



**Previsão de adesão dos servidores
TAEs e de redução de custos com a
implantação do regime de
teletrabalho**

Reitoria

Gleisson Alisson Pereira de Brito

Vice-reitoria

Luis Evelio Garcia Acevedo

Pró-Reitoria de Planejamento, Orçamento e Finanças – PROPLAN

Jamur Johnas Marchi

Departamento Planejamento Estratégico

Viviana B. Huespe Vieira

Eduardo de Pintor

Diego Soares Alves

Felipe Rot

Luiz Carlos Krudycz

Guilherme Eduardo de Souza

Marcelo da Silva

Elaboração:

Eduardo de Pintor - Economista

1 INTRODUÇÃO

O presente documento tem por objetivo evidenciar a expectativa de adesão dos servidores Técnicos Administrativos em Educação (TAEs) ao Programa de Gestão e Desempenho (PGD) do Governo Federal no regime de teletrabalho integral ou parcial. O estudo também visa apresentar as possibilidades de redução de custos para universidade, decorrentes da liberação de espaços administrativos, proporcionados pela implantação do PGD em regime de teletrabalho¹. Tais espaços, atualmente tem despesas tanto de manutenção quanto de locação.

Para tanto, o Departamento de Planejamento Estratégico (DPE) solicitou às Macrounidades da UNILA que fizessem um levantamento prévio da expectativa de quantos servidores cada área visualiza que adeririam ao regime de teletrabalho parcial ou integral. Também foi solicitado quais seriam os possíveis espaços que poderiam ser reaproveitados ou mesmo reduzidos devido a implantação do teletrabalho em cada Macrounidade.

Com base nos dados repassados pelas diversas unidades da UNILA foram elaboradas tabelas, as quais demonstram tanto a possibilidade de redução de gastos quanto o percentual estimado de adesão aos regimes de teletrabalho na universidade. Os mencionados regimes são apresentados para as duas possibilidades de teletrabalho, o integral e parcial. O regime em teletrabalho integral é quando a integralidade das atividades de trabalho pelo servidor ocorrerá de forma remota, ou seja, fora do ambiente institucional. Já o regime em teletrabalho parcial é quando no mínimo 20% (vinte por cento) da jornada de trabalho do participante será desenvolvida em caráter presencial, em ambiente institucional.

O estudo é apresentado em duas seções, além dessa introdução. A segunda seção apresenta as informações sobre a estimativa de redução de custos e do percentual de adesão dos Técnicos em Assuntos Educacionais (TAEs) ao regime de teletrabalho. Por fim, são apresentadas as principais considerações finais.

¹ Para maiores informações sobre o programa de gestão e desempenho no âmbito da UNILA, ver os seguintes processo e documentos:

Processo número 23422.010815/2022-89, que trata do desenvolvimento e implantação de metodologia necessária para execução do teletrabalho; Processo número 23422.015097/2020-08, que trata da elaboração de instrução normativa sobre o teletrabalho na UNILA. <https://sig.unila.edu.br/public/jsp/portal.jsf>

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Decreto/D11072.htm

<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-95-de-30-de-setembro-de-2020-280529946>

<https://portal.unila.edu.br/proplan/planejamento/OrientaesparaelaboraodalistadeatividadesV1.3.pdf>

2 ESTIMATIVA DE ADESÃO DOS TAEs E DE REDUÇÃO NOS CUSTOS

A fim de demonstrar o percentual de adesão dos servidores TAEs ao Programa de Gestão e Desempenho em modalidade de teletrabalho elaborou-se a Tabela 1. Ela apresenta o número total de servidores TAEs, o número e percentual estimado de servidores que irão aderir ao programa de forma integral e parcial.

Cabe destacar que, para fins de elaboração de uma representação do impacto global do total de servidores a aderirem ao programa de gestão, as estimativas usadas para o ILACVN e ILAACH levaram em consideração apenas o quantitativo do departamento administrativo e a secretaria acadêmica de cada Instituto². Também foi considerado que os servidores das secretarias não adeririam, em um primeiro momento ao programa, dado seu enquadramento na flexibilização de jornada. Deste modo, seguiu-se a mesma diretriz que foi utilizada pelas unidades que possuem servidores em tal classificação, como é o exemplo da SACT e da BiUNILA. Além dessas estimativas, o IMEA não foi computado no cálculo, pois já havia se manifestado ao DPE pelo não interesse de adesão aos regimes de teletrabalho.

Tabela 1 – Estimativa de adesão dos servidores TAEs aos regimes de trabalho

Total da Universidade	
Número total de servidores	494
Expectativa de adesão ao teletrabalho	279
Expectativa de adesão integral	194
Expectativa de adesão parcial	85
Percentual de adesão à forma integral	39%
Percentual de adesão à forma parcial	17%
Percentual total	56%

Fonte: Elaborado pelo autor.

Na tabela 1 é possível perceber a estimativa de adesão dos TAEs ao teletrabalho parcial e integral somados chega a 56% do total observado. Desse percentual a maioria, cerca de 39% são favoráveis a adesão no modelo integral e 17% no modelo parcial.

Cabe destacar ainda que embora o percentual de adesão para toda a universidade situa-se em torno de 60%, ele apresenta grande amplitude quanto observado para cada Macrounidade. Logo, alguns setores, devido ao seu tamanho e natureza, apresentaram percentuais de adesão superiores a 60%, como é o caso da Auditoria (100% em integral), corregedoria (70%), procuradoria (70%),

² Os dados do quantitativo de servidores para esses Institutos e foram obtidos nos relatórios da PROGEPE gerados pelo SIGRH. Disponível em: <https://sig.unila.edu.br/sigrh/public/home.jsf>

SECIC (100%), entre outros. Outros setores, devido a sua natureza, apresentam percentuais bem inferiores aos 60%, como é o caso da BiUNILA (14%), SACT (13%), PRAE (20%), entre outros.

Portanto, no caso de se especificar algum percentual limite para adesão dos TAEs aos regimes de teletrabalho é prudente que o percentual especificado seja mantido para toda a universidade. Caso seja especificado um percentual por Macrounidade, entende-se que isso geraria uma série de distorções nos diversos setores da UNILA. Assim, alguns não chegariam a usar todo seu percentual e outros teriam necessidade de expandi-lo para conseguir atender a demanda interna já prevista, ou seja, de um lado limitaria a adesão em alguns setores, enquanto do outro geraria ociosidade, pois algumas unidades nunca chegariam a utilizar o percentual atribuído.

Sobre a redução de custos para a universidade a Tabela 2 mostra as informações. Nela são apresentados os dados sobre a possível redução de custos derivados da desocupação futura dos espaços, os quais atualmente são utilizados para o desenvolvimento de funções administrativas da universidade. São demonstradas duas estimativas. A primeira, na coluna possibilidade de redução de custos inicial, foram elaboradas com base nos dados fornecidos pelos gestores a respeito de uma desocupação inicial dos espaços.

A segunda estimativa, os dados da coluna possibilidade de redução de custos, segundo momento, foram obtidos com base no quantitativo de servidores que entrariam em teletrabalho somado à possibilidade de liberação de mais espaço. Essa estimativa se baseou em quatro fatores. O primeiro, a quantidade de servidores que as áreas indicaram que poderiam adentrar ao teletrabalho, somando o parcial e integral. O segundo a possibilidade futura de utilização de espaços multiusuários possibilitando a redução do espaço ocupado. Terceiro, a possibilidade de realocação do espaço de unidades administrativas, devido ao seu menor quantitativo em trabalho presencial. Quarto, a possibilidade contratual de efetiva devolução dos espaços impactando diretamente na redução dos custos, como é o caso do contrato de locação da unidade da Vila A. Tais critérios foram observados na segunda estimativa de redução de custos, devido a visualização da modificação da interação dos servidores com o espaço de trabalho presencial, na medida que houver a consolidação das rotinas na modalidade de teletrabalho.

Para estimar os valores monetários apresentados na Tabela 2 foram utilizados a somatória dos valores dos gastos com aluguel, condomínio, limpeza, manutenção predial e de ar-condicionado, IPTU, energia elétrica, água e esgoto e manutenção da telefonia. Estes valores foram rateados pela metragem quadrada de área útil que cada Macrounidade ocupa. Os valores e metragens foram fornecidos pela PROAGI e são referentes aos dados consolidados em 2021. Sendo assim, foi necessário corrigir os valores monetários para 2022. Isto foi realizado com base no Índice Nacional de Preços ao Consumido Amplo (IPCA), o qual foi de 10,06% em 2022. Os dados podem ser observados na Tabela 2.

Tabela 2 – Estimativa de redução de custos anuais derivada da desocupação dos espaços

Unidade da Vila A	Quantidade de espaços	Metragem quadrada (útil)	valores (R\$)
Possibilidade de redução de custos inicial	12	776,07	R\$ 732.767,03
Possibilidade de redução de custos, segundo momento	18	1.377,65	R\$ 1.212.399,06
Custo total anual estimado	34	2.737,87	R\$ 2.302.104,50
Percentual de redução inicial			32%
Percentual de redução, segundo momento			53%

Fonte: Elaborado pelo autor.

Inicialmente cabe destacar que a liberação desses espaços deve ser realizada após a devida análise de conveniência, oportunidade e temporalidade pela Reitoria. Todavia, os números revelados pelas informações da Tabela 2 mostram que a partir do momento que se avaliar seguro a devolução desses espaços haverá uma economia inicial de aproximadamente R\$ 730 mil reais por ano advinda na redução do uso desses espaços. Em um segundo momento, quando o teletrabalho de forma parcial estiver melhor estabelecido quanto as rotinas e a cultura organizacional da instituição, entende-se que essa economia pode chegar a R\$ 1,2 milhão por ano. Tais valores representam um percentual de redução de 32% à 53% do custo total da unidade da UNILA na Vila A.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Inicialmente cabe destacar que o PGD e sua possibilidade de regimes de teletrabalho tem seu objetivo principal ligado ao aumento de eficiência dos servidores públicos, possuindo como principal ferramenta a modificação do controle da frequência para gestão de resultados. Para além desse objetivo principal, pode-se **destacar que do ponto de vista orçamentário o programa se revela benéfico para universidade**, uma vez que possibilita uma redução de custos diretos que pode atingir **aproximadamente 1,2 milhão de reais ano**.

Além disso, pode-se destacar que haverá uma **economia indireta de custos ligada a** possibilidade de reaproveitamento de espaços de algumas unidades administrativas localizadas em outras unidades da UNILA, como é o caso do JU e do PTI. Também deve haver uma **redução indireta nos custos de outros serviços providos pela universidade**, como é o caso de serviços de impressão e os gastos com os veículos próprios.

A respeito dos **recursos de investimentos, a implantação e consolidação dos regimes de teletrabalho no âmbito administrativo se revela benéfica**. Como a universidade ainda não conta com espaços próprios para alocar os setores administrativos, pode-se planejar a construção de espaços

multiusuários, bem como, dimensionar melhor as construções futuras que abrigarão os setores administrativos, os quais com a possível consolidação do teletrabalho poderão ser reduzidos. Isso impacta em uma menor necessidade de investimento futuro nesses espaços, bem como, em menor consumo de orçamento corrente para sua manutenção. Nesse sentido, também haverá uma redução dos investimentos direcionados para aquisição de móveis e recursos tecnológicos para os setores administrativos no futuro.

Deste modo, para a devida implantação do PGD e seus regimes de teletrabalho, recomenda-se que sejam observados os dados constatados pelo estudo. No caso de estabelecimento de um limite máximo de adesão, deve-se **cuidar para que ele seja estabelecido para toda a Universidade**, pois caso ele seja especificado por Macrounidade, além de gerar distorções nas diversas unidades administrativas internas da universidade, ele prejudicaria a adesão e alocação dos servidores em regime de teletrabalho de modo eficiente.

Por fim, no caso de estabelecimento de limite máximo à adesão ao teletrabalho pelos TAEs, **sugere-se que seja pensado ou previstos mecanismo que possibilitem a expansão de tais percentuais no decorrer do tempo**, pois entende-se que se trata de uma nova forma de organização do trabalho, a qual gerará certa mudança na cultural organizacional e nas rotinas de trabalho de forma gradual. Deste modo, **visualiza-se um possível aumento na adesão a essa modalidade no futuro** após a solidificação do novo método de organização do trabalho.