificado(a).

Considerando que essas medidas atenuam, mas não anulam os riscos de dano e de quebra de confidencialidade, caso o participante se sinta constrangido, inseguro, ameaçado, desconfortável ou desmotivado a participar, poderá deixar de participar a qualquer momento, sem nenhum ônus ou constrangimento. Ainda que tomados todos os cuidados, o participante tenha algum prejuízo material ou imaterial em decorrência da pesquisa, poderá solicitar indenização, de acordo com a legislação vigente. O pesquisador assegura a assistência integral às complicações e danos decorrentes dos riscos previstos, seja ela psicológica, financeira ou de qualquer outra ordem, de forma gratuita, pelo tempo que for necessário em caso de danos decorrentes da pesquisa. A Resolução CNS nº 466 de 2012 (item IV.3) define que “os participantes da pesquisa que vierem a sofrer qualquer tipo de dano resultante de sua participação na pesquisa, previsto ou não no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido,

têm direito à indenização por parte do pesquisador, do patrocinador e das instituições envolvidas na pesquisa" (item V.7). Além disso, caso haja despesa do participante e seus acompanhantes, quando necessário, para transporte e alimentação, está garantido o ressarcimento desses valores como uma compensação material. Esse ressarcimento, caso seja necessário será custeado com recursos do próprio pesquisador.

**Caso queira, o(a) o(a) participante poderá, a qualquer momento, desistir de autorizar a participação e retirar sua autorização, sem qualquer penalidade ou prejuízo. Sua recusa não trará nenhum prejuízo com o pesquisador ou com a instituição. Quaisquer dúvidas que o(a) senhor(a) apresentar serão esclarecidas pelo pesquisador e, caso queira poderá entrar em contato também com o Comitê de ética da instituição. Esclareço ainda que de acordo com as leis brasileira é garantido ao participante da pesquisa o direito a indenização caso ele(a) seja prejudicado por esta pesquisa. O(a) senhor(a) receberá uma cópia deste termo onde consta o contato do pesquisador, nos quais poderá tirar suas dúvidas sobre o projeto e a participação, agora ou a qualquer momento.**

#### **INFORMAÇÕES DE NOMES, ENDEREÇOS E TELEFONES DOS RESPONSÁVEIS PELO ACOMPANHAMENTO DA PESQUISA, PARA CONTATO EM CASO DE DÚVIDAS**

**PESQUISADOR RESPONSÁVEL:** Adelson Rocha de Jesus, Rua Amando Paulo, nº280, Centro – Governador Mangabeira/BA, CEP 44.350-000. Telefone: (75) 98125-6757 / E-mail: [fdamn@bol.com.br](mailto:fdamn@bol.com.br)

**CEPSH- IF BAIANO:** Comitê de Ética do IF Baiano. Rua do Rouxinol nº 115, Imbuí – Telefone: (71) 3186-0001 CEP 41720-052, Salvador/BA, [ceps@reitoria.ifbaiano.edu.br](mailto:ceps@reitoria.ifbaiano.edu.br)

#### **V. AUTORIZAÇÃO PARA USO VOZ**

Após ter sido devidamente esclarecido(a), concordo em autorizar o uso da minha voz para fins específicos de divulgação dos resultados da pesquisa, sendo seu uso restrito ao som de voz decorrentes da minha participação no projeto de pesquisa **“Trabalho e COVID-19: Os desafios enfrentados pelos Técnicos-Administrativos em Educação do IF Baiano - Campus Governador Mangabeira”** e no produto educacional gerado da pesquisa, elaborado pelo pesquisador Adelson Rocha de Jesus, a ser disponibilizado em mídia digital. **No entanto, declaro que a minha voz não será divulgada. Apenas será utilizada para transcrição e análise de dados.** Este projeto poderá ser apresentado em reuniões, seminários, congressos, conferências profissionais ou acadêmicas dentre outras atividades de Ensino, Pesquisa e

Extensão e servirá no desenvolvimento do produto educacional no Curso de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica (PROFEPT) do Instituto Federal Baiano, *Campus Catu*. Tenho ciência também de que a guarda e demais procedimentos de segurança com relação aos sons de minha voz são de responsabilidade do pesquisador, **e que os dados da pesquisa/arquivos serão mantidos sob sua guarda por 5 (cinco) anos, além de garantir que o participante possa solicitar esclarecimentos sobre as informações coletadas e que possa solicitar a exclusão de suas informações, caso assim deseje, conforme Resolução CNS nº 510 de 2016, Art. 17, Inciso X.** Deste modo, declaro que entendi os objetivos, riscos e benefícios desta pesquisa, e os meus direitos como participante desta pesquisa e concordo em participar.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_

Assinatura do(a) participante da pesquisa

Adelson Rocha de Jesus

Assinatura do pesquisador

Janaina dos Reis

Assinatura da professora responsável (Orientadora)

## **APÊNDICE B – ROTEIRO DA ENTREVISTA ESTRUTURADA**



### **PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA**

#### **INSTRUMENTO DE COLETA - ENTREVISTAS SEMIESTRUTURADAS**

##### **APRESENTAÇÃO**

O objetivo dessa pesquisa é investigar possíveis desafios que a pandemia da COVID-19 trouxe para os servidores técnicos-administrativos em educação do IF Baiano - campus Governador Mangabeira. Para isso, serão aplicadas pelo pesquisador entrevistas semiestruturadas presencialmente com 10 (dez) técnicos-administrativos em educação lotados neste mesmo campus. Estas entrevistas serão gravadas em áudio e de forma individual.

##### **ROTEIRO**

**O participante tem o direito de não responder a qualquer pergunta que o deixe desconfortável.**

A amostra será constituída por, respostas aos questionários de, no mínimo, dez (10) servidores técnicos-administrativos em educação, contemplando servidores de nível médio e de nível superior, um grupo heterogêneo entre homens e mulheres, entre as mulheres gestantes e não gestantes, servidores que estão na faixa etária entre 30 a 70 anos de idade, casados e não casados, servidores com menos tempo de atividade no serviço público e aqueles que já tenham mais tempo no exercício da função, e que estejam vinculados representativamente em todos setores/direções: Diretoria de Administração e Planejamento (DAP), Diretoria de Desenvolvimento de Ensino (DDE) e Direção Geral (DG).

Como procedimentos para coleta de dados, pretende-se aplicar um questionário semiestruturado e realizar entrevistas com os servidores, de acordo com a necessidade e disponibilidade de cada participante. A entrevista semiestruturada é

uma técnica de pesquisa flexível que combina a estrutura de uma entrevista estruturada com a liberdade de uma entrevista não-estruturada, permitindo que o entrevistador obtenha informações detalhadas e relevantes sobre o tema da pesquisa, essa técnica é bastante útil para obter informações mais aprofundadas e detalhadas, mas sem perder o foco do tema principal da entrevista. As entrevistas serão realizadas de forma presencial individual e serão gravadas após autorização dos mesmos. Os áudios gerados pelas entrevistas serão transcritos, a posteriori, o que resultará no processo de análise dos dados.

O questionário semiestruturado abordará questões de natureza investigativa que tocam no desenvolvimento das atividades presenciais após o retorno do trabalho remoto, como por exemplo:

- a) Após o período pandêmico, houve mudanças na produtividade dos servidores no retorno ao trabalho presencial?
- b) Houve alterações no ambiente de trabalho e no alcance de resultados após o retorno ao trabalho presencial? Se sim, quais?
- c) As orientações de distanciamento social por parte de órgãos sanitários influenciaram nos relacionamentos interpessoais no ambiente de trabalho? Se sim, como?
- d) Houve dificuldades, de infraestrutura ou de outra natureza, para desenvolver as atividades durante o trabalho remoto? Se sim, quais?
- e) As medidas preventivas afetaram o desempenho e o bem-estar no ambiente de trabalho após o retorno às atividades presenciais? Se sim, como?
- f) Quais foram os desafios do retorno às atividades presenciais após dois anos de atividades remotas? Cite exemplos.
- g) Foram observadas mudanças no corpo discente e no corpo docente após o retorno presencial? Se sim, quais?
- h) As tecnologias auxiliaram no desempenho das atividades remotas e após o retorno às atividades presenciais? Se sim, como?
- i) Quais foram as ferramentas mais utilizadas no desempenho das atividades remotas?
- j) Houve dificuldades na utilização das ferramentas que foram mais utilizadas no desempenho das atividades remotas? Se sim, quais?
- k) Houve algum benefício que trabalho remoto trouxe para os servidores? Se sim, qual?

I) O que você acha sobre o teletrabalho?

Governador Mangabeira - Bahia, 07 de junho 2023

Assinatura do Pesquisador responsável

**ADELSON ROCHA DE JESUS**



## **APÊNDICE C – PRODUTO EDUCACIONAL**

### **ABONO PERMANÊNCIA**

#### **Conceito**

É um incentivo pago ao servidor que já preencheu todos os requisitos para se aposentar, mas opta por permanecer na ativa.

Deferido o abono, o servidor continua recolhendo a contribuição previdenciária, mas recebe o abono de permanência em retribuição, em valor idêntico ao tributado e na mesma folha de pagamento.

Agora você pode solicitar Abono Permanência pelo SOUGOV.BR, aplicativo ou web.

#### **Veja no link abaixo como é fácil:**

<https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/faq/sou-gov.br/abono-permanencia/solicitar>

### **ALOCÇÃO DE CARGA HORÁRIA**

#### **ALOCÇÃO DE CARGA HORÁRIA DOCENTE**

Instrução Normativa Nº 26, de 04 de maio de 2020;

Instrução Normativa Nº 27, de 14 de maio de 2020, que altera a IN Nº 26/2020;

Instrução Normativa Nº 30, de 25 de junho de 2020, que altera a IN Nº 26/2020;

Instrução Normativa Nº 40, de 20 de novembro de 2020, que altera a IN Nº 26/2020;

**PUBLICAÇÃO CONSOLIDADA DA IN Nº 26, DE 04 DE MAIO DE 2020.**

Art.4º O processo eletrônico de alocação de carga horária semanal de docente para participação em atividades de capacitação, qualificação, aperfeiçoamento e projetos/programas institucionais deverá ser instruído com os seguintes documentos:

I – Requerimento do docente, conforme modelo do anexo II, disponível para preenchimento via SUAP (Adicionar Documento de Texto-> Formulários DGP -> Requerimento de Alocação de Carga Horária Docente).

II – Comprovante de matrícula na atividade de capacitação, qualificação e aperfeiçoamento ou plano de trabalho/documento que comprove ser o docente responsável por projeto ou programa institucional.

III – Comprovação de estágio em empresas e em instituições de ensino, de pesquisa e de extensão, se for o caso.

IV – Comprovante de matrícula em disciplinas de programas de pós-graduação stricto sensu como aluno especial, se for o caso.

V – Histórico de afastamentos, licenças e alocações de carga horária para participação em atividade de capacitação, qualificação e aperfeiçoamento, obtido junto ao NUCAP/DGP.

VI – Declaração emitida pelo NUCAP/DGP de que a atividade de capacitação, qualificação e aperfeiçoamento que justifica o pedido de alocação da carga horária docente, exceto se for o caso de programas e projetos institucionais e estágios, está prevista no Plano de Desenvolvimento de Pessoas do IFBAIANO vigente.

VII – Declaração assinada pela Coordenação de Ensino e Direção Acadêmica, conforme modelo do ANEXO III disponível para preenchimento via SUAP. (Declaração -> Declaração de Não Comprometimento das Atividades Acadêmicas), firmando que a ação de desenvolvimento proposta:

a) não compromete as atividades acadêmicas;

b) está alinhada ao desenvolvimento do servidor nas competências relativas ao seu órgão de exercício, à sua carreira ou cargo efetivo ou ao seu cargo em comissão ou à sua função de confiança (se for o caso);

c) ocorre em horário ou o local que inviabiliza o cumprimento da jornada semanal de trabalho do servidor.

VIII – Anuência da Direção-Geral via ofício ou despacho no processo eletrônico.

IX – Análise e parecer da PROEN.

§1º. O processo de alocação de carga horária docente para fins de participação em ação de desenvolvimento tramitará eletronicamente via SUAP (Pessoal: Alocação de Carga Horária – DOCENTE) e deverá em regra ser concluído no prazo de até 45 (quarenta e cinco) dias, a contar da data do envio do processo do interessado a Chefia Imediata, salvo motivo de força maior e caso fortuito.

## **ALOCÇÃO DE CARGA HORÁRIA TAE**

Alocação de carga horária semanal para servidores técnico-administrativos participantes de ações de desenvolvimento em serviço, que não estejam afastados(as) das suas atividades.

Ação de desenvolvimento em serviço é toda e qualquer ação voltada para o desenvolvimento de competências, organizada de maneira formal, realizada de modo individual ou coletivo, presencial ou a distância, com supervisão, orientação ou tutoria.

Objetivo:

A participação em ação de desenvolvimento em serviço visa a busca da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços prestados à sociedade em consonância com o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) e os interesses institucionais, por meio da alocação da carga horária semanal em programa de pós-graduação.

Observações:

Os Técnico-Administrativos regularmente matriculados em programas de pós-graduação que se enquadram na definição de Ações de Desenvolvimento em Serviço, em conformidade com os critérios do art. 14, da Resolução 63/2020 – OS-CONSUP/IFBAIANO, de 30 de março de 2020, e que não estejam afastados das atividades, poderão alocar carga horária semanal para pós-graduação, considerando os seguintes limites referenciais máximos para a jornada de trabalho de 40 horas semanais: Pós-graduação Lato sensu: até 8 (oito) horas; Pós-graduação Stricto sensu: até 16 (dezesesseis) horas.

Procedimento:

Procedimento constante do Anexo I, da IN nº 34/2020 – RET-GAB/GAB/IFBAIANO, cujo link segue abaixo.

Instrução Normativa 34/2020 – RET-GAB/RET/IFBAIANO, de 27 de julho de 2020;

Em caso de prorrogação, o servidor interessado deverá preencher e assinar o formulário “Requerimento de Prorrogação de Alocação de Carga Horária de Técnico-Administrativos”, disponível no SUAP (DOCUMENTOS/PROCESSOS > Documentos Eletrônicos > Documentos > Adicionar Documento de Texto > Tipo de Documento: Formulários DGP > Modelo: Requerimento de Prorrogação de Alocação de Carga Horária de Técnico-Administrativos). E anexar o que segue:

- anuência das chefias;
- portaria de concessão de alocação de carga horária referente ao período inicial;
- comprovante de matrícula atualizado;
- declaração do orientador acerca da necessidade de prorrogação; e
- documento de Planejamento do Setor para o atendimento das demandas institucionais atualizado.

Fundamentação Legal:

Instrução Normativa 34/2020 – RET-GAB/RET/IFBAIANO, de 27 de julho de 2020;

Instrução Normativa 35/2020 – RET-GAB/RET/IFBAIANO, de 05 de agosto de 2020 (Retificação da IN 34/2020);

Resolução 63/2020 – OS-CONSUP/IFBAIANO, de 30 de março de 2020;  
 Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019;  
 Instrução Normativa nº 21, de 01 de fevereiro de 2021, do Ministério da Economia.

### **ALTERAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO**

É a alteração de jornada de trabalho de oito horas diárias (quarenta horas semanais) para seis horas diárias (trinta horas semanais) ou quatro horas diárias (vinte horas semanais), respectivamente, com remuneração proporcional e vice-versa.

Procedimentos:

Orientamos o preenchimento do formulário e sua inclusão na plataforma SUAP quando da instrução do Processo (tipo do processo: Comunicação Interna), no assunto: “Alteração de Jornada de Trabalho”, onde se justificará a mudança da jornada de trabalho, anexando Declaração de Acúmulo ou Não Acúmulo de cargos, empregos e funções. Em seguida, o processo tramitará pela chefia imediata e Direção Geral, para obtenção dos respectivos pareceres/despachos. Por fim, tal expediente deverá seguir via sistema à Reitoria, aos cuidados da DGP para os encaminhamentos pertinentes à sua conclusão.

Requisitos Básicos:

Ser servidor ocupante exclusivamente de cargo de provimento efetivo, desde que:

- Não seja ocupante das carreiras ou dos cargos de Procurador Autárquico, Advogado e Assistente – Jurídico dos órgãos de execução ou vinculados à Advocacia-Geral da União;
- Não esteja sujeito à duração de trabalho estabelecida em leis especiais;
- Não seja ocupante da carreira de Magistério.

Documentação Necessária:

Requerimento em formulário específico.

Informações Adicionais:

1. Observado o interesse da Administração, a jornada reduzida com remuneração proporcional cumprida de forma contínua poderá ser concedida a critério do (a) Reitor (a), vedada a delegação de competência. (Art. 24 Portaria Normativa nº 07/99)
2. O servidor ocupante de cargo ou função de direção chefia ou assessoramento deverá ser exonerado ou dispensado a partir da redução da jornada. (Art. 25 MPV nº 1.917/99)
3. O ato de concessão deverá conter, além dos dados funcionais do servidor, a data do início da redução da jornada mediante publicação no boletim interno. (Art. 5º, § 4º da MPV nº 1.917 e art. 24, parágrafo único da Portaria Normativa nº 07/99)
4. O servidor que requerer a jornada de trabalho reduzida deverá permanecer submetido à jornada a que esteja sujeito até a data de início fixada no ato de concessão. (Art. 5º, § 5º da MPV nº 1.917/99)
5. O servidor optante pela jornada reduzida que tenha obtido a concessão de linha de crédito deverá permanecer na respectiva jornada pelo período mínimo de 3 (três) anos. (Art. 16, parágrafo único da MPV nº 1.917/99 e art. 27, parágrafo único da Portaria Normativa nº 07/99)
6. O servidor optante pela jornada de trabalho reduzida com remuneração proporcional poderá retornar à jornada de 8 h (oito horas), a qualquer tempo, a pedido ou de ofício, por necessidade do serviço ou a critério da administração, ressalvado o disposto no item anterior. (Art. 5º, § 3º da MPV nº 1.917/99 e art. 27, parágrafo único da Portaria Normativa nº 07/99)
7. O servidor poderá, durante o período em que estiver submetido à jornada reduzida, exercer o comércio e participar de gerência, administração de sociedades mercantis ou civis, desde que haja compatibilidade de horário com o exercício do cargo. (Art. 17 da MPV nº 1.917/99)
8. A prerrogativa de que trata o item anterior desta norma não se aplica ao servidor que acumule cargo de Professor com outro técnico, de Procurador Autárquico, Advogado e Assistente Jurídico. (Art. 17, § 1º da MPV nº 1.917/99)
10. Considera-se remuneração, para cálculo da proporcionalidade da jornada reduzida, o vencimento básico acrescido das vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em Lei,

os adicionais de caráter individual, ou quaisquer vantagens, inclusive pessoais e as relativas à natureza ou ao local de trabalho, excluídos: (Art. 21 da MPV nº 1.917/99 e art. 22, § 1º da Portaria Normativa nº 07/99)

- a) adicional pela prestação de serviço extraordinário.
- b) adicional noturno.
- c) adicional de insalubridade, de periculosidade ou pelo exercício de atividades penosas
- d) adicional de férias.
- e) gratificação natalina.
- f) salário-família.
- g) auxílio-natalidade.
- h) auxílio-alimentação.
- i) auxílio-transporte.
- j) auxílio pré-escolar.
- k) indenizações.
- l) diárias.
- m) custeio de moradia.
- n) retribuição pelo exercício de função de cargo de direção, chefia ou assessoramento.

11. As vantagens incorporadas à remuneração do servidor em virtude de determinação judicial somente serão computadas quando decorrentes de decisão judicial transitada em julgado, observadas a exclusões previstas no item anterior. (Art. 22, § 2º da Portaria Normativa nº 07/99)

12. A remuneração mensal não poderá exceder, a qualquer título, o valor devido, em espécie aos Ministros de Estado. (Art. 21, § 3º da MPV nº 1.917/99 e § 3º do art. 22 da Portaria Normativa nº 07/99)

13. Serão calculados levando-se em consideração a remuneração correspondente à jornada reduzida e observada a legislação específica: (Art. 28, § 1º da Portaria Normativa nº 07/99)

- a. adicional de insalubridade, de periculosidade ou pelo exercício de atividades penosas.
- b. adicional de férias.
- c. gratificação natalina.
- d. auxílio funeral; e
- e. ajuda de custo.

14. Na hipótese de o vencimento básico do cargo efetivo do servidor, considerada a jornada reduzida, resultar em valor inferior ao salário mínimo, não poderá ser concedida a jornada reduzida com remuneração proporcional. (Art. 26, parágrafo único da Portaria Normativa Nº 07/99)

15. O auxílio-alimentação a ser concedido ao servidor cuja jornada de trabalho seja inferior a 30 h (trinta horas) semanais corresponderá a 50% (cinquenta por cento) do valor devido em jornada de trabalho de 40 h (quarenta horas) semanais. (Art. 28, § 2º da Portaria Normativa nº 07/99)

16. A gratificação natalina de servidor que, durante o ano civil, tenha sido submetido a mais de uma jornada de trabalho será paga com base na remuneração a que fizer jus no mês de dezembro, por mês de exercício no respectivo ano, considerada a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias como mês integral. (Art. 28, § 3º da PN nº 07/99 c/c Ofício-Circular nº 83/SRH/MP, de 18 de dezembro de 2002)

Fundamentação Legal:

Lei 8.112, de 11/12/1990, art. 19.

Medida Provisória nº 2.174/01, art. 25. e art. 5 §3.

### **ALTERAÇÃO DE REGIME DE TRABALHO (DE)**

Orientações:

Orientamos o preenchimento do RBDV e sua inclusão na plataforma SUAP quando da instrução do Processo (tipo: Comunicação Interna), no assunto: "Alteração de Regime de

Trabalho Docente”, onde se justificará a mudança de regime de trabalho, anexando Declaração de Acúmulo ou Não Acúmulo de cargos, empregos e funções. Em seguida, o processo tramitará pela chefia imediata, Direção Acadêmica, NPPD e Direção Geral, para obtenção dos respectivos pareceres/despachos. Por fim, tal expediente deverá seguir via sistema à Reitoria, aos cuidados da DGP para os encaminhamentos pertinentes à sua conclusão.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE: INTEGRAL E PARCIAL**

### **1. AUXÍLIO TRANSPORTE - INTEGRAL**

Para os servidores que fazem a tradução todos os dias (segunda a sexta-feira).

Conceito:

É o benefício de natureza indenizatória, concedido em pecúnia pela União, destinado ao custeio parcial das despesas realizadas com transporte coletivo municipal, intermunicipal ou interestadual nos deslocamentos realizados pelo servidor de sua residência para o local de trabalho e vice-versa.

Documentação Necessária:

1. Requerimento via SouGov.br:

Via WEB, através da página <https://sougov.economia.gov.br/sougov/>

Via aplicativo Mobile, tanto na plataforma Android quanto iOS.

2. Nas situações específicas de pedidos que contenham transporte alternativo coletivo por VAN/Micro-ônibus: nota fiscal do serviço de transporte prestado ao servidor;

3. Nas situações que envolvam a análise da viabilidade técnica do pedido: bilhetes de passagem junto com a folha de frequência (ou documento similar).

Informações Gerais:

1. Entende-se por residência o local onde o servidor ou empregado público possui moradia habitual. O servidor que possua mais de uma residência (uma onde permaneça durante a semana e outra para onde se dirija nos finais de semana) em regra, poderá optar pela percepção do auxílio-transporte referente ao deslocamento para aquela residência que, comprovadamente permaneça com habitualidade, cabendo ao órgão analisar a possibilidade de tal concessão, desde que observada a peculiaridade do caso, nos moldes previstos nos normativos vigentes.

2. O valor do pagamento pelo uso do transporte alternativo individual (mototáxi) fica limitado à tarifa do transporte coletivo da capital. Pelo uso do transporte alternativo coletivo (VAN/Micro-ônibus), o pagamento será baseado na nota fiscal do serviço prestado.

3. O auxílio-transporte destina-se ao custeio parcial das despesas realizadas com transporte coletivo municipal, intermunicipal ou interestadual nos deslocamentos residência/trabalho/residência, excetuando-se aquelas realizadas nos deslocamentos em intervalos para repouso ou alimentação, durante a jornada de trabalho, e aquelas efetuadas com transportes seletivos ou especiais.

4. O valor de auxílio-transporte resultará da correspondência estabelecida entre o valor diário total da despesa realizada com transporte coletivo e o valor idêntico ou, na sua ausência, o imediatamente superior encontrado na tabela do auxílio-transporte, implantada pelo Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos – SIAPE, escalonada a partir de R\$ 1,00 (um real) em intervalos progressivos de R\$ 0,20 (vinte centavos), multiplicada por vinte e dois dias, observado o desconto de 6% (seis por cento) do:

a) Vencimento do cargo efetivo ou emprego ocupado pelo servidor ou empregado, ainda que ocupante de cargo em comissão ou de natureza especial.

b) Vencimento do cargo em comissão ou de natureza especial, quando se tratar de servidor ou empregado que não ocupe cargo efetivo ou emprego.

5. Para cálculo do desconto de 6% (seis por cento) considerar-se-á o valor do vencimento proporcional a 22 (vinte e dois) dias. Não fará jus ao auxílio-transporte o servidor ou

empregado que realizar despesas com transporte coletivo igual ou inferior ao referido desconto.

6. O auxílio-transporte não será devido cumulativamente com benefício de espécie semelhante ou vantagem pessoal originária de qualquer forma de indenização ou auxílio pago sob o mesmo título ou idêntico fundamento.

7. O deslocamento considerado para fins de concessão do auxílio-transporte é aquele que compreende residência/trabalho/residência, excetuadas aqueles realizados nos deslocamentos em intervalos para repouso ou alimentação durante a jornada de trabalho e aquelas efetuadas com transportes seletivos ou especiais.

8. Havendo comprovação da inexistência de transporte convencional no trecho requerido, poderá haver a concessão do auxílio-transporte pelo uso de transporte alternativo individual (mototáxi), alternativo coletivo (VAN/micro-ônibus), seletivo ou especial (ônibus leito ou executivo), desde que o servidor resida em localidade em que não seja atendida por veículo convencional ou quando o seletivo ou especial seja menos oneroso para a Administração.

9. Os contratados por tempo determinado, na forma da Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993 (Prof. Substituto e Visitante), fazem jus ao auxílio-transporte.

10. Será observada a distância limite de 200 (duzentos) km entre a residência/trabalho/residência como parâmetro de análise da viabilidade técnica das concessões de auxílio-transporte.

11. É permitida a concessão do auxílio-transporte para os servidores que utilizam veículo próprio nos deslocamentos diários no percurso residência/trabalho/residência. O valor a ser utilizado como parâmetro para o pagamento será o mesmo praticado pelo transporte convencional do trecho.

12. Para efeito de concessão do auxílio-transporte serão considerados os endereços registrados no SIAPE e comprovados no ato do requerimento.

13. O auxílio-transporte não será considerado para fins de incidência de imposto de renda ou de contribuição para o Plano de Seguridade Social e planos de assistência à saúde. É vedada a sua incorporação aos vencimentos, a remuneração, ao provento ou à pensão.

14. Não são consideradas para efeito de pagamento do auxílio-transporte as ocorrências abaixo:

- a) afastamento em missão ou estudo no exterior;
- b) acidente em serviço ou doença profissional;
- c) afastamento ou licença com perda da remuneração;
- d) afastamento por motivo de reclusão;
- e) afastamento por motivo de pena disciplinar de suspensão, inclusive em caráter preventivo;
- f) afastamento para mandato eletivo;
- g) afastamento para servir a outro órgão ou entidade (cessão);
- h) disponibilidade por extinção do órgão ou entidade, ou por expressa determinação legal;
- i) exoneração, aposentadoria, transferência ou redistribuição;
- j) férias;
- k) licença à gestante, licença paternidade e licença à adotante;
- l) licença para capacitação;
- m) licença para atividade política;
- n) licença para prestar serviço militar;
- o) licença para tratar de interesses particulares (LTIP);
- p) licença por motivo de afastamento do cônjuge;
- q) afastamento do País;
- r) falta(s) não justificada(s);
- s) ausência para doação de sangue, alistamento eleitoral, casamento ou luto;
- t) atividade desenvolvida fora da sede do órgão (Boletim Semanal) ou PGD – teletrabalho.

15. O auxílio-transporte não pode ser desvirtuado na sua utilização.

16. As diárias sofrem o desconto do auxílio-transporte, exceto aquelas pagas nos finais de semana.

17. Para o desconto do auxílio-transporte por dia não trabalhado, considera-se a proporcionalidade de 22 (vinte e dois) dias no mês.

Observação: será necessário o envio posterior das três últimas folhas de frequência para o setor NUCB da reitoria.

Primeiramente, verifique seu vínculo, caso tenha mais de um. Na setinha ao lado de “Órgão – Uorg – Matrícula”, você pode selecionar o vínculo desejado.

Para fazer a solicitação de auxílio ao transporte siga as instruções.

1º) Na tela inicial do SOUGOV.BR, em “Solicitações” clique em “Auxílio Transporte”.

2º) Em seguida, clique em “Solicitar Auxílio Transporte”. Nessa tela é possível verificar se já existe algum benefício cadastrado:

3º) Na próxima tela, você irá confirmar se os endereços de residência e de trabalho estão corretos. Se houver algum erro, clique em voltar, faça a alteração e clique em “Avançar”:

4º) Adicione, na próxima tela, os percursos de ida e o de volta, estabelecendo o meio de transporte, o número e nome da linha e o valor da tarifa. Após preencher essas informações, clique em Avançar.

5º) Verifique se as informações estão todas corretas e, se houver necessidade de alteração, clique em voltar, altere e depois clique em Avançar:

6º) Confirme se o resumo que será apresentado está correto. Se identificar algum erro, é possível fazer a alteração clicando em voltar. Após confirmar que os dados estão corretos, clique em Avançar

7º) Ao clicar em Avançar será gerado um Termo de Responsabilidade”, leia e clique em Aceitar os Termos. Após finalizar o procedimento, o seu pedido de auxílio ao transporte será avaliado pela sua Unidade de Gestão de Pessoas:

Pronto! A solicitação do “Auxílio Transporte” foi enviada com sucesso.

Agora é só aguardar que sua solicitação seja comprovada pela equipe de Gestão de Pessoas! Você poderá consultar a solicitação realizada no item “Solicitações”.

Tutorial:

<https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/faq/sou-gov.br/auxilio-transporte/como-solicitar-o-auxilio-transporte-pelo-aplicativo-sougov-br>

## 2. AUXÍLIO TRANSPORTE - PARCIAL

Os pedidos de auxílio-transporte na frequência parcial (inferior a 22 vezes de deslocamentos) passam a ser realizados via plataforma SUAP.

Conceito:

É o benefício de natureza indenizatória, concedido em pecúnia pela União, destinado ao custeio parcial das despesas realizadas com transporte coletivo municipal, intermunicipal ou interestadual nos deslocamentos realizados pelo servidor de sua residência para o local de trabalho e vice-versa.

1. O pedido de auxílio-transporte na frequência integral (22 vezes de deslocamentos) continuará sendo realizado na plataforma SouGov.br;

2. Os pedidos de auxílio-transporte na frequência parcial (inferior a 22 vezes de deslocamentos) passam a ser realizados via plataforma SUAP, sendo necessária fixação, a seguinte documentação:

2.1. Preenchimento do Formulário disponível no SUAP (FORMULÁRIOS DGP: FORMULÁRIO PARA CONCESSÃO/ATUALIZAÇÃO DE AUXÍLIO-TRANSPORTE);

2.2. Cópia do comprovante de residência;

2.3. Cópia da documentação comprobatória do transporte realizado( cópia dos bilhetes de passagem de ida e volta para transporte intermunicipal e Nota Fiscal do serviço de prestação de transporte por VAN);

2.4. Cópia da folha de frequência ou documento semelhante que ateste a frequência mensal do servidor.

2.5. Cópia do requerimento realizado no SouGov.br (somente para os casos indeferidos no SouGov).

3. Serão indeferidos todos os requisitos encaminhados no SouGov.br, recebidos a par(r de 01/05/2023.

Posto isto, ressaltamos que os servidores impactados com o indeferimento, devem proceder com novas reivindicações, seguindo as orientações do item 1) ou 2 ), conforme o caso necessário.

Em tempo, reforçamos quanto ao item 2, que para a garantia da vigência financeira, é necessário anexar ao processo SUAP de “Comunicação Interna” a cópia do requerimento realizado no SouGov.br (item 2.5).

#### Informações Gerais:

1. Entende-se por residência o local onde o servidor ou empregado público possui moradia habitual. O servidor que possua mais de uma residência (uma onde permaneça durante a semana e outra para onde se dirija nos finais de semana) em regra, poderá optar pela percepção do auxílio-transporte referente ao deslocamento para aquela residência que, comprovadamente permaneça com habitualidade, cabendo ao órgão analisar a possibilidade de tal concessão, desde que observada a peculiaridade do caso, nos moldes previstos nos normativos vigentes.
2. O valor do pagamento pelo uso do transporte alternativo individual (mototáxi) fica limitado à tarifa do transporte coletivo da capital. Pelo uso do transporte alternativo coletivo (VAN/Micro-ônibus), o pagamento será baseado na nota fiscal do serviço prestado.
3. O auxílio-transporte destina-se ao custeio parcial das despesas realizadas com transporte coletivo municipal, intermunicipal ou interestadual nos deslocamentos residência/trabalho/residência, excetuando-se aquelas realizadas nos deslocamentos em intervalos para repouso ou alimentação, durante a jornada de trabalho, e aquelas efetuadas com transportes seletivos ou especiais.
4. O valor de auxílio-transporte resultará da correspondência estabelecida entre o valor diário total da despesa realizada com transporte coletivo e o valor idêntico ou, na sua ausência, o imediatamente superior encontrado na tabela do auxílio-transporte, implantada pelo Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos – SIAPE, escalonada a partir de R\$ 1,00 (um real) em intervalos progressivos de R\$ 0,20 (vinte centavos), multiplicada por vinte e dois dias, observado o desconto de 6% (seis por cento) do:
  - a) Vencimento do cargo efetivo ou emprego ocupado pelo servidor ou empregado, ainda que ocupante de cargo em comissão ou de natureza especial.
  - b) Vencimento do cargo em comissão ou de natureza especial, quando se tratar de servidor ou empregado que não ocupe cargo efetivo ou emprego.
5. Para cálculo do desconto de 6% (seis por cento) considerar-se-á o valor do vencimento proporcional a 22 (vinte e dois) dias. Não fará jus ao auxílio-transporte o servidor ou empregado que realizar despesas com transporte coletivo igual ou inferior ao referido desconto.
6. O auxílio-transporte não será devido cumulativamente com benefício de espécie semelhante ou vantagem pessoal originária de qualquer forma de indenização ou auxílio pago sob o mesmo título ou idêntico fundamento.
7. O deslocamento considerado para fins de concessão do auxílio-transporte é aquele que compreende residência/trabalho/residência, excetuadas aqueles realizados nos deslocamentos em intervalos para repouso ou alimentação durante a jornada de trabalho e aquelas efetuadas com transportes seletivos ou especiais.
8. Havendo comprovação da inexistência de transporte convencional no trecho requerido, poderá haver a concessão do auxílio-transporte pelo uso de transporte alternativo individual (mototáxi), alternativo coletivo (VAN/micro-ônibus), seletivo ou especial (ônibus leito ou executivo), desde que o servidor resida em localidade em que não seja atendida por veículo convencional ou quando o seletivo ou especial seja menos oneroso para a Administração.
9. Os contratados por tempo determinado, na forma da Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993 (Prof. Substituto e Visitante), fazem jus ao auxílio-transporte.
10. Será observada a distância limite de 200 (duzentos) km entre a residência/trabalho/residência como parâmetro de análise da viabilidade técnica das concessões de auxílio-transporte.



11. É permitida a concessão do auxílio-transporte para os servidores que utilizam veículo próprio nos deslocamentos diários no percurso residência/trabalho/residência. O valor a ser utilizado como parâmetro para o pagamento será o mesmo praticado pelo transporte convencional do trecho.

12. Para efeito de concessão do auxílio-transporte serão considerados os endereços registrados no SIAPE e comprovados no ato do requerimento.

13. O auxílio-transporte não será considerado para fins de incidência de imposto de renda ou de contribuição para o Plano de Seguridade Social e planos de assistência à saúde. É vedada a sua incorporação aos vencimentos, a remuneração, ao provento ou à pensão.

14. Não são consideradas para efeito de pagamento do auxílio-transporte as ocorrências abaixo:

- a) afastamento em missão ou estudo no exterior;
- b) acidente em serviço ou doença profissional;
- c) afastamento ou licença com perda da remuneração;
- d) afastamento por motivo de reclusão;
- e) afastamento por motivo de pena disciplinar de suspensão, inclusive em caráter preventivo;
- f) afastamento para mandato eletivo;
- g) afastamento para servir a outro órgão ou entidade (cessão);
- h) disponibilidade por extinção do órgão ou entidade, ou por expressa determinação legal;
- i) exoneração, aposentadoria, transferência ou redistribuição;
- j) férias;
- k) licença à gestante, licença paternidade e licença à adotante;
- l) licença para capacitação;
- m) licença para atividade política;
- n) licença para prestar serviço militar;
- o) licença para tratar de interesses particulares (LTIP);
- p) licença por motivo de afastamento do cônjuge;
- q) afastamento do País;
- r) falta(s) não justificada(s);
- s) ausência para doação de sangue, alistamento eleitoral, casamento ou luto;
- t) atividade desenvolvida fora da sede do órgão (Boletim Semanal) ou PGD – teletrabalho.

15. O auxílio-transporte não pode ser desvirtuado na sua utilização.

16. As diárias sofrem o desconto do auxílio-transporte, exceto aquelas pagas nos finais de semana.

17. Para o desconto do auxílio-transporte por dia não trabalhado, considera-se a proporcionalidade de 22 (vinte e dois) dias no mês.

Fundamental Legal:

Decreto nº 2.880, de 15/12/98;

Medida Provisória Nº 2.165-36, de 23/10/2001;

Nota Técnica Consolidada nº 01/2013/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP;

Nota Informativa Nº 48/2015/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP;

Nota Técnica SEI nº 1102/2019/ME de 20/10/2019;

INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 207, DE 21 DE OUTUBRO DE 2019;

Ofício Circular SEI nº 205/2022;

NOTA n. 00009-2023-PFIFBAIANO-PGF-AGU;

OFICIO CIRCULAR 2.2023 – RET-DGP-RET-GAB-RET-IFBAIANO.

Tutorial:

<https://ifbaiano.edu.br/portal/servidor/auxilio-transporte/>

### **AUXÍLIO FUNERAL**

O auxílio-funeral é um benefício concedido em razão de falecimento do servidor. É subsídio à família ou a terceiro que tenha custodiado o funeral de servidor falecido em atividade ou aposentado.

O valor será equivalente a um (01) mês de remuneração ou comprovado (se custeado pela família). Caso custodiado por terceiros, será indenizado o valor custodiado, de forma comprovadamente comprovada, até o limite do valor da última remuneração ou comprovado do servidor falecido.

Requisitos Básicos:

O requerente precisa ter custeado as despesas funerárias para o servidor falecido.

Documentação Necessária

Formulário de solicitação do Auxílio-funeral; (Disponível também no SUAP em modelos “Formulários DGP”);

Declaração de veracidade e de não cobrança em duplicidade;

Cópia autenticada da certidão de óbito;

Comprovante de despesas: nota fiscal da funerária, nominal ao requerente;

Cópia da carteira de identidade do requerente;

Dados bancários do requerente (cópia do talão de cheque ou do cartão do banco, ou documento bancário);

Cópia do CPF do requerente;

Cópia do comprovante de residência do requerente.

Observações

1. Todas as cópias deverão constar a “conferência com o original” com dados e identificação do servidor que atestou;

2. As notas fiscais deverão estar no nome da pessoa que requer o direito;

3. Considere-se irmão como terceiro, uma vez que o art. 241, da Lei nº 8.112/1990 não o define como integrante do núcleo familiar do servidor. (Nota técnica 60/2011/CGNOR/DNOP/SRH/MP);

4. Equipara-se ao apoio a companheira ou companheiro que comprove união estável como entidade familiar. (Art. 241, parágrafo único da Lei nº 8.112/1990);

5. Os gastos que não caracterizam a cerimônia de enterramento e gastos usados como adorno ao ato fúnebre, castiçais, coroa de flores, dentre outros não são indenizáveis. (Nota informativa CGNOR/DENOP/SEGEP/MP nº 36/2013).

Fundamentação Legal:

Artigo 110, inciso I, e artigos 226 a 228 e 241 da Lei nº 8.112, de 12/11/90

Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME Nº 101, 27 de outubro de 2021.

Tutorial para solicitação no SouGov:

<https://www.gov.br/servidor/pt-br/acesso-a-informacao/faq/sou-gov.br/auxilio-funeral/solicitar>

### **AUXÍLIO MORADIA**

É benefício previsto na Lei nº 11.355/2006. Consiste no ressarcimento das despesas comprovadamente realizadas pelo servidor com aluguel de moradia ou hospedagem em empresa hoteleira, no prazo de 1 (um) mês após a comprovação da despesa pelo servidor.

Objetivo:

Ressarcir despesas do servidor com aluguel de moradia ou hospedagem em empresa hoteleira, no prazo de 1 (um) mês após a comprovação da despesa pelo servidor.

Requisitos Básicos:

a) Não existe imóvel funcional disponível para uso;

b) A parceria ou parceria não ocupa imóvel funcional;

- c) O servidor ou seu parceiro ou companheiro não seja ou tenha sido proprietário, promitente comprador, cessionário ou promitente cessionário de imóvel no Município aonde para exercício da carga, incluindo as hipóteses de lote edificado sem averbação de construção, nos doze meses que antecederam a sua nomeação;
- d) Nenhuma outra pessoa que resida com o servidor receba auxílio-moradia;
- e) O servidor tenha se alterado do local de residência para ocupar carga em comissão ou função de confiança do Grupo Direção e Assessoramento Superiores – DAS, níveis 4, 5, e 6, de Natureza Especial, de Ministro de Estado ou equivalentes;
- f) O Município não qualifica a carga em comissão ou função de confiança não se enquadra nas hipóteses do art. 58, § 3º, em relação ao local de residência ou domicílio do servidor (mesma região metropolitana, aglomeração urbana ou microrregião, contidos por municípios limítrofes e regularmente instituídos, ou em áreas de controle integrado mantidas com países limítrofes, cuja jurisdição e competência dos órgãos, entidades e servidores brasileiros consideram-se contínua);
- g) O servidor não tenha sido domiciliado ou tenha residido no Município, nos últimos doze meses, onde para exercer a carga em comissão ou função de confiança, desconsiderando-se prazo inferior a sessenta dias dentro desse período;
- h) O deslocamento não tenha sido por força de alteração de lotação ou nomeação para carga efetiva;
- i) O deslocamento ocorreu após 30 de junho de 2006.

#### Informações Adicionais

1. O valor mensal do auxílio-moradia é limitado a 25% (vinte e cinco por cento) do valor do cargo em comissão, função comissionada ou cargo de Ministro do Estado ocupado.
2. Independentemente do valor da carga em comissão ou função comissionada, fica garantido a todos os que preencherem os requisitos o ressarcimento até o valor de R\$ 1.800,00 (um mil e oitocentos reais).
3. O valor do auxílio-moradia não poderá superar 25% (vinte e cinco por cento) dos salários do Ministro de Estado.
4. Quem faz jus ao benefício do Auxílio Moradia?
5. O ocupante de carga do Grupo Direção e Assessoramento Superiores – DAS níveis 4, 5 e 6, deslocado para Brasília.
6. Ocupantes de carga de Ministro de Estado, do Grupo Direção e Assessoramento Superiores – DAS níveis 5 e 6, e de Natureza Especial, ou equivalente.
7. O nomeado inventariante ou liquidante do governo, autarquia, fundação pública federal, empresa pública ou sociedade de economia mista, sempre que o exercício ocorra em local diferente do seu domicílio.
8. No caso de falecimento, exoneração, disponibilização de imóvel funcional ao servidor ou aquisição de imóvel, o auxílio-moradia será pago por um mês, a partir da ocorrência de uma das hipóteses neste item elencadas.
9. Na hipótese de que o servidor faça jus ao auxílio-moradia e que, da mesma forma, o seu subsídio ou companheiro o dano, somente um obterá a vantagem;
10. Somente serão objeto de ressarcimento as despesas com alojamento do servidor, não estando incluídas taxas, impostos, acréscimos ou quaisquer outras despesas, que deverão ser arcadas pelo servidor.

#### Fundação Legal:

Lei nº 8.112/90 (art. 51 e art. 60-A a 60-E);

Decreto nº 1840, de 20/03/1996.

INSTRUÇÃO NORMATIVA SGP/SEDGG/ME Nº 57, DE 10 DE JUNHO DE 2021, DOU em 14/06/2021

Agora, siga o passo a passo (SouGov) e veja como é simples fazer uma solicitação:  
<https://www.gov.br/servidor/pt-br/acesso-a-informacao/faq/sou-gov.br/auxilio-moradia/auxilio-moradia>

### **AVERBAÇÃO DE TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO**

É o registo do tempo de serviço/contribuição prestado a outras instituições, públicas ou privadas.

Requisitos Básicos:

Ter o serviço prestado a órgãos públicos ou empresas particulares;

Não ter averbado esse tempo em outro órgão público ou perante a Previdência Social;

Apresentar certidão com tempo de serviço/contribuição emitida pelo órgão competente;

Relação das remunerações percebidas, caso o tempo a ser averbado seja a partir de julho/1994.

Documentação Necessária

1. Certidão de tempo de serviço/contribuição original expedida pelo órgão competente. Nos casos de documentos emitidos digitalmente, o código de autenticação precisa ser visível;

2. Relação das remunerações percebidas, caso o tempo a ser averbado seja a partir de julho/1994.

Fluxo:

1. Servidor acessado o sougov, na tela inicial do SouGov, vá para Solicitações e clique em *Ver todas as opções* para visualizar todos os serviços oferecidos. Selecione *Averbação de Tempo de Contribuição* para iniciar o procedimento;

2. Informe o nome do órgão expedidor, anexe a Certidão de Tempo de Contribuição. – CTC e depois clique em *Avançar*. (Atenção: anexe o arquivo no formato JPEG ou PDF com tamanho máximo de 2 MB ou registre uma foto do documento com a câmera);

3. Para finalizar sua solicitação, clique em *Aceito* os termos para concordar com os termos da declaração;

4. Para acompanhar o andamento da sua solicitação, clique em *Solicitações*, disponível na tela principal do SouGov.

Fundação Legal:

Portaria MTP nº 1.467 de 06/02/2022.

Tutorial:

<https://www.gov.br/servidor/pt-br/acesso-a-informacao/faq/sou-gov.br/tempo-de-contribuicao/averbacao-de-tempo-de-contribuicao>

### **CURRÍCULO**

Meu Currículo:

O SOUGOV.BR disponibiliza mais um serviço que irá beneficiar servidores, empregados públicos e profissionais sem vínculo: o *Currículo e Oportunidades*. Com essa nova funcionalidade, é possível cadastrar seu currículo, visualizar e acompanhar as oportunidades disponíveis nos órgãos da Administração Pública de forma ágil e simples!

Siga o passo a passo e veja como é simples visualizar e atualizar seu currículo:

Tutorial:

[https://www.gov.br/servidor/pt-br/acesso-a-informacao/faq/sou-gov.br/sougov-br-oportunidades/copy\\_of\\_sougov-br-oportunidades#curriculo](https://www.gov.br/servidor/pt-br/acesso-a-informacao/faq/sou-gov.br/sougov-br-oportunidades/copy_of_sougov-br-oportunidades#curriculo)

### **DADOS BANCÁRIOS**

1. Alteração de Dados Bancários

É a possibilidade dada aos servidores (ativos e inativos) e pensionistas de optarem por receber seus vencimentos na instituição bancária de sua preferência, desde que conveniada com o Poder Executivo Federal.

#### Requisito básico

Para recebimento de remunerações deverá ser informada conta salário de qualquer uma das instituições bancárias credenciadas pelo Governo Federal:

Banco Cooperativo do Brasil S/A – BANCOOB/SICOOB  
 Banco do Estado do Rio Grande do Sul S/A – BANRISUL;  
 Banco do Brasil S/A;  
 Banco do Bradesco S/A;  
 Caixa Econômica Federal;  
 Banco Santander (Brasil) S/A;  
 Banco do Estado do Sergipe S/A – BANESE;  
 Banco Cooperativo Sicredi S/A;  
 Central Cooperativa de Crédito no Estado do Espírito Santo – CECOOP;  
 Banco Itaú Unibanco S/A;  
 CRED-UFES;  
 BANCOOB/SICOOB.

#### Documentação Necessária:

1. Requerimento via Sou Gov.br;
2. Documento comprobatório de abertura de conta salário. No caso de alteração de conta para outros recebimentos, anexar o comprovante de conta corrente.

#### Informações Gerais

1. A conta salário se destina ao recebimento da remuneração, enquanto a conta corrente se destina ao recebimento de diárias e passagens ou outros fins como novo pagamento em razão de estorno/bloqueio;
2. O servidor deve ficar atento à data de fechamento da folha de pagamento, em conformidade com o cronograma mensal do SIAPE. As alterações devem ser solicitadas antes do fechamento da folha e com tempo hábil para alteração pelo NUCB/COAPE/DGP;
3. Quando da solicitação de abertura de contas salário, deverá ser informado às instituições bancárias credenciadas o CNPJ do IF Baiano: 10.724.903/0001-79. Como exceção à essa orientação, temos a Caixa Econômica Federal que ainda mantém a vinculação ao CNPJ do antigo Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão (MPOG): 00.489.828/0010-46;
4. Portabilidade é um procedimento que transfere automaticamente o salário de uma conta para outra, e é feita apenas entre você e seu banco, sem participação do IF Baiano. Portanto, caso deseje continuar recebendo seu pagamento no mesmo banco, mas que o dinheiro imediatamente vá para outro banco, acione essa outra instituição bancária para firmar a portabilidade, sem a necessidade de criar um requerimento no SouGov.br para fazer essa alteração.

#### Fundamentação Legal:

1. Ofício-Circular nº 170 SEGRT/MP, de 15 de fevereiro de 2016;
2. Comunica 564449 de 04.01.2023.

#### Tutorial:

<https://www.gov.br/servidor/pt-br/acesso-a-informacao/faq/sou-gov.br/alteracao-de-dados-bancarios>

### **DADOS CADASTRAIS**

#### CONSULTA E ATUALIZAÇÃO DE DADOS CADASTRAIS

Alterações de dados pessoais e funcionais dos servidores.

#### Informações Gerais

No aplicativo SouGov.br você poderá consultar e atualizar seus dados funcionais e pessoais. Na alteração dos dados funcionais é necessária a anexação de documentos comprobatórios.

Quais dados pessoais posso atualizar pelo SouGov.br?

E-mail, telefone, endereço, estado civil, são alguns dos dados pessoais que você pode atualizar pelo aplicativo SouGov.br.

É muito importante manter o seu endereço eletrônico (e-mail) atualizado, pois é por meio dele que você receberá notificações de férias, recuperação de senha e código de autorização de consignatário para realização de empréstimo consignado.

Informações Gerais

1. Nos casos de alteração de endereço em que o servidor não possua comprovante de residência, tais como: água, energia, telefone, etc, é obrigatório o preenchimento da declaração de residência.

A solicitação de alteração de dados é enviada para a sua Unidade de Gestão de Pessoas avaliar.

Fundação Legal

Lei nº 8.112/90 (art. 117, inciso XIX).

Tutorial:

<https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/faq/sou-gov.br/consulta-e-atualizacao-de-dados-cadastrais/como-consultar-meus-dados-funcionais-no-aplicativo-sou-gov-br>

## DEPENDENTES

### 1. CADASTRO DE DEPENDENTES

Registro de dependentes no assentamento funcional do servidor que lhe permite usufruir de alguns benefícios, como licença para envio de pessoa da família e abatimento no Imposto de Renda.

\*Observação: Caso a situação englobe também os benefícios de assistência pré-escolar e auxílio-natalidade, favor consultar os detalhes específicos na página do IF Baiano: "Outros procedimentos".

Documentação Necessária:

1. Requerimento via Sou Gov.br;

2. Para envio de pessoa da família:

2.1 Cônjuge ou companheiro: certidão de casamento ou declaração de união estável (ou instrumento particular de união estável, desde que assinado por duas testemunhas e com firma reconhecida em Cartório) e CPF;

2.2 Pais: certidão de nascimento do servidor e CPF;

2.3 Filhos: certidão de nascimento/termo de tutela ou adoção e CPF;

2.4 Padrasto ou a madrasta: certidão de casamento, certidão de nascimento do servidor e CPF;

2.5 Enteado: certidão de casamento, certidão de nascimento do enteado e CPF;

2.6 Dependente que viva às suas despesas: cópia da declaração de imposto de renda em que conste a assunção das despesas e CPF.

3. Para dedução do imposto de renda:

3.1 Cônjuge ou companheiro: certidão de casamento ou declaração de união estável e CPF;

3.2 Filho ou enteado até 21 anos: certidão de nascimento/termo de tutela ou atualização e CPF;

3.3 Filho ou enteado entre 21 anos até 24 anos, se estiver cursando estabelecimento de ensino superior ou escola técnica de 2º (segundo) grau: certidão de nascimento/termo de tutela ou adoção, comprovante de matrícula e CPF;

3.4 Filho ou enteado, de qualquer idade, quando incapacitado física ou mentalmente para o trabalho: certidão de nascimento/termo de tutela ou adoção, CPF e laudo médico atestando incapacidade;

3.5 O menor pobre, até 21 anos, que o contribuinte chora, eduque e do qual detenha a guarda judicial: CPF e termo de guarda judicial;

3.6 Irmão, neto ou bisneto, sem arrimo dos pais até 21 anos: certidão de nascimento, CPF e termo de guarda judicial;

3.7 Irmão, neto ou bisneto, sem arrimo dos pais, entre 21 anos até 24 anos, desde que o contribuinte detenha a guarda judicial, se estiver cursando estabelecimento de ensino superior ou escola técnica de 2º (segundo) grau: certidão de nascimento, CPF, comprovante de matrícula e termo de guarda judicial;

3.8 Pais, avós ou bisavós, desde que não auferam rendimentos, tributáveis ou não, superiores ao limite de autorizado mensal: certidão de nascimento do servidor/pais/avós, CPF e declaração de dependência econômica;

3.9 O absolutamente inválido, do qual o contribuinte seja tutor ou curador: CPF e termo de tutoria ou curatela.

#### Informações Gerais:

1. Os dependentes comuns poderão, opcionalmente, ser considerados por qualquer um dos parceiros, sendo proibida a respectiva dedução de forma concomitante, referente a um mesmo dependente.

2. Os filhos de pais separados judicialmente só poderão ser considerados dependentes daqueles que detêm a guarda judicial.

3. Considera-se também dependente do companheiro ou companheira de união homoafetiva.

#### Fundação Legal:

Arte. 83 da Lei n.º 8.112/90.

Decreto n.º 9.580/18.

Instrução Normativa RFB n.º 1.500, de 29 de outubro de 2014.

Parecer PGFN/CAT nº 1.503/2010, de 19/07/2010;

#### Tutorial:

<https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/faq/sou-gov.br/cadastrar-dependentes/cadastrar-dependente>

## **2. ALTERAÇÃO DO CADASTRO DE DEPENDENTES**

Alterações de dados pessoais e funcionais dos servidores.

#### Requisitos Básicos:

Ser pensionista ou servidor público, ativo ou aposentado, da Instituição.

#### Documentação Necessária:

Na alteração dos dados funcionais é necessária a anexação da cópia do documento correspondente.

#### Informações Gerais

1. Nos casos de alteração de endereço em que o servidor não possua comprovante de residência, tais como: água, energia, telefone, etc, é obrigatório o preenchimento da declaração de residência.

#### Fundamentação Legal:

Lei nº 8.112/90 (art. 117, inciso XIX).

#### Tutorial:

[https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/faq/sou-gov.br/cadastrar-dependentes/copy\\_of\\_cadastrar-dependente](https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/faq/sou-gov.br/cadastrar-dependentes/copy_of_cadastrar-dependente)

## **DIREITOS MATERNOS**

### **1. LICENÇA À GESTANTE E PRORROGAÇÃO**

Servidora Pública Federal a partir da data do parto ou até 28 dias antes, tendo recomendação médica. No caso de licença adotante, servidora que tenha guarda de criança para fins de adoção.

Procedimentos operacionais:

1. A servidora deverá acessar o aplicativo SouGov ou o SouGov Web e clicar na opção “Solicitações”. Localizar a licença gestante/adotante e entrar;
2. Selecionar a opção “Incluir” para adicionar um novo documento;
3. Marcar a opção de prorrogação;
4. Anexar uma foto legível ou documento em PDF da certidão de nascimento ou atestado;
5. Preencha as informações sobre o documento e finalize o envio.

Documentação necessária:

Certidão de nascimento;

Atestado médico emitido por médico assistente;

Documento Judicial concedendo a guarda para fins de adoção.

Observações:

Em regra, a licença se inicia na data do parto. Poderá ser antecipado em até 28 dias, tendo recomendação médica ou pericial;

Nos casos em que após o parto a criança necessitar permanecer internada, o servidor após apresentar atestado médico do bebê terá em licença por motivo de doença do familiar e a licença gestante coleta na dados da alta médica.

O período de licença à gestante é de 120 dias podendo ser prorrogado por mais 60;

O auxílio-natalidade, benefício devido ao servidor por nascimento de filho, está sujeito ao pedido de licença gestante, não sendo necessário processo separado;

A licença adotada será de 120 dias e sua prorrogação poderá ser de 45 dias para crianças até 1 ano de idade e 15 dias para crianças com mais de 01 ano de idade;

Para a finalidade de licença adotar considera-se criança uma pessoa de até doze anos de idade incompleta, nos termos do art. 2º da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990.

Legislação relacionada:

Lei nº 8.112/90, artigo 207; § 2º, 3º e 4º, e art. 71;

Nota Técnica SEI n. 21374/2022/ME;

Lei nº 9.213, de 1991 e Ofício nº 14/2017-MP;

Decreto nº 6.690/2008;

Parecer 03/2016 da Advocacia-Geral da União;

Ofício Circular 14/2017 – MP.

Tutorial para solicitação:

[www.gov.br/servidor/pt-br/acesso-a-informacao/faq/sou-gov.br/solicitacao-de-licenca-gestante-paternidade-e-adotante/copy\\_of\\_1-como-solicitar-licenca-gestante-pelo-aplicativo-sougov](http://www.gov.br/servidor/pt-br/acesso-a-informacao/faq/sou-gov.br/solicitacao-de-licenca-gestante-paternidade-e-adotante/copy_of_1-como-solicitar-licenca-gestante-pelo-aplicativo-sougov)

## **2. CADASTRO DE DEPENDENTES E AUXÍLIO PRÉ-ESCOLAR**

Benefício concedido ao servidor ativo para propiciar assistência pré-escolar aos seus dependentes, durante sua jornada de trabalho.

Requisitos:

Ter filho ou enteado que viva às despesas do servidor, menores de 06 (seis) anos.

Documentação Necessária:

1. Requerimento via Sou Gov.br;

2. Cópia da certidão de nascimento da criança, do termo de adoção ou do termo de guarda e responsabilidade.

Informações Gerais:



1. O auxílio pré-escolar é devido aos servidores públicos a partir do nascimento do filho e não a partir dos dados do requerimento, devendo ser coletados os seguintes pontos:

- a) a prescrição quinquenal;
- b) um dado de entrada no Órgão;
- c) a disponibilidade orçamentária; e
- d) desde que, na solicitação do servidor interessado, seja fornecido o cumprimento dos requisitos regulamentares.

2. O auxílio pré-escolar será concedido na modalidade indireta, que consiste na percepção de valor expresso em moeda referente ao mês em curso, para propiciar aos seus dependentes atendimento em berçário, materiais ou assemelhados, jardins de infância e pré-escolas.

3. São considerados como dependentes do filho e do menor sob tutela do servidor, que se encontrem na faixa etária exigida, ou que apresentem idade mental equivalente, demonstrada mediante laudo médico.

4. Os contratados sob o regime da Lei n.º 8.745/93 fazem apenas ao recebimento à assistência pré-escolar.

5. O auxílio pré-escolar será concedido somente um dos beneficiários quando ambos forem servidores da Administração Pública Federal, e, tratando-se de pais separados, somente ao que detiver a guarda legal dos dependentes.

6. O auxílio pré-escolar cessará no mês subsequente ao mês em que o dependente completar 06 (seis) anos de idade cronológica e mental, nos casos de falecimento, na licença para tratar de interesses particulares e nas licenças ou afastamentos sem pagamentos.

Fundação Legal:

Decreto n.º 977/1993.

NOTA TÉCNICA Nº 713/2009/COGES/DENOP/SRH/MP;

Nota Técnica nº 740/2010/COGES/DENOP/SRH/MP;

Nota Informativa nº 546/2010/CGNOR/DENOP/SRH/MP;

OFÍCIO CIRCULAR SEI nº 2315/2022/ME.

Procedimento:

Acesse o link abaixo do SouGov.br:

<https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/faq/sou-gov.br/cadastrar-dependentes/cadastrar-dependente>

### **3. PRORROGAÇÃO LICENÇA GESTANTE POR INTERNAÇÃO ADI 6327/2022**

Prorrogação Licença Gestante por Internacional ADI 6327/2022)

É o afastamento remunerado da servidora, para ser utilizado entre o período de alta hospitalar do recém-nascido e/ou de sua mãe, o que ocorrer por último, prorrogando-se o benefício em todo o período, quando a internação exceder a duas semanas.

Tutorial:

[www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/faq/sou-gov.br/solicitacao-de-licenca-gestante-paternidade-e-adotante/prorrogacao-licenca-gestante-por-internacao-adi-6327-2022](http://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/faq/sou-gov.br/solicitacao-de-licenca-gestante-paternidade-e-adotante/prorrogacao-licenca-gestante-por-internacao-adi-6327-2022)

### **4. COMO CONSULTAR O ANDAMENTO DA SOLICITAÇÃO DE LICENÇA?**

Para acompanhar o andamento da sua solicitação, clique no link abaixo disponível no SouGov:

[www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/faq/sou-gov.br/solicitacao-de-licenca-gestante-paternidade-e-adotante/3-como-consultar-o-andamento-da-minha-solicitacao-de-licenca](http://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/faq/sou-gov.br/solicitacao-de-licenca-gestante-paternidade-e-adotante/3-como-consultar-o-andamento-da-minha-solicitacao-de-licenca)

### **5. ENCERRAMENTO DA LICENÇA GESTANTE POR INTERNAÇÃO**

Encerramento da Licença Gestante por Internacional (ADI 6327/2022)

Importante: Para garantir a licença gestante por internação (ADI 6327/2022) será necessário, além dos procedimentos de inclusão das informações no SOUGO.BR, a inserção da Declaração de Internação.

Para o encerramento da licença gestante por internação (ADI 6327/2022) siga o seguinte procedimento:

<https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/faq/sou-gov.br/solicitacao-de-licenca-gestante-paternidade-e-adotante/encerramento-da-licenca-gestante-por-internacao-adi-6327-2022>

## **DIREITOS PATERNO**

### **1. LICENÇA PATERNIDADE E PRORROGAÇÃO**

É a licença concedida ao servidor, por 05 (cinco) dias consecutivos, sem prejuízo da remuneração, em razão de nascimento ou adoção de filho.

A prorrogação da licença-paternidade será concedida ao servidor público que requeira o benefício no prazo de 02 (dois) dias úteis após o nascimento ou a adoção e terá duração de 15 (quinze) dias, além dos 05 (cinco) dias iniciais.

Documentação Necessária:

1. 1. Requerimento via Sou Gov.br (até o prazo de 2 dias úteis após o nascimento ou a adoção para ter direito também à prorrogação);
2. Cópia da certidão de nascimento da criança, ou do termo de adoção, ou do termo de guarda judicial.

Informações Gerais:

1. A concessão tem início na data da ocorrência do fato gerador, independentemente de coincidir com final de semana, feriado ou dia já trabalhado.
2. A prorrogação se iniciará no dia subsequente ao término da licença-paternidade, desde que requerida no prazo de 02 (dois) dias úteis.
3. O beneficiado pela prorrogação da licença-paternidade não poderá exercer qualquer atividade remunerada durante a prorrogação da licença-paternidade, sendo que o descumprimento implicará o cancelamento da licença e o registro da ausência como falta ao serviço.
4. Os contratados sob o regime da Lei n.º 8.745/93 fazem jus à licença-paternidade (pelo período de 05 dias), mas não fazem jus à sua prorrogação.
5. No caso de adoção por casal homoafetivo, em que ambos sejam servidores públicos federais, a licença será concedida a somente um dos adotantes, sendo ao outro concedida a licença à paternidade, nos termos do art. 208 da Lei n.º 8.112/90, por analogia obrigatória aos casais heterossexuais. Neste caso, o servidor deverá firmar declaração de que o companheiro não solicitou o mesmo benefício, com vistas a evitar concessões em duplicidade.
6. No caso de adoção por casal heterossexual, em que ambos sejam servidores públicos federais, a licença à adotante será concedida preferencialmente à servidora, já que na hipótese de concessão ao homem, à mulher não poderá ser concedida a licença-paternidade. Neste caso, o servidor deverá firmar declaração de que a cônjuge ou companheira não solicitou o mesmo benefício, com vistas a evitar concessões em duplicidade.
7. Não é possível conceder ao servidor pai de filho natimorto a Licença-Paternidade, em aplicação análoga da previsão do § 3º do art. 207 da Lei n.º 8.112/90.

Fundamentação Legal:

Art. 208 da Lei n.º 8.112/90;

Decreto n.º 8.737/16;

Nota Informativa n.º 502/2013/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP;

Nota Técnica n.º 133/2014/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP;

Nota Técnica n.º 150/2014/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP;

Nota Técnica nº 2978/2016-MP;

Nota Técnica nº 16295/2016-MP;

Nota Técnica n.º 959/2017-MP.

Tutorial:

[www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/faq/sou-gov.br/solicitacao-de-licenca-gestante-paternidade-e-adotante/copy\\_of\\_2-como-solicitar-licenca-paternidade-pelo-aplicativo-sougov](http://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/faq/sou-gov.br/solicitacao-de-licenca-gestante-paternidade-e-adotante/copy_of_2-como-solicitar-licenca-paternidade-pelo-aplicativo-sougov)

## **2. AUXÍLIO NATALIDADE – CÔNJUGE OU COMPANHEIRO (SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL)**

É o benefício devido ao servidor por motivo de nascimento de filho, inclusive natimorto, em quantidade equivalente ao menor vencimento do serviço público federal vigente na data do nascimento, sendo acrescido de 50% (cinquenta por cento), por nascituro, na hipótese de parto múltiplo.

Requisitos:

1. Servidor(a) ativo(a);
2. Nascimento de filho(s), inclusive no caso de natimorto.

Documentação Necessária:

1. Requerimento via Sou Gov.br;
2. Cópia da certidão de nascimento do(a) filho(a).

Informações Gerais:

1. O auxílio-natalidade somente será pago ao patrocínio ou ao servidor companheiro público, quando a parturiente não for para o servidor público federal.
2. O servidor temporário não faz jus ao recebimento do benefício.
3. O servidor aposentado também possui direito ao auxílio-natalidade.
4. O direito ao recebimento do Auxílio Natalidade prescrito em 05 (cinco) anos, sendo que o valor a ser pago corresponde ao benefício no mês de nascimento da criança.
5. O auxílio-natalidade passou a ser devido aos servidores públicos adoptantes, com base na certidão de nascimento ou termo de guarda judicial, concedido no bojo de processo de adoção, haja vista a impossibilidade de quaisquer designações discriminatórias relativas à filiação (biológica ou por adoção).
6. São isentos do imposto de renda os rendimentos percebidos pelas pessoas físicas decorrentes de seguro-desemprego, auxílio-natalidade, auxílio-doença, auxílio-funeral e auxílio-acidente, pagamentos pela previdência oficial da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios e pelas entidades de previdência privada.

Fundamento Legal:

Art. 196 da Lei n.º 8.112/90;  
 Arte. 48 da Lei n.º 8.541/92;  
 Nota Técnica n.º 406/2011/CGNOR/DENOP/SRH;  
 Nota Técnica n.º 407/2011/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP;  
 Nota Técnica n.º 06/2014/CGEXT/DENOP/SRH/MP;  
 Nota Técnica n.º 66/2014/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP;  
 Nota Técnica n.º 110/2014/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP;  
 Nota Técnica SEI n.º 4032/2020/ME.

Acesse o link abaixo do SouGov.br:

<https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/faq/sou-gov.br/auxilio-natalidade/como-solicitar-o-auxilio-natalidade>

## **3. CADASTRO DE DEPENDENTES E AUXÍLIO PRÉ-ESCOLAR**

Benefício concedido ao servidor ativo para propiciar assistência pré-escolar aos seus dependentes, durante sua jornada de trabalho.

Requisitos:

Ter filho ou enteado que viva às despesas do servidor, menores de 06 (seis) anos.

Documentação Necessária:

1. Requerimento via Sou Gov.br;
2. Cópia da certidão de nascimento da criança, do termo de adoção ou do termo de guarda e responsabilidade.

**Informações Gerais:**

1. O auxílio pré-escolar é devido aos servidores públicos a partir do nascimento do filho e não a partir dos dados do requerimento, devendo ser coletados os seguintes pontos:
  - a) a prescrição quinquenal;
  - b) um dado de entrada no Órgão;
  - c) a disponibilidade orçamentária; e
  - d) desde que, na solicitação do servidor interessado, seja fornecido o cumprimento dos requisitos regulamentares.
2. O auxílio pré-escolar será concedido na modalidade indireta, que consiste na percepção de valor expresso em moeda referente ao mês em curso, para propiciar aos seus dependentes atendimento em berçário, materiais ou assemelhados, jardins de infância e pré-escolas.
3. São considerados como dependentes do filho e do menor sob tutela do servidor, que se encontrem na faixa etária exigida, ou que apresentem idade mental equivalente, demonstrada mediante laudo médico.
4. Os contratados sob o regime da Lei n.º 8.745/93 fazem apenas ao recebimento à assistência pré-escolar.
5. O auxílio pré-escolar será concedido somente um dos beneficiários quando ambos forem servidores da Administração Pública Federal, e, tratando-se de pais separados, somente ao que detiver a guarda legal dos dependentes.
6. O auxílio pré-escolar cessará no mês subsequente ao mês em que o dependente completar 06 (seis) anos de idade cronológica e mental, nos casos de falecimento, na licença para tratar de interesses particulares e nas licenças ou afastamentos sem pagamentos.

**Fundação Legal:**

Decreto n.º 977/1993.

NOTA TÉCNICA Nº 713/2009/COGES/DENOP/SRH/MP;

Nota Técnica nº 740/2010/COGES/DENOP/SRH/MP;

Nota Informativa nº 546/2010/CGNOR/DENOP/SRH/MP;

OFÍCIO CIRCULAR SEI nº 2315/2022/ME.

**Procedimento:**

Acesse o link abaixo do SouGov.br:

<https://www.gov.br/servidor/pt-br/acesso-a-informacao/faq/sou-gov.br/cadastrar-dependentes/cadastrar-dependente>

## **FÉRIAS**

### **1. PROGRAMAÇÃO DE FÉRIAS**

**Conceito:**

período de descanso remunerado com duração prevista em lei.

**Objetivo**

Proporcionar descanso ao trabalhador após um período determinado de atividade. As férias não podem ser surpresas nem mesmo por vontade própria.

**Requisitos Básicos:**

1. Para o primeiro período aquisitivo serão exigidos 12 (doze) meses de exercício efetivo, os demais durante o ano civil;
2. Servidor que opera com Raios-X, Substâncias Radioativas ou Ionizantes: possui 6 (seis) meses de exercício de atividade profissional.

**Informações Adicionais**

1. Por ocasião do gozo do 1º período das férias, será pago ao servidor um adicional correspondente a 1/3 (um terço) do salário do mês em que as férias iniciam.

2. Todos os servidores (TAE e DOCENTE) que não trabalham diretamente com substâncias radioativas poderão dividir o gozo das férias em até 3 (três) períodos.
3. É obrigatório o gozo de 20 (vinte) dias de férias a cada 06 (seis) meses pelos servidores que operem com Raios-X ou emissão radioativa. Nestes casos, não poderá ocorrer o acúmulo de férias.
4. O gozo de férias deverá obedecer à escala previamente elaborada em cada unidade ou órgão.
5. As férias deverão ser gozadas durante o ano civil, podendo apenas ser acumuladas, até o máximo de dois períodos, no caso de necessidade de serviço anteriormente declarada. Nos casos de afastamento é vedado o acúmulo.
6. O servidor que se poupar sem pagamentos no curso dos primeiros 12 (doze) meses de exercício terá uma contagem do interstício suspenso durante esse período, complementando-a a partir dos dados do retorno, aproveitando o que precedeu à concessão da licença.
7. As férias, completas ou incompletas, somente poderão ser indenizadas em caso de exoneração, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de exercício efetivo ou fração superior a 14 (quatorze) dias.
8. Técnicos Administrativos e Professores substitutos/temporários farão apenas 30 (trinta) dias de férias.
9. Professores eficazes terão apenas 45 (quarenta e cinco) dias de férias.
10. As férias poderão ser parceladas em até 3 (três) etapas, desde que assim sejam exigidas pelo servidor e homologadas pela chefia imediata.
11. O servidor que responde ao processo de sindicância ou processo administrativo disciplinar poderá ter suas férias reprogramadas pela chefia imediatamente, a pedido do Presidente da Comissão, quando julgar necessário.
12. A remuneração das férias de servidor ocupante de carga efetiva ou em comissão será:
  - a) Correspondente a remuneração do período de gozo das férias, tomando-se por base a sua situação funcional no período específico.
  - b) Acrescida do valor integral do adicional de férias correspondente a 1/3 (um terço) dos salários.
13. Quando ocorrer alteração da situação funcional ou remuneratória no período das férias, o certo será proporcionalmente aos dias do mês em que ocorrer o reajuste ou alteração.
14. No caso de parcelamento de férias, o valor do adicional de férias será pago integralmente quando da utilização do primeiro período.
15. A antecipação da gratificação natalina por ocasião do gozo das férias, no caso de parcelamento, poderá ser exigida em qualquer das etapas, desde que sejam anteriores ao mês de junho de cada ano.
16. O servidor aposentado ou demitido e os sucessores do servidor falecido não fazem jus à indenização de férias.
17. É vedado descontar nas férias qualquer falta ao serviço ou suspensão por motivo disciplinar.
18. O afastamento em virtude de férias é considerado como de exercício efetivo, contando-se para todos os fins.
19. O servidor deverá consultar, antes da homologação da folha, a prévia do seu contracheque e as férias no SOUGOV, verificando possíveis situações que impliquem no ajuste das informações.

Observações:

#### 1. SOLICITAÇÃO:

A Solicitação requer ANTECIPAÇÃO no pedido e deve ser feita com 45 (quarenta e cinco) dias de antecedência da data de início da primeira parcela.

Docentes EBTT efetivos devem programar 45 (quarenta e cinco) dias, TAE e professores substitutos/temporários, devem programar os 30 (trinta) dias, parcelados ou não.

#### 2. LICENÇA X FÉRIAS

A Orientação Normativa SRH nº 02 de 23 de fevereiro de 2011 permite aos servidores licenciados Reprogramação do período de Férias que coincida parcial ou totalmente com o seu Período de Licença.

Caso o servidor seja acometido de alguma moléstia durante o período de férias, somente será concedida licença médica após o término do gozo da mesma, se a enfermidade persistir.

Lembramos que para atender à reprogramação, o servidor deverá ficar atento e fazer uma solicitação até 05 (cinco) dias antes do início da parcela através do Formulário de Cancelamento para que haja prazo hábil de efetivação do pedido no Sistema.

Quando não for possível a Reprogramação das férias para o mesmo ano, será permitida a acumulação de férias para o exercício seguinte no caso de licença à gestante à adoção e licença-paternidade e licenças para tratar da própria saúde, exclusivamente para os períodos consideradas de exercício efetivo, conforme art. 102 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

### 3. AFASTAMENTO X FÉRIAS

O servidor em usufruto de licença de capacitação, afastamento para participação em programa de pós-graduação stricto sensu no país ou para estudo ou missão no exterior com investidores, fará apenas às férias, que, se não forem programadas, serão registradas e pagas a cada mês de dezembro.

Não é possível acumular as férias para o exercício seguinte.

4. No caso de pedido de pagamento do referido benefício tratar-se de exercícios anteriores, inclui-se o Processo a Declaração de Exercícios Anteriores (Documento Interno SUAP), conforme orientação da Portaria Conjunta nº 02 de 30 de Novembro de 2012.

Fundação Legal:

Lei 8.112/90;

Artigo 8º do Decreto-Lei nº 465, de 11/02/69;

Artigo 38 do Anexo ao Decreto nº 94.664, de 23/07/87;

Orientação Normativa SRH nº 02, de 23/02/2011;

Orientação Normativa nº 10, de 12/03/2014;

Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal.

Tutorial:

<https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/faq/sou-gov.br/ferias/como-programar-solicitar-minhas-ferias>

## 2. REPROGRAMAÇÃO DE FÉRIAS

O pedido de alteração de Férias requer ANTECIPAÇÃO no pedido e deverá ser feito com 45 (quarenta e cinco) dias de antecedência do início da parcela a ser alterada.

Antes de alterar suas férias leia com atenção:

Alteração de férias deve ser feita pelo(a) próprio(a) servidor(a);

Alteração de férias não poderá ser feita simultaneamente com outros afastamentos ou licenças, exceto: licença capacitação ou afastamento para participação em programa de pós-graduação stricto sensu no país ou para estudo ou missão no exterior com remuneração.

Neste caso, as férias não programadas serão registradas e pagas a cada mês de dezembro;

As regras de parcelamento continuam com o mesmo limite de parcelas da lei 8.112/90 ou seja, até 3 períodos;

As solicitações/alterações das férias deverão respeitar o limite mínimo de 45 dias de antecedência;

Apenas mediante justificativa de necessidade de serviço pela chefia imediata, as férias poderão acumular para o exercício seguinte, por até dois períodos;

Somente após a homologação da chefia imediata as férias serão consideradas para todos os efeitos legais, inclusive para pagamento;

Após a homologação da programação/alteração de férias, o valor correspondente a 1/3 da remuneração (previsto na Constituição Federal) será lançado automaticamente na folha de pagamento anterior ao mês em que de gozo. Caso haja parcelamento, o pagamento será

efetuado no primeiro período de férias. Também está disponível a opção de adiantamento de férias.

É necessário que tantos servidores quanto chefia imediata acessem com frequência o e-mail, pois é através dele que o SOUGOV.BR informará a chefia imediata do agendamento realizado, bem como informará aos servidores quando a homologação (ou rejeição) do agendamento efetuado. Esse acompanhamento também pode ser realizado pela plataforma SOUGOV.BR

Tutorial:

<https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/faq/sou-gov.br/ferias/como-alterar-minhas-ferias>

### **3. CANCELAMENTO DE FÉRIAS**

O CANCELAMENTO DE FÉRIAS – Para casos excepcionais nos quais o(a) servidor(a) perdeu o prazo para ALTERAR via SOUGOV, respeitando o prazo da FOLHA DE PAGAMENTO.

O Cancelamento de Férias não permite alteração do quantitativo de dias ou parcelamento do período.

OBSERVAÇÃO:

Assim como a Programação e a Reprogramação, o Cancelamento das férias, integrais ou de uma parcela, somente é possível caso o período ainda não tenha iniciado.

Na perda do prazo de 45 (quarenta e cinco) dias, supracitado, deverá ser solicitado o Cancelamento das Férias em até 15 dias antes do início da parcela a ser alterada.

O Cancelamento de Férias não permite alteração do quantitativo de dias ou parcelamento do período.

Lembramos que o Cancelamento das férias implica em desconto do terço constitucional e, se recebidos, Adiantamento do 13º e Adiantamento de 70% do mês subsequente.

É de responsabilidade do servidor o pedido de Cancelamento e consequente devolução dos valores já percebidos no contracheque.

TUTORIAL:

[https://wiki.ifbaiano.edu.br/bin/view/Wikis/DGTI/CODES/Sistemas/SUAP/Fluxo\\_de\\_Processos/F%C3%A9rias/Cancelamento%20de%20F%C3%A9rias/](https://wiki.ifbaiano.edu.br/bin/view/Wikis/DGTI/CODES/Sistemas/SUAP/Fluxo_de_Processos/F%C3%A9rias/Cancelamento%20de%20F%C3%A9rias/)

### **4. INTERRUÇÃO DE FÉRIAS**

As férias somente poderão ser interrompidas por motivo de calamidade pública, comoção interna, convocação para júri, serviço militar ou eleitoral ou por motivo de necessidade de serviço.

O servidor deverá usufruir no mínimo 01 (um) dia das férias para que seja feita a Interrupção.

O restante do período interrompido será gozado de uma só vez.

Observação: A interrupção das férias é solicitada pela chefia imediata. Após preencher o ofício, a chefia solicita a ciência do servidor. Em seguida, encaminha o pedido à Direção Geral para aprovação, e posteriormente é enviado ao NAGP para registro no sistema.

TUTORIAL:

[https://wiki.ifbaiano.edu.br/bin/view/Wikis/DGTI/CODES/Sistemas/SUAP/Fluxo\\_de\\_Processos/F%C3%A9rias/Interrup%C3%A7%C3%A3o%20de%20F%C3%A9rias/](https://wiki.ifbaiano.edu.br/bin/view/Wikis/DGTI/CODES/Sistemas/SUAP/Fluxo_de_Processos/F%C3%A9rias/Interrup%C3%A7%C3%A3o%20de%20F%C3%A9rias/)

## **FICHA FINANCEIRA ANUAL**

A ficha financeira anual é o demonstrativo detalhado dos rendimentos e descontos que são lançados em sua folha de pagamento (contracheque).

É importante, antes de acessar a sua ficha financeira, verificar o vínculo, caso tenha mais de um. Na setinha ao lado de “Órgão – Uorg – Matrícula”, você pode selecionar o vínculo para o qual deseja realizar a consulta.

**TUTORIAL:**

<https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/faq/sou-gov.br/ficha-financeira-anual/ficha-financeira-anual>

**LICENÇA PARA CAPACITAÇÃO**

A licença para capacitação é o afastamento do exercício do cargo efetivo, por até três meses, que o servidor poderá usufruir, no interesse da Administração, após cada quinquênio de exercício efetivo, com os respectivos investidores, para participar de ações de capacitação.

**Objetivos:**

A licença para capacitação será concedida para:

I – Ações de desenvolvimento presenciais ou à distância;

II – Elaboração de monografia, trabalho de conclusão de curso, dissertação de mestrado, tese de doutorado, de livre-docência ou estágio pós-doutorado;

III – participação em curso presencial ou intercâmbio para aprendizagem de língua estrangeira, quando ocorrer o exercício de suas atividades, conforme atestado pela chefia imediata;

IV – Curso conjugado com:

a) atividades práticas em posto de trabalho, em órgão ou entidade da administração pública direta ou indireta dos entes federativos, dos Poderes da União ou de outros países ou organismos internacionais; ou

b) realização de atividade voluntária em entidade que preste serviços dessa natureza, no país ou no exterior.

V – Prorrogação de afastamento para participação em programa de pós-graduação stricto sensu e para estudo no exterior.

**Observações:**

1. Conforme o artigo 96-A, §2º, da Lei nº 8.112/1990, o servidor que usufrui de licença para capacitação não poderá solicitar afastamento para participação em programa de mestrado ou doutorado até dois anos após a licença;

2. A licença para capacitação poderá ser utilizada para prorrogação dos prazos de afastamento para participação em programa de pós-graduação stricto sensu e para estudo no exterior, conforme §4º, do art. 25, do Decreto nº 9.991/2019, desde que o período total de afastamento, incluiu a referida prorrogação, não exceda a 4 (quatro) anos consecutivos, de acordo com as Notas Técnicas SEI nº 7058/2019/ME, 8943/2021 /ME e 29961/2021/ME;

3. Deve ser servido o interstício mínimo de 60 (sessenta) dias nas situações previstas no art. 27, da IN nº 21, de 02/01/2021, do Ministério da Economia;

4. O IF Baiano poderá conceder licença para capacitação somente quando a carga horária total da ação de desenvolvimento ou do conjunto de ações por igual ou superior a 30 (trinta) horas semanais, conforme artigo 26, do Decreto nº 9.991/2019. (Fórmula a ser utilizada: 30/7 x quantidade de dias solicitadas para usufruto da licença para capacitação = carga horária mínima necessária);

5. O quantitativo máximo de servidores que usufruirão a licença para capacitação simultaneamente não será superior a cinco por cento dos servidores em exercício no IF Baiano, e eventual resultado fracionário será arredondado para o número inteiro imediatamente superior.

6. Conforme art. 25, §3º, do Decreto nº 9.991/2019, a licença para capacitação poderá ser parcelada em, no máximo, seis períodos, e o menor período não poderá ser inferior a quinze dias. Entre uma parcela deve ter um intervalo mínimo de sessenta dias (vide item 3 acima);

7. Para fins de solicitação de cancelamentos para realização de ações de desenvolvimento, os servidores deverão efetuar o cadastro de seus currículos profissionais no Banco de Talentos, disponível no aplicativo SouGov.br, assim como mantê-los atualizados.

**Procedimentos:**



1. Preencher requerimento de licença para capacitação no SUAP, conforme passo a passo disponível abaixo\*;
2. Anexar documento do órgão ou entidade responsável pela ação, comprovando a oferta, com período para realização (coincidente com o período da licença), ou comprovante de matrícula, constando carga horária, dados de início e término;
3. Conforme artigo 34, da IN nº 201/2019, em caso de realização de atividade voluntária, o processo de licença para capacitação deverá ser instruído com a declaração da instituição onde será realizada a atividade, informando: a natureza da instituição; a descrição das atividades de voluntariado a serem desenvolvidas; a programação das atividades; a carga horária semanal e total; e o período e o local de realização.
4. Conforme IN 6/2022 – RET-GAB/RET/IFBAIANO, de 16 de março de 2022 ([https://suap.ifbaiano.edu.br/documento\\_eletronico/visualizar\\_documento/301776/](https://suap.ifbaiano.edu.br/documento_eletronico/visualizar_documento/301776/)), fixação como Declarações de Nada Consta ( modelo cadastrado no SUAP, em: DOCUMENTOS/PROCESSOS > Documentos Eletrônicos > Documentos > Adicionar Documento de Texto > Tipo do Documento: Formulários DGP > Modelo: Nada Consta) dos seguintes setores:
  - para servidores lotados nos Campi: Chefia Imediata, Biblioteca, Secretaria de Registros Acadêmicos (somente DOCENTES), Setor de Patrimônio, Núcleo de Apoio à Gestão de Pessoas, Coordenação de Assistência e Saúde do Servidor (COASQ/Reitoria), Unidade de Ações de Correição (Assessoria Processual/Reitoria);
  - para servidores lotados na Reitoria: Chefia Imediata, Setor de Patrimônio, Setor de Progressão, Setor de Capacitação, Coordenação de Assistência e Saúde do Servidor (COASQ/Reitoria) e Unidade de Ações de Correição (Assessoria Processual/Reitoria).
5. Anexar cópia da página do PDP do IF Baiano atual (disponível no site do IF Baiano > Servidor > Capacitação (no menu vertical à esquerda) > Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP), na qual você precisa indicada a necessidade de desenvolvimento que o curso pleiteado atende;
6. Anexar currículo Banco de Talentos, disponível no aplicativo SouGov.br;
7. É necessária a assinatura digital da Chefia Imediata, assim como da Direção Geral (campus)/ Diretor ou Pró-Reitor (Reitoria);
8. O servidor deverá anexar ao processo de licença para capacitação, no prazo de até 30 (trinta) dias da data de retorno às atividades , certificado ou documento equivalente que comprove a participação na ação que gerou a licença; relatório de atividades desenvolvidas; assim como cópia de trabalho de conclusão, monografia, dissertação ou tese, com a assinatura do orientador, quando for o caso. No(s) certificado(s), ou documentos equivalentes, deverá constar período da ação de desenvolvimento, bem como a carga horária, coincidentes com período e carga horária solicitados para a licença;
9. No caso do evento de capacitação solicitado se tratar de curso presencial ou treinamento para aprendizado de língua estrangeira, o servidor interessado deve anexar ao processo documento da chefia imediatamente atestando que a capacitação pretendida é prejudicada ao exercício de suas atividades;
10. Os processos de licença para capacitação devem ser direcionados ao Núcleo de Capacitação com, no máximo, 90 (noventa) dias e, no mínimo, 30 (trinta) dias de antecedência da data de início do período de licença solicitada, sob pena de devolução do processo para alteração do período referido.

Fundamentação legal:

Artigos 20, §4º; 81, inciso V; 87 e 102, inciso VIII, alínea “e” da Lei nº 8.112/1990;  
 Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019;  
 Instrução Normativa nº 21, de 01 de fevereiro de 2021, do Ministério da Economia;  
 Nota Técnica SEI nº 7058/2019/ME;  
 Nota Técnica SEI nº 8943/2021/ME;  
 Nota Técnica SEI nº 29961/2021/ME.

Tutorial:

[https://wiki.ifbaiano.edu.br/bin/view/Wikis/DGTI/CODES/Sistemas/SUAP/Manuais\\_e\\_Procedimentos\\_DGP/Licen%C3%A7a%20para%20Capacita%C3%A7%C3%A3o/](https://wiki.ifbaiano.edu.br/bin/view/Wikis/DGTI/CODES/Sistemas/SUAP/Manuais_e_Procedimentos_DGP/Licen%C3%A7a%20para%20Capacita%C3%A7%C3%A3o/)

### **LICENÇA PARA TRATAR DE INTERESSE**

Conceito:

Licença sem remunerações que poderá ser concedida ao servidor estável para tratar de assuntos particulares, a categorias da Administração, com duração máxima de até 3 anos consecutivos.

Documentação Necessária:

1. Requerimento preenchido e assinado pelo interessado, por meio de formulário (SUAP), contendo os dados de início da licença, a análise e o parecer favorável dos setores/autoridades responsáveis;
2. Cadastro funcional atestando a estabilidade do servidor;
3. Termo de opção de manutenção do vínculo ao Plano de Segurança Social do Servidor Público – PSS (apenas se desejar manter a vinculação).

Procedimento:

1. O servidor deve preencher o requerimento, anexar a documentação, e protocolar junto ao NAGP no Campus; na Reitoria, junto ao NUCB;
2. O NAGP formaliza o processo, acrescenta a ficha funcional do requerente e encaminha para o NUCB, que realizará análise técnica e minuta de portaria (em caso de parecer favorável); em seguida, o expediente será tramitado para avaliação do COAPE e aprovação da Diretoria de Gestão de Pessoas – DGP;
3. A DGP, após conferência do processo, encaminha ao Gabinete do Reitor solicitando autorização para publicação da portaria no BSI;
4. O Gabinete do Reitor emite parecer pelo deferimento ou indeferimento da licença. Em caso de deferimento, encaminha ao Setor de Portarias que, após publicação da portaria de concessão no BSI, dará ciência aos assuntos específicos;
5. Após ciência, a DGP encaminha o processo administrativo ao COAPE/NUCB para efetuar os ajustes cadastrais e financeiros decorrentes da interrupção do exercício.

Informações Gerais:

1. A licença para tratar interesses particulares será concedida no interesse da Administração, por um período de até três anos consecutivos, sem pagamentos, podendo ser interrompida a qualquer tempo, a pedido do servidor, ou por necessidade de serviço.
2. Não poderá ser concedida licença para tratar de interesses particulares a servidores que estejam em estágio probatório.
3. Os pedidos de prorrogação ou os pedidos de nova licença (nos casos em que atingido o limite de 3 anos) deverão ser formulados com no mínimo 2 (dois) meses de antecedência do término da licença vigente, observado o limite de três anos para cada licença.
4. O servidor deverá aguardar em atividade a concessão da licença pelo dirigente máximo da Instituição.
5. O servidor que estiver usufruindo da licença para tratar de interesses particulares observará os deveres, impedimentos e vedações da legislação aplicável ao conflito de interesses.
6. A consulta sobre a existência de conflito de interesses ou o pedido de autorização para o exercício de atividade privada poderá ser formulado por meio de petição eletrônica no Sistema Eletrônico de Prevenção de Conflitos de Interesses (SeCI), disponibilizado pela Controladoria Geral da União – CGU.
7. O Servidor titular de carga é independente por motivo de licença para tratar de assuntos particulares, sem remunerações, mantém a titularidade de sua carga pública, pois estas licenças não acarretam a vacância da carga específica, e dessa forma, não pode assumir outra carga público que não seja acumulável na forma da Constituição.
8. É vedada a concessão de licença para tratar de interesses particulares com efeitos retroativos.

9. Não poderá ser concedida licença para tratar de interesses particulares, antes do período de decorrido igual ao do afastamento para estudo ou missão no exterior, previsto no art. 95 da Lei n.º 8.112/90.

10. O servidor que requerer e usufruir da licença para tratar de interesses particulares deverá estar atento ao fato de que não poderá usufruir do afastamento para participação em programa de pós-graduação stricto sensu no país, previsto no Art. 96-A da Lei n.º 8.112/90, pelo prazo de 2 (dois) anos para mestrado ou doutorado e pelo prazo de 4 (quatro) anos para pós-doutorado.

11. No caso de licença sem remunerações, o servidor e seus dependentes (se houver) serão excluídos do Plano de Assistência à Saúde, podendo optar por permanecer no referido Plano, devendo neste caso assumir integralmente, durante o período da licença, o respectivo custeio das despesas, distribuído o disposto no § 3º do art. 183 da Lei nº 8.112, de 1990.

12. O servidor que mantém o recolhimento mensal de sua respectiva contribuição ao Plano de Segurança Social do Servidor Público, nos termos do § 3º do art. 183 da Lei nº 8.112, de 1990, fará jus ao benefício de Assistência à Saúde Suplementar na forma do art. 2º da Portaria Normativa SEGRT 01/2017.

13. Caso o servidor não se apresente no setor de lotação no primeiro dia útil seguinte ao término do período da licença, a chefia imediata de vinculação do servidor deverá comunicar o NAGP, no campus, ou à Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP), na Reitoria, por meio de processo SUAP (Comunicação Interna) para providências quanto à suspensão de pagamentos do servidor na folha de pagamento de pessoal do Poder Executivo Federal.

14. Se o servidor não for apresentado em 31 dias do término da licença, a chefia imediata do servidor deverá preencher o Termo de Não Apresentação de Servidor Licenciado (modelo disponível no SUAP), e encaminhá-lo com outros documentos que sejam necessários à NAGP /DGP, para a instauração de processador disciplinar, por abandono de carga, nos termos do art. 138 da Lei nº 8.112, de 1990.

Contribuição para o Plano de Segurança Social – PSS:

1. O período de licença para tratar de interesse particular não é computado para nenhum fim, salvo se houver contribuição ao Plano de Segurança Social do Servidor Público – PSS, quando puder ser considerado para fins de aposentadoria.

2. O recolhimento deverá ser feito até o 2º (segundo) dia útil depois dos dados do pagamento das remunerações dos servidores ocupantes da carga correspondente ao servidor afastado por meio de DARF (Documento de Arrecadação de Receitas Federais), utilizando o código de receita 1684 (CPSS – Servidor Civil/Licenciado/Afastado).

3. O recolhimento referente ao 13º salário deverá ser corrigido no mês de novembro, com vencimento no 2º (segundo) dia útil de dezembro.

4. O comprovante de pagamento do DARF deverá ser encaminhado até o 15º (décimo quinto) dia do mês de seu pagamento para o e-mail: apoiocontabil@reitoria.ifbaiano.edu.br e dgp@reitoria.ifbaiano.edu.br objetivando o recolhimento da contribuição patronal por parte desta Instituição.

5. O DARF deverá ser gerado pelo servidor, mensalmente, através do site da Receita Federal: <http://www.receita.fazenda.gov.br/Aplicacoes/ATSP/SicalcWeb/default.asp?TipTributo=1&FormaPagto=1>

6. O servidor poderá solicitar aposentadoria voluntária, ainda que esteja em usufruto da licença, podendo calcular o tempo da licença se houver suspensão do recolhimento do PSS.

Fundação legal:

1. Art. 91 da Lei n.º 8.112/90;

2. Art. 102 da Lei n.º 8.112/90;

3. Art. 183 da Lei n.º 8.112/90;

4. Nota Técnica n.º 544/2010/COGES/MP;

5. Nota Informativa n.º 350/2010/COGES/DENOP/SRH/MP;

6. Nota Técnica n.º 10/2011/CGNOR/DENOP/SRH/MP;

7. Nota Técnica n.º 9811/2017-MP;

8. NOTA TÉCNICA 5949 – 2017.pdf;

9. Instrução Normativa nº 34/2021/SGP/SEDGG/ME;
10. Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME nº 75, de 13 de outubro de 2022 (altera a Instrução Normativa nº34/2021/SGP/SEDGG/ME);
11. Instrução Normativa RFB nº 2.097, de 18 de julho de 2022.

## **PAGAMENTO DE SUBSTITUIÇÃO REMUNERADA**

### **1. SOLICITAÇÃO RELATIVA AO ANO CORRENTE**

1 - Solicitação relativa ao ano corrente via SOUGOV.BR

**Substituição Remunerada:**

É o período em que o servidor permanece no exercício de função/carga de direção, chefia ou avaliação, em decorrência de afastamentos legais e regulamentares do titular.

**Objetivo:**

Evitar prejuízos nas atividades concernentes à direção, chefia ou avaliação quando houver afastamentos legais e regulamentares do titular.

**Requisitos Básicos:**

- a) Prévia nomeação/designação de substituto legal via portaria interna ou publicada no DOU;
- b) Afastamento/impedimento do titular da carga ou da função, dentro das hipóteses previstas na legislação vigente e registradas previamente nos sistemas institucionais.

**Procedimento:**

O pagamento da substituição ocorrerá a partir do 1º (primeiro) dia do afastamento ou impedimento do titular da carga de direção ou da função gratificada, na proporção dos dias de efetivação correspondente. Efetuado de forma retroativa, ou seja, na folha posterior ao pedido e ao mês do fato gerador da substituição.

A - Solicitação relativa ao ano corrente via SOUGOV.BR:

1. Medidas simples e complementares podem garantir a celeridade e evitar situações de pagamentos através dos exercícios anteriores. Cada processo deve conter as obrigações relativas a apenas uma competência mensal com dados de solicitação após a virada do mês ou logo após o término do afastamento.

Vejam os exemplos hipotéticos:

- a) os afastamentos contínuos de um titular de carga/função prevista de 15 de novembro até 15 de dezembro;
- b) deverão ensejar a abertura de dois (2) processos de solicitação de substituição remunerada;
- c) o primeiro solicitando os dias de 15 a 30 de novembro após a virada do mês de novembro para dezembro;
- d) o segundo processo com abertura logo após o retorno do titular solicitando os dias de 01 a 15 de dezembro.

2. Observações importantes, que faltam no manual do SOUGOV.BR : I. É obrigatório fazer a solicitação do CPF do titular da carga; II. Para substituição de cargas em comissão (CD) a opção recomendada é "Remuneração da carga efetiva, acrescido 60% ...", com exceção de quando os vencimentos brutos totais do substituto forem menores que 40% da carga em comissão; III. Para substituição de funções (FG e FCC) a opção recomendada é "somente a remuneração do cargo em comissão".

3. Correlação padronizada dos afastamentos do titular no SOUGOV.BR:

- I. Para tratamento da própria saúde. Licença à gestante, à adoção ou licença-paternidade => (01. Licenças);
- II. Para concorrer às eleições. Para estudo do ou missão no país, quando o período não exceder a 90 dias => (02. Afastamento);
- III. Substituição de titular afastado por estar substituindo outra carga/função a mais de 30 dias => (03);

4. Para casamento. Ausência por falecimento de participação, companheiro, pais, madrasta ou padrasto, filhos, enteados, menor sob guarda ou tutela e irmãos. Juri e outros serviços obrigatórios por lei => (04. Ausências);

V. Férias regulamentares => (05);

VI. Carga vaga => (06);

VII. Participação em ação de desenvolvimento e aperfeiçoamento de pessoal em programa de treinamento regularmente instituído de capacitação, apenas como ouvinte, com impedimento de exercício de carga/função ocupada durante o evento. OBS: ANEXAR CERTIFICADO E RELATÓRIO DE VIAGEM (Em arquivos OPCIONAIS) => (08. Participação em programa de treinamento regularmente instituído);

VIII. Tratamento de saúde de pessoa da família. Afastamento preventivo pelo prazo de até 60 dias, prorrogável por igual período. Participar de comissão de sindicância ou processo administrativo disciplinar ou de inquérito => (10. Outros informes abaixo).

Setor responsável: Núcleo de Admissão e Desligamento – NUAD – COAPE – DGP – Reitoria  
E-mail: nuad@reitoria.ifbaiano.edu.br

Tutorial:

<https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/faq/sou-gov.br/pagamento-de-substituicao/como-solicitar-o-pagamento-de-substituicao>

## **2. SOLICITAÇÃO RELATIVA AOS ANOS ANTERIORES**

1. Para solicitação relativa aos exercícios financeiros já encerrados, a solicitação de pagamento da substituição remunerada ocorrerá via SUAP e pode conter períodos relativos a mais de um exercício financeiro, mas relacionados com apenas uma função, sendo necessários os mesmos pré-requisitos de afastamentos registrados. Na plataforma SUAP o processo será instruído com:

I. Anuência da chefia imediata;

II. Folha de frequência assinada pela chefia e/ou plano de trabalho aprovado;

III. Portaria que designou o substituto da função;

IV. Portaria que designou o titular da função que foi substituída.

2. As solicitações assim tipificadas usualmente como Exercícios Anteriores, serão tratadas através de processos de pagamento através de exercícios anteriores com datas previstas para o início da análise e instrução nos meses de junho de cada ano, cabendo a liberação dos pagamentos aos sistemas centralizados da Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações do Trabalho no Serviço Público-SEGRT/MP conforme a Portaria Conjunta SEGE/MP nº 02, de 30/11/2012.

Informações Gerais;

1 – Os servidores investidos em cargo ou função de direção ou chefia terão substitutos indicados no regimento interno ou, no caso de omissão, previamente designados pelo dirigente máximo do órgão ou entidade.

2 – Durante o período de substituição, o substituto não poderá estar em gozo de jornada especial ou usufruindo qualquer licença, afastamento ou concessão.

3 – A substituição será eventual sendo assumida automática e cumulativamente, sem prejuízo do cargo que ocupa, no exercício da CD, FG ou FCC, nos casos dos afastamentos, impedimentos legais ou regulamentares do titular, na vacância do cargo, exoneração, demissão, aposentadoria, falecimento e destituição da CD, FG ou FCC; nos primeiros trinta (30) dias e o substituto deverá optar por uma das remunerações.

4 – Após os primeiros trinta (30) dias de substituição, o substituto eventual deixará de acumular as funções e receberá apenas pela CD, FG ou FCC relativa ao posto que estiver substituindo, não se tratando mais de acumulação, mas de exercício exclusivo da função substituída.

5 – Na substituição em efeito cascata: baseada na análise do item 4, a partir do 31º (trigésimo primeiro) dia, o servidor X deixa de acumular as suas atribuições e passa a exercer apenas as atribuições do cargo substituído. Ou seja, o cargo comissionado ocupado pelo servidor X torna-se passível de substituição por outro servidor a partir do 31º dia.

6 – O titular de CD, FG ou FCC não poderá ser substituído durante o período em que se afastar da sede para exercer atribuições pertinentes ao cargo ou função que ocupa em reuniões e convocações deliberativas, por exemplo.

7 – A substituição será automática e cumulativa nas hipóteses de vacância, destituição, afastamentos, impedimentos legais ou regulamentares do titular, sendo que o substituto eventual não poderá escusar-se do dever da substituição, devendo exercê-la com zelo e dedicação.

Setor responsável: Núcleo de Admissão e Desligamento – NUAD – COAPE – DGP – Reitoria  
E-mail: nuad@reitoria.ifbaiano.edu.br

Fundamentação Legal:

Arts. 38 e 39 da Lei nº 8.112, de 11/12/90;

Ofício-Circular nº 1 /SRH/MP, de 28/1/2005;

Ofício 204/2005 – COGES/SRH/MP, de 24/10/2005;

Ofício Nº 146/2005/COGES/SRH/MP;

Acórdão 3275/2006 – Segunda Câmara TCU;

Nota Técnica Nº 132/2010/COGES/DENOP/SRH/MP;

Nota Informativa Nº 570/2011/CGNOR/DENOP/SRH/MP;

Parecer N.º 353/2015/AGU-PGF-PF/IF Baiano;

Nota Técnica SEI nº 4.869/2015-MP;

Portaria Conjunta nº 2, de 2012-SEGEPI;

NOTA TÉCNICA Nº 609/2009/COGES/DENOP/SRH/MP.

Tutorial:

[https://wiki.ifbaiano.edu.br/bin/view/Wikis/DGTI/CODES/Sistemas/SUAP/Manuais\\_e\\_Procedimentos\\_DGP/Requerimento\\_substituicao\\_remunerada/](https://wiki.ifbaiano.edu.br/bin/view/Wikis/DGTI/CODES/Sistemas/SUAP/Manuais_e_Procedimentos_DGP/Requerimento_substituicao_remunerada/)

### **3. MENSAGEM DE ERRO AO INSERIR ANEXOS**

Se ao incluir um documento para solicitação de pagamento de substituição, uma mensagem de erro surgir como, por exemplo:

Tutorial como proceder:

<https://www.gov.br/servidor/pt-br/acesso-a-informacao/faq/sou-gov.br/pagamento-de-substituicao/mensagem-de-erro-ao-inserir-anexo-como-proceder>

## **PÓS GRADUAÇÃO - AFASTAMENTO**

### **1. PÓS-GRADUAÇÃO - DOCENTE**

Afastamento para Participação em Pós-Graduação Stricto Sensu no País ou no Exterior – DOCENTE

Trata-se de afastamento do cargo efetivo para participação em programa de pós-graduação stricto sensu (mestrado, doutorado ou pós-doutorado) no país ou no exterior.

Objetivo:

Afastar o servidor do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, e no interesse da Administração, para participação em programa de pós-graduação stricto sensu, desde que esta participação não possa ocorrer simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário.

Procedimentos:

1. Preencher e assinar o Formulário de Inscrição para Chamada Pública de Afastamento Docente, disponível no SUAP (DOCUMENTOS/PROCESSOS > Documentos Eletrônicos > Documentos > Adicionar Documento de Texto > Tipo de Documento: Formulários DGP > Modelo: AFASTAMENTO DOCENTE – Formulário de Inscrição). Este formulário deve ser assinado também pela chefia imediata e pelo Diretor Geral do campus, para servidores lotados nos campi, e Pró-Reitor ou Diretor Sistêmico/Executivo, para servidores lotados na Reitoria, caso estes estejam de acordo com o pleito;

2. Após, gerar processo do tipo “Afastamento Docente”;

3. Anexar:

- Quadro de Pontuação (listagem de itens para análise do barema) com anexos comprobatórios (DOCUMENTOS/PROCESSOS > Documentos Eletrônicos > Documentos > Adicionar Documento de Texto > Tipo de Documento: Formulários DGP > Modelo: AFASTAMENTO DOCENTE – Quadro de Pontuação);
- Declaração do NAGP/NUCAP preenchida e assinada pelo servidor em exercício no NAGP, para candidatos lotados nos campi, ou no NUCAP, para candidatos lotados na Reitoria (DOCUMENTOS/PROCESSOS > Documentos Eletrônicos > Documentos > Adicionar Documento de Texto > Tipo de Documento: Formulários DGP > Modelo: AFASTAMENTO DOCENTE – Declaração NAGP/NUCAP);
- Documentação comprobatória da participação, como aluno regular, em programa de pós-graduação stricto sensu;
- Comprovante de que o curso, mestrado ou doutorado, é autorizado e/ou reconhecido pela CAPES (afastamento no país): <https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/>;
- Para os casos de afastamento no exterior, anexar também documentação que comprove a validade nacional do programa de pós-graduação;
- Cópia da página do PDP do IF Baiano atual (disponível no site do IF Baiano > Servidor > Capacitação (no menu vertical à esquerda) > Plano de Desenvolvimento de Pessoas – PDP), na qual esteja indicada a necessidade de desenvolvimento que o curso pleiteado atende;
- Currículo Banco de Talentos atualizado extraído do aplicativo SouGov.br;
- Conforme IN 6/2022 – RET-GAB/RET/IFBAIANO, de 16 de março de 2022 ([https://suap.ifbaiano.edu.br/documento\\_eletronico/visualizar\\_documento/301776/](https://suap.ifbaiano.edu.br/documento_eletronico/visualizar_documento/301776/)), anexar as Declarações de Nada Consta (modelo cadastrado no SUAP, em: DOCUMENTOS/PROCESSOS > Documentos Eletrônicos > Documentos > Adicionar Documento de Texto > Tipo do Documento: Formulários DGP > Modelo: Nada Consta) dos seguintes setores:– para servidores lotados nos Campi: Chefia imediata, Biblioteca, Secretaria de Registros Acadêmicos, Setor de Patrimônio, Núcleo de Apoio a Gestão de Pessoas, Coordenação de Assistência e Saúde do Servidor (COASQ/Reitoria), Unidade de Ações de Correição (Assessoria Processual/Reitoria), Pró-Reitoria de Extensão (PROEX) e Pró-Reitora de Pesquisa (PROPES);– para servidores lotados na Reitoria: Chefia imediata, Setor de Patrimônio, Setor de Progressão, Setor de Capacitação, Coordenação de Assistência e Saúde do Servidor (COASQ/Reitoria) e Unidade de Ações de Correição (Assessoria Processual/Reitoria), Pró-Reitoria de Extensão (PROEX) e Pró-Reitora de Pesquisa (PROPES).
- Formulário de Solicitação de Contratação de Professor Substituto ou declaração dos professores efetivos que assumirão as disciplinas e/ou as atividades de pesquisa e extensão do professor que irá se afastar, a depender do caso.

4. É necessária a assinatura digital da Chefia Imediata, assim como da Direção Geral (campus) ou Diretor Sistêmico/ Pró-Reitor (Reitoria);

5. Encaminhar processo para a análise da Comissão do Processo Seletivo;

6. O servidor deverá anexar ao processo de afastamento, no prazo de até 30 (trinta) dias da data de retorno às atividades, documento que comprove a obtenção do título ou grau que justificou seu afastamento; relatório de atividades desenvolvidas com anuência (assinado) do orientador; e cópia de dissertação de mestrado, tese de doutorado ou estágio pós-doutoral.

Observações:

1. O servidor deverá preencher o Formulário de Inscrição para Chamada Pública de Afastamento – DOCENTE e listar, no Quadro de Pontuação, os documentos que serão apresentados para análise do barema;

2. Após o preenchimento do formulário e do quadro de pontuação (listagem de itens para pontuação do barema), o servidor deverá gerar um processo;

3. Ao processo, o servidor deverá anexar os documentos comprobatórios para análise do barema, anexando na ordem de citação, os comprovantes de cada item, assim como os demais documentos necessários;
4. O servidor interessado deverá ter conhecimento e cumprir todas as orientações constantes das normas apresentadas na Resolução 72/2020- OS-CONSUP/IFBAIANO, de 23/06/20, assim como do Edital de Processo Seletivo para Afastamento Docente para Pós-Graduação Stricto sensu e Pós-doutorado e Chamada Pública vigentes.
5. Para fins de solicitação de afastamentos para realização de ações de desenvolvimento, os servidores deverão efetuar o cadastro de seus currículos profissionais no Banco de Talentos, disponível no aplicativo SouGov.br, assim como mantê-los atualizados.

Solicitação de Prorrogação de Afastamento:

1. Preencher e assinar o formulário específico, disponível em: DOCUMENTOS/PROCESSOS > Documentos Eletrônicos > Documentos > Adicionar Documento de Texto > Tipo do Documento: Formulários DGP > Modelo: Requerimento de Prorrogação de Afastamento para Participação em Programa de Pós-graduação Stricto Sensu no País ou no Exterior – Docente.
2. Após, gerar processo;
3. Anexar:
  - Portaria referente a concessão do primeiro período de afastamento;
  - Cronograma das atividades a serem desenvolvidas durante a prorrogação;
  - Documento do orientador, justificando a necessidade da prorrogação e prazo necessário para a finalização das atividades previstas para a conclusão do curso;
  - Histórico escolar;
  - Comprovante de matrícula.
4. Para que o processo seja analisado em tempo hábil o servidor deverá encaminhar a prorrogação de afastamento à Comissão com, no máximo, 70 (setenta) dias e, no mínimo, 60 (sessenta) dias de antecedência para os casos em que não há demanda de contratação de professor substituto e, no máximo, 100 (cem) dias e, no mínimo, 90 (noventa) dias para os casos em que há demanda de abertura de processo seletivo simplificado. Caso contrário o processo será devolvido ao Campus para preenchimento de um novo formulário.

Fundamentação legal:

Resolução 72/2020 – OS-CONSUP/IFBAIANO, de 23 de junho de 2020;

Art. 96-A, da Lei nº 8.112/1990;

Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, alterado pelo Decreto 10.506, de 02 de outubro de 2020;

Instrução Normativa nº 21, de 01 de fevereiro de 2021, do Ministério da Economia;

Nota Técnica SEI nº 7058/2019/ME;

Lei 12.772, de 28 de dezembro de 2012.

Confira aqui se há edital para afastamento vigente e chamada pública aberta:

<https://ifbaiano.edu.br/portal/concursos/>

## **2. PÓS-GRADUAÇÃO – TAE**

Afastamento para Participação em Pós-Graduação Stricto Sensu no País ou no Exterior – TAE

Trata-se de afastamento do cargo efetivo para participação em programa de pós-graduação stricto sensu (mestrado, doutorado ou pós-doutorado) no país ou no exterior.

Objetivo:

Afastar o servidor do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, e no interesse da Administração, para participação em programa de pós-graduação stricto sensu, desde que esta participação não possa ocorrer simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário.

Procedimentos:



1. Preencher e assinar o Formulário de Inscrição para Chamada Pública de Afastamento – TAE, disponível no SUAP (DOCUMENTOS/PROCESSOS > Documentos Eletrônicos > Documentos > Adicionar Documento de Texto > Tipo de Documento: Formulários DGP > Modelo: AFASTAMENTO TAE – Formulário de Inscrição). Este formulário deve ser assinado também pela chefia imediata e pelo Diretor Geral do campus, para servidores lotados nos campi, e Pró-Reitor ou Diretor Sistêmico/Executivo, para servidores lotados na Reitoria, caso estes estejam de acordo com o pleito.

2. Após, gerar processo do tipo “Afastamento TAE”.

3. Anexar:

- Quadro de Pontuação (listagem de itens para análise do barema) com anexos comprobatórios (DOCUMENTOS/PROCESSOS > Documentos Eletrônicos > Documentos > Adicionar Documento de Texto > Tipo de Documento: Formulários DGP > Modelo: AFASTAMENTO TAE – Quadro de Pontuação);
- Declaração do NAGP/NUCAP (a ser preenchida por servidor atuante em um dos referidos setores, a depender da lotação do servidor requerente – DOCUMENTOS/PROCESSOS > Documentos Eletrônicos > Documentos > Adicionar Documento de Texto > Tipo de Documento: Formulários DGP > Modelo: AFASTAMENTO TAE – Declaração NAGP/NUCAP);
- Documentação comprobatória da participação, como aluno regular, em programa de pós-graduação stricto sensu;
- Comprovante de que o curso é autorizado e/ou reconhecido pela CAPES (afastamento no país): <https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/>;
- Para os casos de afastamento no exterior, anexar também documentação que comprove a validade nacional do programa de pós-graduação;
- Cópia da página do PDP do IF Baiano atual (disponível no site do IF Baiano > Servidor > Capacitação (no menu vertical à esquerda) > Plano de Desenvolvimento de Pessoas – PDP), na qual esteja indicada a necessidade de desenvolvimento que o curso pleiteado atende;
- Currículo Banco de Talentos atualizado extraído do aplicativo SouGov.br;
- Conforme IN 6/2022 – RET-GAB/RET/IFBAIANO, de 16 de março de 2022 ([https://suap.ifbaiano.edu.br/documento\\_eletronico/visualizar\\_documento/301776/](https://suap.ifbaiano.edu.br/documento_eletronico/visualizar_documento/301776/)), anexar as Declarações de Nada Consta (modelo cadastrado no SUAP, em: DOCUMENTOS/PROCESSOS > Documentos Eletrônicos > Documentos > Adicionar Documento de Texto > Tipo do Documento: Formulários DGP > Modelo: Nada Consta) dos seguintes setores:– para servidores lotados nos Campi: Chefia imediata, Biblioteca, Setor de Patrimônio, Núcleo de Apoio a Gestão de Pessoas, Coordenação de Assistência e Saúde do Servidor (COASQ/Reitoria), Unidade de Ações de Correição (Assessoria Processual/Reitoria), Pró-Reitoria de Extensão (PROEX) e Pró-Reitora de Pesquisa (PROPE);– para servidores lotados na Reitoria: Chefia imediata, Setor de Patrimônio, Setor de Progressão, Setor de Capacitação, Coordenação de Assistência e Saúde do Servidor (COASQ/Reitoria) e Unidade de Ações de Correição (Assessoria Processual/Reitoria), Pró-Reitoria de Extensão (PROEX) e Pró-Reitora de Pesquisa (PROPE).

4. É necessária a assinatura digital da Chefia Imediata, assim como da Direção Geral (campus) ou Diretor Sistêmico/ Pró-Reitor (Reitoria);

5. Encaminhar processo para a análise da Comissão do Processo Seletivo (setor RET-AFSTTAE no SUAP);

6. O servidor deverá anexar ao processo de afastamento, no prazo de até 30 (trinta) dias da data de retorno às atividades, documento que comprove a obtenção do título ou grau que justificou seu afastamento; relatório de atividades desenvolvidas com anuência (assinado) da chefia imediata; e cópia de dissertação de mestrado, tese de doutorado ou estágio pós-doutoral com a assinatura do orientador.

Observações:

1. O servidor deverá preencher o Formulário de Inscrição para Chamada Pública de Afastamento – TAE e listar, no Quadro de Pontuação, os documentos que serão apresentados para análise do barema;
2. Após o preenchimento do formulário e do quadro de pontuação (listagem de itens para pontuação do barema), o servidor deverá gerar um processo;
3. Ao processo, o servidor deverá anexar os documentos comprobatórios para análise do barema, anexando na ordem de citação, os comprovantes de cada item, assim como os demais documentos necessários;
4. O servidor interessado deverá ter conhecimento e cumprir todas as orientações constantes das normas apresentadas na Resolução 63/2020- OS-CONSUP/IFBAIANO, de 30/03/20, assim como do Edital de Processo Seletivo para Afastamento para Pós-Graduação Stricto sensu e Chamada Pública vigentes.
5. Para fins de solicitação de afastamentos para realização de ações de desenvolvimento, os servidores deverão efetuar o cadastro de seus currículos profissionais no Banco de Talentos, disponível no aplicativo SouGov.br, assim como mantê-los atualizados.

Solicitação de Prorrogação de Afastamento:

1. Preencher e assinar o formulário específico, disponível em: DOCUMENTOS/PROCESSOS > Documentos Eletrônicos > Documentos > Adicionar Documento de Texto > Tipo do Documento: Formulários DGP > Modelo: Requerimento de Prorrogação de Afastamento para Participação em Programa de Pós-graduação Stricto Sensu no País ou no Exterior – TAE. Este formulário deve ser assinado também pela chefia imediata e pelo Diretor Geral do campus, para servidores lotados nos campi, e Pró-Reitor ou Diretor Sistêmico/Executivo, para servidores lotados na Reitoria, caso estes estejam de acordo com o pleito;
2. Após, gerar processo;
3. Anexar:
  - Portaria referente a concessão do primeiro período de afastamento;
  - Cronograma das atividades a serem desenvolvidas durante a prorrogação;
  - Documento do orientador, justificando a necessidade da prorrogação e prazo necessário para a finalização das atividades previstas para a conclusão do curso;
  - Histórico escolar; e
  - Comprovante de matrícula.

Para que se viabilize a prorrogação do afastamento em tempo hábil, o interessado deverá encaminhar o processo à CIS com, no máximo, 70 (setenta) dias e, no mínimo, 60 (sessenta) dias de antecedência da data de início da prorrogação.

Fundamentação legal:

Resolução 63/2020 – OS-CONSUP/IFBAIANO, DE 30 DE MARÇO DE 2020.

Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, alterado pelo Decreto 10.506, de 02 de outubro de 2020;

Instrução Normativa nº 21, de 01 de fevereiro de 2021, do Ministério da Economia;

Decreto 5.824, de 29 de junho de 2006;

Decreto 5.825, de 29 de junho de 2006;

Nota Técnica SEI nº 7058/2019/ME.

Confira aqui se há edital para afastamento vigente e chamada pública aberta:

<https://ifbaiano.edu.br/portal/concursos/>

## **PROGRESSÕES DOCENTE**

### **1. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO EM ATIVIDADE ACADÊMICA**

Forma de desenvolvimento na Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, mediante o cumprimento de interstício de 24 meses e aprovação na avaliação de desempenho.

Orientação normativa:

Art. 120 da Lei nº 11.784/2008

Arts. 13 e 14 da Lei nº 11.344, de 8 de setembro de 2006.

Portaria nº 705/2012, de 10 de agosto de 2012, BSI nº 08/2012, página 20.

Portaria nº 785/2012, de 31 de agosto de 2012, BSI nº 08/2012, página 67, retificada pela Portaria nº 800, de 11 de setembro de 2012, BSI nº 09/2012, página 8.

Procedimento operacional para Docentes em Atividade Acadêmica ou Atividade Gerencial:

1. A avaliação de desempenho do servidor docente é iniciada pelo servidor através do formulário de Autoavaliação presente no SUAP;
2. Todas as avaliações de desempenho devem seguir para Parecer do NPPD (Núcleo Permanente de Pessoal Docente);
3. O NAGP ficará com a guarda das avaliações que deverão ser encaminhadas para o NUPROG (Núcleo de Progressão) na época da concessão da progressão.
4. As portarias de progressão serão emitidas via SIPPAG;
5. Após assinatura pela autoridade superior do órgão, as portarias estarão disponíveis em [sippag.ifbaiano.edu.br](http://sippag.ifbaiano.edu.br)

Avaliação de desempenho dos servidores afastados para Capacitação ou Cedidos para outras Instituições.

Destina-se aqueles servidores afastados para capacitação ou afastados das atividades pedagógicas para atuarem em atividades administrativas em outras instituições.

As avaliações de desempenho dos servidores afastados (considerado como efetivo exercício) devem ser realizadas anualmente. É de responsabilidade do servidor providenciar a sua avaliação junto ao seu orientador ou chefia da Instituição para a qual está cedido.

Quando o servidor tiver exercido as suas atividades na instituição e tenha sido afastado para capacitação no mesmo ano, a sua avaliação anual deve ser respondida, no formulário pertinente, por quem esteve maior período com o servidor (Chefia Imediata ou Orientador externo);

Devido a impossibilidade do orientador (avaliador externo) acessar o SUAP, o documento deve ser preenchido de forma manual, escaneado e encaminhado para o NAGP através de processo eletrônico de Comunicação Interna.

Formulário de Avaliação para Download

Tutoriais:

Tutorial Avaliação Docente no SUAP – ATIVIDADE ACADÊMICA

Tutorial Avaliação Docente no SUAP – ATIVIDADE GERENCIAL

## **2. RETRIBUIÇÃO POR TITULAÇÃO – RT**

Retribuição por titulação comprovada em conformidade com a classe e nível.

Informações Gerais:

Os valores não serão percebidos cumulativamente para diferentes titulações ou com quaisquer outras retribuições por titulação, adicionais ou gratificações de mesma natureza;

Os cursos de mestrado e doutorado serão considerados somente se credenciados pelo Conselho Federal de Educação e, quando realizados no exterior, revalidados por instituição nacional competente.

Será considerada no cálculo dos proventos e pensões, na forma dos regramentos de regime previdenciário aplicável a cada caso, desde que o certificado ou o título tenham sido obtidos anteriormente à data da inativação;

Será considerada a equivalência da titulação exigida com o Reconhecimento de Saberes e Competências – RSC conforme abaixo:

I – Diploma de graduação somado ao RSC-I será equivalente à titulação de especialização;

II – Certificado de pós-graduação lato sensu somado ao RSC-II será equivalente a mestrado;

e

III – Titulação de mestre somada a RSC-III será equivalente a doutorado.

Previsão Legal: Artigo 16 da Lei 12.772, de 28 de dezembro de 2012.

#### Requisitos Básicos:

- I – Apresentação de certificado de pós-graduação lato sensu: Aperfeiçoamento ou Especialização;
- II – Apresentação de diploma de pós-graduação stricto sensu: Mestrado ou Doutorado;
- III – Titulação específica somado ao Reconhecimento de Saberes e Competências em três níveis RSC-I, RSC-II e RSC-III;
- IV – Parecer da Comissão Permanente de Pessoal Docente – CPPD.

#### Procedimento operacional:

1. O servidor preenche o Requerimento de Retribuição por Titulação e o Formulário de Retribuição por Titulação presente no SUAP nos Formulários da DGP;
2. Após preenchimento do formulário com as assinaturas do servidor e da chefia imediata, deve ser aberto processo eletrônico e adicionadas as seguintes documentações:

Para os cursos de pós-graduação lato sensu e stricto sensu: Aperfeiçoamento, Especialização, Mestrado e Doutorado:

1. Cópia do diploma/certificado ou declaração de conclusão;
2. Ata da defesa da dissertação ou tese;
3. Histórico escolar;
4. Na hipótese de requerimento com documento de provisório de conclusão, deverá ser apresentado, juntamente ao requerimento para pagamento dessa gratificação, comprovante de início de expedição e registro do respectivo certificado ou diploma, conforme orientação do SIPEC no OFÍCIO CIRCULAR SEI nº 2/2019/CGCAR ASSES/CGCAR/DESEN/SGP/SEDGG-ME.

OFÍCIO CIRCULAR SEI nº 2/2019/CGCAR ASSES/CGCAR/DESEN/SGP/SEDGG-ME

3. O processo deve ser encaminhado para Parecer do NPPD (Núcleo Permanente de Pessoal Docente);
4. Após emissão do Parecer do NPPD, o processo deve ser enviado para o NUPROG (Núcleo de Progressão). Os processos serão analisados, respeitando-se a ordem de chegada;
5. Os processos de Retribuição por Titulação terão as portarias emitidas via SIPPAG;
6. Após assinatura pela autoridade superior do órgão, as portarias estarão disponíveis em [sippag.ifbaiano.edu.br](http://sippag.ifbaiano.edu.br)

#### Orientação normativa:

Nota Informativa n.º 001/2016/NUPROG/CODPE/DGP/IFBAIANO

OFÍCIO CIRCULAR SEI nº 2/2019/CGCAR ASSES/CGCAR/DESEN/SGP/SEDGG-ME

#### Tutorial:

<https://ifbaiano.edu.br/portal/servidor/wp-content/uploads/sites/5/2021/01/TUTORIAL-PARA-REQUERIMENTO-DE-PROCESSOS-DO-NUCLEO-DE-PROGRESSAO.pdf>

### 3. ACELERAÇÃO DE PROMOÇÃO

Consiste na mudança de nível da classe do docente EBTT, conforme a titulação de especialização, mestrado ou doutorado.

- I – De qualquer nível da Classe DI para o nível 1 da classe D II, pela apresentação de título de especialista; e
- II – De qualquer nível das Classes DI e D II para o nível 1 da classe D III, pela apresentação de título de mestre ou doutor.

#### Requisitos Básicos:

- I – Aprovação no estágio probatório da carga correspondente;
- II – Apresentação do título de especialização, mestrado ou doutorado.

Observação: Os docentes que ingressaram no cargo até 1º de março de 2013, é permitido a promoção de promoção, ainda que se encontrem em estágio probatório, conforme o parágrafo único do artigo 15 da Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012.

#### Informações Gerais:

Os docentes que ingressarem no cargo, a partir de 1º de março de 2013, somente obterão auxílio de quando promoção atenderem aos requisitos básicos.

Os cursos de mestrado e doutorado serão mantidos somente se credenciados pelo Conselho Federal de Educação e, quando realizados no exterior, revalidados por instituição nacional competente.

Previsão Legal: Artigo 15 da Lei 12.772 de 28 de dezembro de 2012.

#### Procedimento Operacional:

1. O servidor preenche o Requerimento de Aceleração de Promoção e o Formulário de Aceleração de Promoção presentes no SUAP nos Formulários da DGP;

2. Após o preenchimento do formulário com as assinaturas do servidor e da chefia imediata, deverá ser aberto o processo eletrônico e adicionados as seguintes documentações:

- Termo de Entrada em exercício ou documento comprobatório dos dados de exercício no cargo;
- Cópia do diploma/certificado ou declaração de conclusão;
- Ata da defesa da dissertação ou tese;
- Histórico escolar;

Na hipótese de requerimento com documento de provisão de conclusão, deverá ser apresentado, juntamente com o requerimento para pagamento dessa gratificação, comprovante de início de expedição e registro do respectivo certificado ou diploma, conforme orientação do SIPEC no OFÍCIO CIRCULAR SEI nº 2/2019/CGCAR ASSES/CGCAR/DESEN/SGP/SEDGG-ME.

3. O processo deve ser direcionado para Parecer do NPPD ( Núcleo Permanente de Pessoal Docente );

Após a emissão do Parecer do NPPD, o processo deverá ser enviado ao NUPROG (Núcleo de Progressão). Os processos serão elaborados, respeitando-se a ordem de chegada;

Os processos de Aceleração de Promoção terão as portarias emitidas via SIPPAG;

Após assinatura pela autoridade superior do Órgão, as portarias estarão disponíveis em [sippag.ifbaiano.edu.br](http://sippag.ifbaiano.edu.br)

#### Orientação normativa:

Artigo 15 da LEI Nº 12.772, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2012.

#### Tutorial:

<https://ifbaiano.edu.br/portal/servidor/wp-content/uploads/sites/5/2021/01/TUTORIAL-PARA-REQUERIMENTO-DE-PROCESSOS-DO-NUCLEO-DE-PROGRESSAO.pdf>

### 4. PROFESSOR TITULAR

A promoção à classe de Professor Titular, visa reconhecer as relevantes atividades de ensino, pesquisa e/ou extensão e/ou gestão acadêmica, realizadas por docentes do quadro efetivo do IF Baiano.

O concurso para o cargo isolado de Titular-Livre será realizado por comissão especial composta, no mínimo, por 75% (setenta e cinco por cento) de profissionais externos à IFE, nos termos de ato do Ministro de Estado da Educação.

#### Requisitos Básicos:

I – Possuir Título de Doutor;

II – Ter cumprido o interstício mínimo de 24 (vinte e quatro) meses no último nível da classe D IV;

III – Ser aprovado em processo de Avaliação de Desempenho Acadêmico; e

IV. Lograr aprovação de memorial que deverá considerar as atividades de ensino, pesquisa, extensão, gestão acadêmica e produção profissional relevante, ou de defesa de tese acadêmica inédita.

A avaliação para promoção à Classe de Professor Titular do IF Baiano, constituir-se-á de um dos processos abaixo:

I. Apresentação de Memorial;

## II. Defesa de Tese Acadêmica Inédita

### Previsão Legal:

Inciso IV do § 3º do artigo 14 da Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012

Resolução nº 23/2016 (Consolidada)

### Observações:

O processo de avaliação para acesso à Classe de Professor Titular do IF Baiano, será realizado por Comissão Especial composta por, no mínimo, 75% (setenta e cinco por cento) de profissionais externos ao IF Baiano.

## **PROGRESSÕES TAE**

### **1. PROGRESSÃO POR CAPACITAÇÃO**

#### Conceito:

É a mudança de nível capacitação (que vai de I a IV), no mesmo cargo e nível de classificação, decorrente da obtenção pelo servidor técnico-administrativo de certificação em programa de Capacitação compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida, respeitado o interstício de 18 (dezoito) meses.

Lei 11.091/2005:

Art.9º, § 4º No cumprimento dos critérios estabelecidos no Anexo III, é permitido o somatório de cargas horárias de cursos realizados pelo servidor durante a permanência no nível de capacitação em que se encontra e da carga horária que excedeu à exigência para progressão no interstício do nível anterior, vedado o aproveitamento de cursos com carga horária inferior a 20 (vinte) horas-aula. (Redação dada pela Lei nº 12.772, de 2012)

Veja a tabela.

#### Objetivo:

Contribuir para o desenvolvimento institucional, por meio do desenvolvimento de competências individuais.

#### Fundamentação Legal:

Artigo 10 da Lei 11.091/2005;

Artigo 5º do Decreto 5.824, de 29/06/2006;

Nota Informativa (capítulo V, art. 9º, § 4 da Lei 11.091/2005).

#### Procedimento operacional:

1. O servidor preenche o Requerimento de Progressão por Capacitação e o Formulário Progressão por Capacitação presente no SUAP, nos Formulários da DGP;
2. Após preenchimento do formulário com as assinaturas do servidor e da chefia imediata, deve ser aberto processo eletrônico e adicionados os certificados comprobatórios dos cursos realizados;
3. O processo eletrônico deve ser encaminhado para análise do NUPROG (Núcleo de Progressão). Os processos serão analisados, respeitando-se a ordem de chegada;
4. Os processos de Progressão por Capacitação terão as portarias emitidas via SIPPAG;
5. Após assinatura pela autoridade superior do órgão, as portarias estarão disponíveis em [sippag.ifbaiano.edu.br](http://sippag.ifbaiano.edu.br);
6. Segue abaixo Manual de Orientação com o passo a passo para abertura de processos no SUAP.

#### TUTORIAL:

<https://ifbaiano.edu.br/portal/servidor/wp-content/uploads/sites/5/2021/01/TUTORIAL-PARA-REQUERIMENTO-DE-PROCESSOS-DO-NUCLEO-DE-PROGRESSAO.pdf>

### **2. INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO**

É o benefício concedido ao servidor que concluir cursos de Educação Formal em nível médio, técnico profissionalizante, graduação e pós-graduação que excedam a escolaridade mínima exigida para o exercício do cargo de que é titular.

### Objetivos

Incentivar o processo de aprendizagem baseado em ações de educação formal, por meio do qual o servidor adquire conhecimentos e habilidades, tendo em vista o planejamento institucional e o desenvolvimento do servidor em sua carreira.

### Procedimento operacional

1. O servidor preenche o Requerimento de Incentivo à Qualificação e o Formulário de Incentivo a Qualificação presente no SUAP, nos Formulários da DGP;
2. Após preenchimento do formulário com as assinaturas do servidor e da chefia imediata, deve ser aberto processo eletrônico e adicionadas as seguintes documentações:
  - a) diploma (graduação, mestrado ou doutorado), certificado (curso técnico ou especialização) ou documento formal expedido pela instituição de ensino responsável que declare expressamente a conclusão efetiva de curso reconhecido pelo MEC, a aprovação do interessado e a inexistência de qualquer pendência para a aquisição da titulação. Na hipótese de apresentação de documento provisório de conclusão do curso é obrigatória a apresentação de comprovante de início de expedição e registro do respectivo certificado ou diploma;
  - b) Histórico do curso realizado;
  - c) Ata de Defesa para os cursos de pós-graduação stricto sensu (Mestrado e Doutorado).
3. O processo eletrônico deve ser encaminhado para análise do NUPROG (Núcleo de Progressão). Os processos serão analisados, respeitando-se a ordem de chegada;
4. Os processos de Incentivo à Qualificação terão as portarias emitidas via SIPPAG;
5. Após assinatura pela autoridade superior do órgão, as portarias estarão disponíveis em [sippag.ifbaiano.edu.br](http://sippag.ifbaiano.edu.br)
6. Segue abaixo Manual de Orientação com o passo a passo para abertura de processos no SUAP.

### Orientação Normativa:

OFÍCIO CIRCULAR SEI nº 2/2019/CGCAR ASSES/CGCAR/DESEN/SGP/SEDGG-ME

Arts.11 e 12 da Lei nº 11.091, de 12.1.2005

Art.1º do Decreto nº 5.824, de 29.06.2006

### Tutorial:

<https://ifbaiano.edu.br/portal/servidor/wp-content/uploads/sites/5/2021/01/TUTORIAL-PARA-REQUERIMENTO-DE-PROCESSOS-DO-NUCLEO-DE-PROGRESSAO.pdf>

## **SAÚDE SUPLEMENTAR**

### **1. COMO SOLICITAR**

Trata-se do benefício de saúde suplementar per capita, concedido em pecúnia pela União, destinado a subsidiar as despesas com plano de saúde do servidor titular e seus dependentes.

#### Requisitos Básicos:

Ser titular de plano de saúde, reconhecido pela ANS, com processo de adesão deferido.

#### Informações Adicionais

1. O benefício de saúde suplementar não é rendimento tributável e não sofre incidência do Plano de Seguridade Social – PSS;
2. São dependentes para fins de recebimento do benefício de saúde suplementar:
  - 2.1 O cônjuge, companheiro ou companheira na união estável, aplicando-se inclusive para união homoafetiva;
  - 2.2 A pessoa separada judicialmente, divorciada, ou que teve a sua união estável reconhecida e dissolvida judicialmente, com percepção de pensão alimentícia;
  - 2.3 Filhos e enteados até 21 anos de idade, não emancipados ou, se inválidos enquanto durar a invalidez;

2.4 Filhos e enteados entre 21 anos e até completarem 24 anos, desde que dependentes economicamente do titular e estejam matriculados em curso regular de ensino, reconhecido pelo Ministério da Educação

2.5 Menor sob guarda ou tutela concedida por decisão judicial.

3. O benefício de saúde suplementar é pago por pessoa cadastrada e os valores obedecem a uma tabela que leva em consideração faixa de remuneração do titular e faixa de idade. Com isso, o valor do plano de saúde contratado não é considerado para fins de definição do valor do benefício.

4. O benefício de saúde suplementar per capita para clientes Geap e Assefaz é pago de forma indireta. No caso desses dois planos o valor não é incluído no contracheque, mas calculado e aplicado em forma de desconto no valor da mensalidade paga à operadora.

Fundamentação Legal:

Artigo 230 da Lei 8112/90;

Portaria MPOG Nº 8, de 13 de janeiro de 2016;

INSTRUÇÃO NORMATIVA SGP/SEDGG/ME Nº 97, DE 26 DE DEZEMBRO DE 2022.

Tutorial:

[www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/faq/sou-gov.br/saude-suplementar/registroans](http://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/faq/sou-gov.br/saude-suplementar/registroans)

## **2. COMO ALTERAR**

Como alterar a Assistência à Saúde Suplementar?

Tutorial:

[https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/faq/sou-gov.br/saude-suplementar/copy\\_of\\_como-solicitar-assistencia-a-saude-suplementar](https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/faq/sou-gov.br/saude-suplementar/copy_of_como-solicitar-assistencia-a-saude-suplementar)

## **3. COMO ENCERRAR**

Como encerrar o Plano?

Tutorial:

<https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/faq/sou-gov.br/saude-suplementar/encerrar-plano>

## **RECADASTRAMENTO**

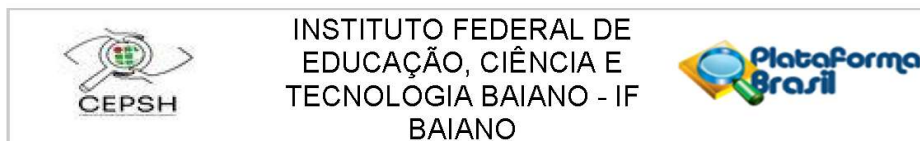
Recadastramento

Tutorial:

[https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/faq/sou-gov.br/saude-suplementar/copy2\\_of\\_como-solicitar-assistencia-a-saude-suplementar](https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/faq/sou-gov.br/saude-suplementar/copy2_of_como-solicitar-assistencia-a-saude-suplementar)



## ANEXO A – PARECER DE APROVAÇÃO DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA (CEP)



### PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

#### DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

**Título da Pesquisa:** Trabalho e COVID-19: Os desafios enfrentados pelos Técnicos-Administrativos em Educação do IF Baiano - Campus Governador Mangabeira.

**Pesquisador:** ADELSON ROCHA DE JESUS

**Área Temática:**

**Versão:** 2

**CAAE:** 71244723.3.0000.0249

**Instituição Proponente:** INSTITUTO FEDERAL DE EDUCACAO, CIENCIA E TECNOLOGIA BAIANO -

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

#### DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 6.315.464

#### Apresentação do Projeto:

Segundo o autor:

O presente projeto de pesquisa, visa explorar um estudo investigativo acerca dos desafios imposta pela COVID-19 com as atividades remotas e no retorno presencial dos servidores técnicos-administrativos em educação do Instituto Federal Baiano de Educação, Ciência e Tecnologia, campus Governador Mangabeira (IF Baiano/GMB). A pesquisa apresenta aspectos de estudo de caso e se dará de forma exploratória. Por meio de questionário, levantar-se-ão dados a serem interpretados de modo qualitativo, cujo objetivo é a compreensão de como a pandemia da COVID-19, deflagrada no Brasil em março de 2020, afetou o trabalho dos servidores técnicos-administrativos em educação do IF Baiano/GMB, levando em conta o seu retorno às atividades presenciais em meados de 2022. Alguns dos referenciais teóricos que embasam o presente estudo são Yin (2001); Lakatos e Marconi (2010); Moço, Lopes e Soares (2022), Garcia e Duarte (2022).

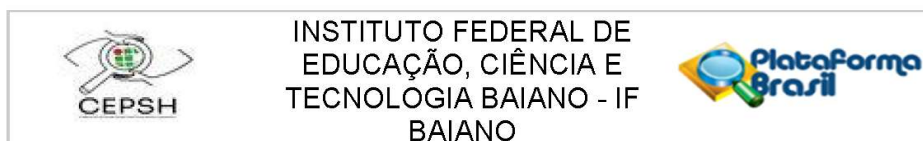
**Palavras-chaves:** Covid 19. Educação. Trabalho. IF Baiano. Técnico-Administrativo em Educação.

#### Objetivo da Pesquisa:

OBJETIVO GERAL

Investigar os desafios que a COVID-19 impôs no trabalho desempenhado pelos Técnicos-Administrativos em Educação do IF Baiano no Campus Governador Mangabeira a partir do período

**Endereço:** Rua do Rouxinol, nº 115, 1º andar, sala 01 - Pró-reitoria de Pesquisa e Inovação. - ramal 128  
**Bairro:** Imbuí **CEP:** 41.720-052  
**UF:** BA **Município:** SALVADOR  
**Telefone:** (71)3186-0028 **Fax:** (71)3186-0001 **E-mail:** cepsh@reitoria.ifbaiano.edu.br



Continuação do Parecer: 6.315.464

pandêmico à retomada ao trabalho presencial.

#### OBJETIVOS ESPECIFICOS

No intuito de estabelecer etapas para o desenvolvimento da investigação, buscar-se-á alcançar os seguintes objetivos específicos:

- Identificar possíveis relações e consequências entre o contexto pandêmico e o trabalho presencial.
- Compreender a relação do servidor técnico-administrativo em educação com as condições de trabalho após o retorno às atividades presenciais.
- Compreender as possíveis relações entre comportamentos sociais e individuais, no contexto de readaptação ao trabalho presencial.
- Elaborar produto educacional, um guia de instruções que servirá no uso do Sistema Unificado de Administração Pública (SUAP), para o desenvolvimento de atividades do teletrabalho e presenciais.

#### Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Segundo o autor:

##### Riscos:

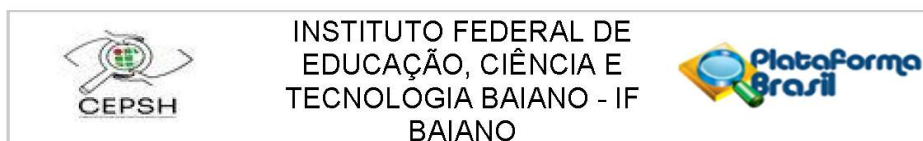
Compreende-se que a investigação, que envolve questões de natureza pessoal, deve atentar para a preservação da privacidade do servidor e das questões éticas relacionadas aos depoimentos provenientes das experiências vivenciadas pelos profissionais durante a pandemia.

Quanto aos possíveis riscos decorrentes de sua participação na pesquisa estão, possibilidade de constrangimento ao responder a entrevista; medo de não saber responder ou de ser identificado(a); estresse; cansaço ou vergonha ao responder às perguntas; quebra de anonimato e de sigilo, mesmo que de forma involuntária e não intencional.

Considerando que essas medidas atenuam, mas não anulam os riscos de dano e de quebra de confidencialidade, caso o participante se sinta constrangido, inseguro, ameaçado, desconfortável ou desmotivado a participar, poderá deixar de participar a qualquer momento, sem nenhum ônus ou constrangimento.

Os riscos em um projeto de pesquisa podem variar dependendo da natureza da investigação. Alguns riscos potenciais podem incluir desconforto físico ou emocional para os participantes, violação da privacidade, divulgação acidental de informações confidenciais, estigmatização social ou danos às relações pessoais ou profissionais dos participantes. Além disso, em alguns casos,

**Endereço:** Rua do Rouxinol, nº 115, 1º andar, sala 01 - Pró-reitoria de Pesquisa e Inovação. - ramal 128  
**Bairro:** Imbuí **CEP:** 41.720-052  
**UF:** BA **Município:** SALVADOR  
**Telefone:** (71)3186-0028 **Fax:** (71)3186-0001 **E-mail:** cepsh@reitoria.ifbaiano.edu.br



Continuação do Parecer: 6.315.464

pode haver riscos associados à coleta de dados sensíveis ou à manipulação de variáveis que podem ter impactos negativos.

#### Benefícios:

Para mitigar esses riscos, os pesquisadores devem implementar medidas de proteção, como obter o consentimento informado dos participantes, garantir a confidencialidade dos dados coletados, assegurar a anonimidade dos participantes e garantir que os procedimentos de pesquisa sejam conduzidos de forma ética e responsável.

Apona-se como benefício principal do estudo a compreensão das relações de trabalho dos servidores técnico-administrativos em educação do IF Baiano, campus Governador Mangabeira, no retorno às atividades presenciais, visando promover ações que incentivem à qualidade da prestação de serviço e o bem-estar físico e emocional dos servidores técnicos-administrativos em educação desta instituição.

Prevenindo a diminuição deste

impacto no aspecto pessoal e emocional, o trabalho será submetido ao Comitê de Ética do IF Baiano, que visa defender a integridade e dignidade dos participantes da pesquisa e contribuir para que a mesma se desenvolva dentro de padrões éticos exigidos pela instituição.

Esta pesquisa seguirá os Critérios da Ética em Pesquisa com Seres Humanos conforme Resoluções nº 510/16 e 466/12 do Conselho Nacional de Saúde que versam sobre a ética na pesquisa, preocupando-se em desenvolver abordagens respeitadas.

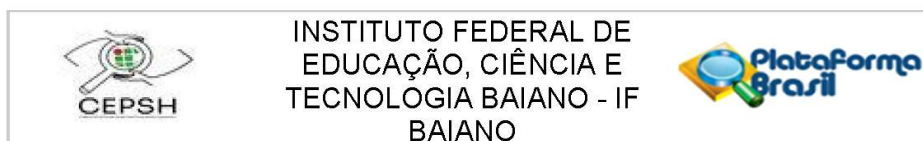
O pesquisador buscará garantir a dignidade dos(as) participantes, mantendo-se o princípio da integridade e da justiça e equidade, bem como o direito de manifestar-se em conformidade ou não com o que está sendo proposto.

Durante o encontro, o pesquisador estará atento aos sinais verbais e não verbais de desconforto e/ou cansaço, e caso ocorra, o participante terá toda a liberdade de não responder mais às questões. Buscando ainda minimizar os riscos de constrangimento, incômodo ou ofensa, os instrumentos de pesquisa foram elaborados levando-se em consideração. Esta pesquisa seguirá os Critérios da Ética em Pesquisa com Seres Humanos conforme Resoluções nº 510/16 e 466/12 do Conselho Nacional de Saúde que versam sobre a ética na pesquisa, preocupando-se em desenvolver abordagens respeitadas.

O pesquisador reitera que manterá o sigilo do(a) participante, assegurando a sua privacidade quanto aos dados confidenciais.

Avaliação dos riscos pelo relator:

**Endereço:** Rua do Rouxinol, nº 115, 1º andar, sala 01 - Pró-reitoria de Pesquisa e Inovação. - ramal 128  
**Bairro:** Imbuí **CEP:** 41.720-052  
**UF:** BA **Município:** SALVADOR  
**Telefone:** (71)3186-0028 **Fax:** (71)3186-0001 **E-mail:** cepsh@reitoria.ifbaiano.edu.br



Continuação do Parecer: 6.315.464

Os riscos são devidamente citados, bem como a redução dos mesmos, no projeto brochura e no projeto de informações básicas.

**Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

Destacamos que todos os comentários deste parecer são baseados na correlação dos princípios éticos (autonomia, não maleficência, beneficência, equidade e justiça) com os aspectos da pesquisa (objeto, participante, metodologia e aspectos do campo). Sempre na perspectiva da orientação e sem julgamento de valores, conforme preconiza a ética no seu significado mais profundo que é propor a dignidade humana.

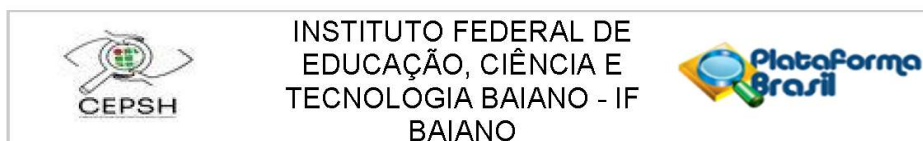
A pesquisa apresenta-se dentro dos padrões protocolares, regimentais e éticos preconizados pelo CONEP.

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

Considerando o parecer Número 6.245.209:

1. Os riscos são devidamente citados, bem como a redução dos mesmos. Os benefícios estão compatíveis com o desenho do projeto. Riscos e benefícios estão iguais no projeto brochura, no projeto de informações básicas e no TCLE.
2. Folha de rosto: Em conformidade - Apresenta número de participantes compatível com o projeto - folha assinada de próprio punho com assinatura da Diretora Geral que tem autorização para assinar em ato administrativo do reitor da instituição.
3. Projeto de pesquisa escrito em português original na íntegra, anexado digitalmente na Plataforma Brasil - Em conformidade
4. Cronograma - foi ajustado conforme orientações do relator - Em conformidade
5. Orçamento: Previsão de gastos para a realização da pesquisa será de "financiamento próprio". O orçamento detalhado está apresentado no Projeto\_Informações Básicas, no Projeto Brochura e em documento separado devidamente assinado pelo pesquisador. Em conformidade.
6. TCLE - foi ajustado conforme orientações do relator - Em conformidade

**Endereço:** Rua do Rouxinol, nº 115, 1º andar, sala 01 - Pró-reitoria de Pesquisa e Inovação. - ramal 128  
**Bairro:** Imbuí **CEP:** 41.720-052  
**UF:** BA **Município:** SALVADOR  
**Telefone:** (71)3186-0028 **Fax:** (71)3186-0001 **E-mail:** cepsh@reitoria.ifbaiano.edu.br



Continuação do Parecer: 6.315.464

7. Currículos atualizados( últimos 12 meses): em conformidade

8. Declaração indicando se haverá ou não cooperações estrangeiras - assinada pelo Gov.br: Em conformidade

9. Declaração de Anuência – foi ajustada conforme orientações do relator - Em conformidade

10. Declaração em que o pesquisador responsável deverá comprometer-se a observar as Resoluções nº510/16 e 466/2012 - assinada pelo pesquisador via gov.br - Em conformidade.

11. Declaração do pesquisador responsável evidenciando que a coleta de dados só terá início após aprovação do CEP - assinada pelo pesquisador via gov.br - Em conformidade.

12. Termo de confidencialidade e sigilo - assinado pelo orientador e pelo pesquisador da pesquisa - Em conformidade

13. Instrumento de coleta: Ajustado conforme orientações do relator - Em conformidade

#### Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Todas as inadequações foram ajustadas conforme orientação do relator.

Não há pendências.

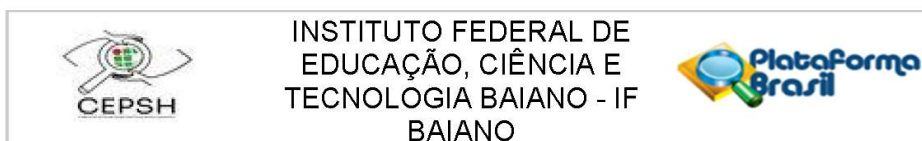
#### Considerações Finais a critério do CEP:

Diante do exposto, o Comitê de Ética em Pesquisa – CEP, de acordo com as atribuições definidas na Resolução CNS n.º 510, de 2016, na Resolução CNS n.º 466, de 2012, e na Norma Operacional n.º 001, de 2013, do CNS, manifesta-se pela aprovação do protocolo de pesquisa proposto

#### Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2127520.pdf	18/08/2023 11:51:56		Aceito

**Endereço:** Rua do Rouxinol, nº 115, 1º andar, sala 01 - Pró-reitoria de Pesquisa e Inovação. - ramal 128  
**Bairro:** Imbuí **CEP:** 41.720-052  
**UF:** BA **Município:** SALVADOR  
**Telefone:** (71)3186-0028 **Fax:** (71)3186-0001 **E-mail:** cepsh@reitoria.ifbaiano.edu.br



Continuação do Parecer: 6.315.464

TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.doc	18/08/2023 11:35:06	ADELSON ROCHA DE JESUS	Aceito
Outros	INSTRUMENTO_DE_COLETA.pdf	18/08/2023 11:25:43	ADELSON ROCHA DE JESUS	Aceito
Cronograma	CRONOGRAMA.pdf	18/08/2023 11:11:50	ADELSON ROCHA DE JESUS	Aceito
Outros	ANUENCIA.pdf	18/08/2023 11:01:13	ADELSON ROCHA DE JESUS	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETO.docx	07/06/2023 21:43:33	ADELSON ROCHA DE JESUS	Aceito
Folha de Rosto	Folha_de_rosto.pdf	07/06/2023 21:28:41	ADELSON ROCHA DE JESUS	Aceito
Outros	TERMO_COMPROMISSO.pdf	04/06/2023 20:34:34	ADELSON ROCHA DE JESUS	Aceito
Outros	TERMO_DE_CONFIDENCIALIDADE_ORIENTADORA.pdf	04/06/2023 20:18:32	ADELSON ROCHA DE JESUS	Aceito
Outros	TERMO_DE_CONFIDENCIALIDADE_PESQUISADOR.pdf	04/06/2023 20:17:52	ADELSON ROCHA DE JESUS	Aceito
Outros	Lattes_Orientadora.pdf	04/06/2023 20:17:03	ADELSON ROCHA DE JESUS	Aceito
Outros	Lattes_Pesquisador.pdf	04/06/2023 20:16:19	ADELSON ROCHA DE JESUS	Aceito
Orçamento	DECLARACAO_DE_ORCAMENTO.pdf	04/06/2023 20:03:48	ADELSON ROCHA DE JESUS	Aceito
Declaração de Pesquisadores	DECLARACAO_PESQUISADOR.pdf	04/06/2023 20:02:27	ADELSON ROCHA DE JESUS	Aceito

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

SALVADOR, 21 de Setembro de 2023

Assinado por:

FRANCIS MARY SOARES CORREIA DA ROSA  
(Coordenador(a))

**Endereço:** Rua do Rouxinol, nº 115, 1º andar, sala 01 - Pró-reitoria de Pesquisa e Inovação. - ramal 128**Bairro:** Imbuí**CEP:** 41.720-052**UF:** BA**Município:** SALVADOR**Telefone:** (71)3186-0028**Fax:** (71)3186-0001**E-mail:** cepsh@reitoria.ifbaiano.edu.br