

# TELETRABALHO E A ATUAÇÃO DO PROFISSIONAL BIBLIOTECÁRIO: RELATOS DE EXPERIÊNCIAS, CAMINHOS E PERSPECTIVAS COM APOIO DAS TECNOLOGIAS DE ACESSO LIVRE

Teleworking and the performance of the librarian professional:  
reports of experiences, paths and perspectives supported by open access technologies

1

- Ana Lúcia da Silva Mestranda em Psicologia pela Universidade de Mindelo. Bibliotecária na Universidade Federal de São João del-Rei (UFSJ). [analuciacs@ufsj.edu.br](mailto:analuciacs@ufsj.edu.br)
- Leila Aparecida Anastácio Doutoranda em Gestão e Organização do Conhecimento pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Bibliotecária da Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM). [leila.anastacio@uftm.edu.br](mailto:leila.anastacio@uftm.edu.br)
- Fernanda Gomes Almeida Doutora em Gestão e Organização do Conhecimento pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Bibliotecária na Biblioteca Universitária da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). [nandaalmeida@ufmg.br](mailto:nandaalmeida@ufmg.br)

## RESUMO

Este trabalho relata experiência de profissionais do ramo da informação com tecnologias de comunicação à distância, intensificadas durante o recente período de distanciamento social, provocada pela pandemia de Covid-19. Mesmo não sendo uma nova forma de trabalho, pois o teletrabalho já era adotado por vários setores públicos e privados, novas formas de prestação de serviços e interação entre profissionais e público foram rapidamente adaptadas e adotadas nas bibliotecas da esfera pública federal. Foi realizada uma breve revisão da legislação sobre o teletrabalho, contextualização com as novas demandas com seus caminhos e desafios. Relato de experiências de alguns órgãos federais com trabalho remoto e os impactos no serviço público foram analisados. Foram listadas e comparadas algumas das ferramentas de videoconferência de livre acesso mais adotadas.

**Palavras-chave:** Teletrabalho. Tecnologias de Comunicação à Distância. Bibliotecas – teletrabalho.

## ABSTRACT

This paper reports on the experience of information professionals with distance communication technologies, intensified during the recent period of social detachment, caused by the Covid-19 pandemic. Even though it isn't a new working way, teleworking was already adopted by several public and private sectors, new ways of providing services and interaction between professionals and the public were quickly adapted and adopted in libraries of the federal public sphere. A brief review of the legislation on teleworking was carried out, contextualizing it with the new demands with their paths and challenges. Reports on the experiences of some federal agencies with remote work and the impacts on public service were analyzed. Some of the most adopted free access videoconferencing tools were listed and compared.

**Keywords:** Teleworking. Distance Communication Technologies. Libraries - teleworking.

## 1 INTRODUÇÃO

Há décadas, trabalhadores de todo o mundo lutam por melhores condições de trabalho. Ao longo da história houve diversos conflitos entre senhores feudais e seus vassalos, latifundiários e pequenos produtores, industriários e empregados. Seja qual for o período histórico, o tipo de relação e circunstâncias entre as partes, a luta por melhores condições para aqueles que se viam em situação desprivilegiada marcaram as relações de trabalho e a história da humanidade até chegarmos a presente situação. Foram muitas lutas, com vidas sacrificadas, saúde comprometida, seja no ambiente hostil de trabalho ou perseguições aos chamados de anarquistas, agitadores. A criação de sindicatos de classes, associações e cooperativas fortaleceram a categoria dos trabalhadores. Leis específicas foram criadas ao longo de várias décadas de reivindicações ao redor do mundo e uma significativa mudança nas relações de trabalho foram conquistadas.

No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) na Era Vargas, em 1943, foi um marco nas relações de trabalho e garantias ao trabalhador brasileiro. Desde então, houve várias conquistas e avanços para a classe de trabalhadores, embora a remuneração fosse considerada relativamente baixa em relação a outros países. Atualmente, há uma grande discussão no mundo do trabalho em relação à forma, local e tempo em que o trabalhador pode desempenhar suas atividades. Não se trata de diminuir carga horária ou de trazer ônus para o empregador, mas, para o bem comum de ambos, quebrar os paradigmas do trabalho realizado num local de trabalho fixo, seguindo regras engessadas de presença e horários pré-definidos para chegada e saídas e intervalos para alimentação.

O trabalho realizado fora das instalações da empresa, chamado de teletrabalho, trabalho a distância, trabalho remoto ou *home office* é definido pela Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT) como trabalho executado voluntariamente por um empregado a distância, em caráter contínuo, fora das instalações da empresa empregadora ou em locais distintos pertencentes a uma mesma instituição, utilizando o apoio e as facilidades das tecnologias de informação e comunicação (TIC) (SOBRATT, 2013, p. 12).

Em 2020, o debate sobre o trabalho remoto e sua possibilidade de ampliação ganhou força, especialmente, a partir do impacto da pandemia declarada pela Organização Mundial de Saúde (OMS) sobre o rápido contágio do vírus Covid-19 no mundo. As esferas dos governos federal, estadual e municipal do Brasil, restringiram várias atividades presenciais foram restritas para evitar aglomeração de pessoas, dentre elas, o atendimento presencial nas bibliotecas e unidades de informação. Em consequência, organizações de diferentes segmentos encontraram nos recursos de tecnologia disponíveis, meios para manter suas atividades e comunicação a partir do teletrabalho.

Neste contexto trata-se das atividades de bibliotecas universitárias e atuação do profissional em regime não presencial com apoio das videoconferências e redes sociais.

## 2 TELETRABALHO E O RECONHECIMENTO LEGAL

Estudo realizado pela Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT, 2013, p. 66) argumenta que “o trabalho remoto sempre existiu informalmente no país e no mundo, antes que a legislação trabalhista fosse modificada para inserir requisitos diretamente relacionados ao teletrabalho [...]”. Embora esta modalidade de trabalho já seja utilizada há décadas, em vários países, no Brasil, somente com a Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011, o teletrabalho teve reconhecimento e cobertura legal. Ela altera o Art. 6º da CLT e estabelece que “não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego”.

O trabalho remoto ganhou relevância a partir da Reforma Trabalhista de 2017. A Lei 13.467 que realizou alterações na CLT, dentre outros pontos, versou sobre o que se chamou de teletrabalho. No artigo 75-B da Lei 13.467, o teletrabalho é definido como “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”. A legislação até agora mencionada diz respeito ao setor privado.

No setor público, os servidores civis da união são regidos por regras estatutárias próprias, pela Lei nº 8.112 de 1990. Em seu Art. 19, determina-se que “os servidores cumprirão jornada de trabalho fixada em razão das atribuições pertinentes aos respectivos cargos, respeitada a duração máxima do trabalho semanal de quarenta horas e observados os limites mínimo e máximo de seis horas e oito horas diárias, respectivamente”, sem, contudo, mencionar a possibilidade de trabalho remoto. Apesar de não possuir, até então, uma legislação específica para teletrabalho, alguns órgãos acabaram valendo-se dos princípios da CLT, adotando esta modalidade de prestação de serviços como o Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO), Tribunal de Contas da União (TCU), Receita Federal, Tribunal Superior do Trabalho, Banco do Brasil, Caixa Econômica Federal e outros.

Devido ao grande número de servidores que aderiram ao teletrabalho na ocasião do isolamento social provocado pela pandemia de Covid-19, o governo federal publicou no Diário Oficial da União do dia trinta de julho de 2020, a Instrução Normativa (IN) nº 65, estabelecendo orientações, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC). Na alínea VII, do Art. 3, o teletrabalho é definido como:

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

Com as novas normas, será possível uma maior adoção do teletrabalho pelo poder público federal. Dentre os objetivos da IN, destacam-se a promoção da gestão da produtividade e da qualidade, redução de custos no poder público, motivação e comprometimento dos participantes, estimulação do desenvolvimento do trabalho criativo, inovação e cultura de governo digital, qualidade de vida dos participantes, dentre outros. A IN traz ainda uma série de instruções para avaliação e controle do programa para monitorar a produtividade e resultados com foco na eficiência e efetividade dos serviços. A implantação do programa pelos órgãos e entidades é facultativa e “ocorrerá em função da conveniência e do interesse do serviço, não se constituindo direito do participante” (BRASIL. 2020). Entretanto, podemos considerar a publicação como um marco no processo de implantação e desenvolvimento de diretrizes para um teletrabalho organizado e eficaz, no sistema público brasileiro.

## 2.1 TELETRABALHO E ESTABELECIMENTO DE METAS

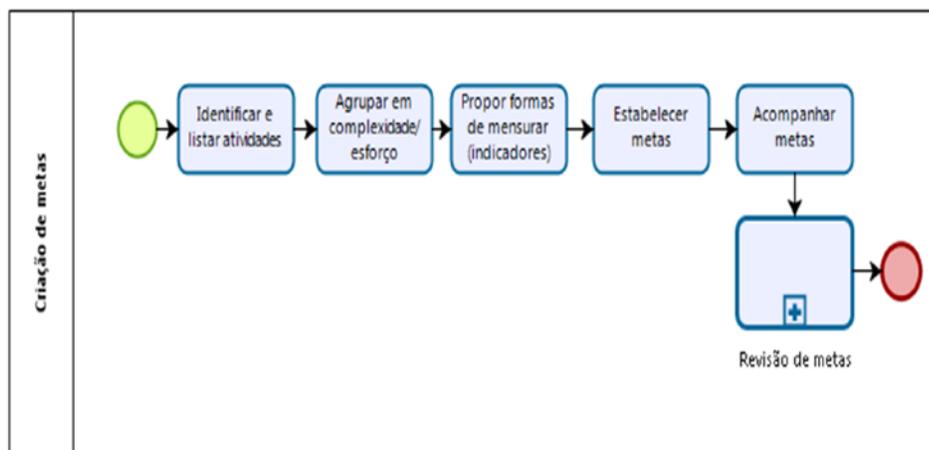
A legislação em vigor quanto ao teletrabalho não estabelece fração de tempo de serviços a serem prestados no local de trabalho ou no regime de trabalho remoto. O Parágrafo único do Art. 75B, estabelece que “O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho”.

Embora não seja previsto um número específico de horas de trabalho, é importante o estabelecimento de metas de produtividade, de acordo com as atividades a serem desenvolvidas e prestadas, bem como o volume de trabalho para cada servidor investido na função. Em alguns casos, em se tratando de instituições de ensino, é importante prever fatores que alteram as demandas de acordo com o calendário acadêmico e a quantidade de usuários na unidade de informação, caso a instituição opte por distribuir as atividades por campi ou postos de atendimento, dentre outros.

O Tribunal de Justiça de Santa Catarina (TJSC) publicou informações sobre formas de estabelecer metas de produtividade e passou a utilizar uma ferramenta eletrônica “para aferir a produtividade relacionada as atividades” a ser utilizada por servidores em teletrabalho. No sistema eletrônico são cadastradas e gerenciadas as metas, com possibilidade de gerar relatórios e estatísticas.

O TJSC estabeleceu que “O gestor em parceria com o chefe imediato e o servidor interessado em ingressar no Programa do Teletrabalho deverão estabelecer a meta de produtividade” e que “A meta deve ser definida de forma adequada e executável, nunca perdendo de vista os três pilares do teletrabalho: incremento da produtividade, aumento da qualidade do trabalho e melhoria da qualidade de vida do servidor” (SANTA CATARINA, [2020?]). A figura 1 descreve os passos que podem ser seguidos para a negociação e estabelecimento de metas, com participação das chefias e do servidor.

**Figura 1** - Fluxograma para o estabelecimento da meta parte administrativa



Fonte: Santa Catarina, [2020?].

É possível encontrar notícias em outros órgãos dos setores jurídicos estabelecendo regimes de teletrabalho anteriores a Lei 13.467 de 13 de julho 2017. Estas publicações enfatizam o aumento da produtividade nos setores que adotam o regime (SERVIDORES ..., 2016).

O teletrabalho intensificou-se com desenvolvimento e uso das tecnologias da informação e da comunicação (TICs) e pela diminuição das resistências quanto a essa mudança de paradigma, conforme indicado pelo estudo da SOBRATT (2013). Os aspectos tecnológicos serão apontados a seguir.

## 2.2 ASPECTOS TECNOLÓGICOS

No contexto da pandemia do Covid-19, a mudança súbita obrigou profissionais de diversas áreas a uma adaptação direta das tecnologias de comunicação e redes sociais do trabalho para o ambiente doméstico, particular. Na impossibilidade da realização de atividades presenciais, o aparelho de telefone celular e o computador potencializam a comunicação profissional com uso dos e-mails, das videoconferências e redes sociais.

A ferramenta videoconferência contribui para a aproximação dos atores envolvidos na troca de áudio e vídeo (MOUSQUER, 2016). De acordo com Gray, Wong-Wylie, Rempel e Cook (2020) os programas de videoconferência demandam diferentes requisitos como tipo de software, hardware e especificidade de acesso à internet. Os participantes podem realizar o acesso pelo computador, aparelhos celulares ou suportes conectados a internet que suportem as exigências das ferramentas. Há várias plataformas de videoconferências como Zoom, Zoho Meeting, Skype, Google Hangouts Meet, GoToMeeting, Cisco WebEx e outros, com opções gratuitas e números diferentes de participantes (GRAY; WONG-WYLIE; REMPEL; COOK, 2020).

De uso frequente em empresas e adotado em unidades de ensino a distância (EAD), os encontros virtuais realizados no ambiente de trabalho tem-se popularizado por influência do número de profissionais em teletrabalho. O inesperado volume de acessos aos programas de videoconferências fez com que os desenvolvedores aprimorassem rapidamente seus produtos para serem usados em computadores e aparelhos celulares, aumentando o número de participantes e ampliação do tempo para as transmissões.

O Messenger Rooms, ferramenta desenvolvida pelo Facebook é outra plataforma possível para a realização das reuniões virtuais. Pode ser utilizada a partir de salas abertas no Facebook ou Whatsapp. Outro serviço adotado no ambiente educacional é o “Conferência Web” desenvolvido pela Rede Nacional de Ensino e Pesquisa (RNP) com intuito de promover encontros virtuais. Conforme a RNP, o Conferência Web (2020):

É um serviço que leva para o ambiente web os recursos próprios de uma conferência que use vídeo e áudio combinados, porém, há outras funcionalidades de interação instantânea e colaborativa como chat, bloco de notas, visualização compartilhada de imagens, arquivos ou mesmo da tela de um computador remoto.

O Conferência Web é um serviço de comunicação e colaboração que promove encontros virtuais entre dois ou mais participantes, possibilitando o compartilhamento de áudio, vídeo, texto, imagens, quadro branco e a tela de seus computadores. Além disso, as conferências podem ser transmitidas ao vivo, a um grande público, em plataformas de *streaming* como o Youtube Live e Facebook Live (RNP, 2020). O *chat* dessas ferramentas permite a interação do público com os apresentadores.

O Instagram, uma das redes sociais mais utilizadas no mundo, realiza videochamadas pelo aparelho de telefone celular, que pode ser, ao final da transmissão, compartilhado e armazenado no IGTV, um aplicativo do Instagram voltado para vídeos, e que continua disponível para acessos posteriores. Os vídeos podem também ser baixados no celular da pessoa que realizou a videochamada ou excluído pelo mesmo. Esta ferramenta possui como limitação, a quantidade de participantes ativos, sendo que apenas dois dispositivos podem dividir a aparição de tela com áudio e vídeo. A interação com as pessoas que assistem a transmissão se dá apenas por meio de mensagens instantâneas de texto. O tempo é limitado a sessenta minutos. Após este período, a transmissão é encerrada. É possível que seja realizada nova chamada, mas todos os procedimentos de conexão deverão ser realizados novamente.

### **3 A BIBLIOTECA UNIVERSITÁRIA E O TRABALHO NÃO PRESENCIAL: RELATO DE EXPERIÊNCIA**

No âmbito do ensino superior, com destaque as universidades federais, o teletrabalho tem se ampliado, com a adesão parcial de atividades administrativas e ensino (BRASIL, 2020)

em consequência da necessidade do distanciamento social. Parte das atividades administrativas e de ensino é realizada no formato remoto (ANEXO A).

As videoconferências, por exemplo, não são exatamente uma novidade para as universidades e para as bibliotecas universitárias. Reuniões de trabalho, defesas de teses e dissertações já eram realizadas nesta modalidade, por razões diversas. No caso das bibliotecas, o corte de verbas dos últimos anos inviabilizou as reuniões presenciais de bibliotecários fora da sede e a utilização de mídias para encontros ocasionais e reuniões formais de chefias já eram uma realidade.

Com o distanciamento social iniciado no Brasil em meados de março de 2020, os encontros por videoconferência se tornaram reuniões de trabalho com certa informalidade, considerando que, no ambiente de seus lares, as pessoas ficam mais descontraídas e participam de forma mais comunicativa e espontânea. Um fato interessante foi que, mesmo em face da espontaneidade, as reuniões mostraram-se mais produtivas, com foco nas pautas e rendimento nas discussões. Foi perceptível que a pontualidade nos horários de início e fim dos encontros foi mais satisfatória que nos presenciais.

Em contas institucionais das unidades de informação na rede social *Instagram*, tem-se postado fotos dos participantes das reuniões como uma forma de dar satisfação para sua comunidade, sobre o trabalho que vêm sendo realizado mesmo no período de isolamento social, imposto pelas lideranças políticas federais, estaduais e municipais. Estes encontros também são uma forma de minimizar os impactos psicológicos do distanciamento físico. Interagir com os colegas de trabalho, mesmo que a distância tem influenciado positivamente na qualidade de vida dos trabalhadores.

Para o atendimento ao usuário, destacam-se os serviços de referência das bibliotecas universitárias que desenvolvem atividades do ambiente virtual em conjunto com o presencial. Conforme Accart (2012, p. 13), o serviço de referência presencial “designa um lugar físico, um espaço onde as pessoas são recebidas e onde lhes são fornecidas informações seja este espaço na biblioteca, no serviço de documentação ou no arquivo, em lugar de ou junto com um serviço a distância”. Já o serviço de referência virtual é apresentado como um dos elementos do ambiente digital contemporâneo (ACCART, 2012). A mudança está no contexto em atender a demanda fora da unidade informacional, já que o uso de redes sociais e atendimento remoto não são novidades para a prestação do serviço.

Pela característica do serviço de referência em responder a uma demanda do usuário, agora em teletrabalho, percebe-se a necessidade em monitorar com maior frequência os e-mails institucionais e mensagens nas redes sociais *Whatsapp* e *Facebook*. Com o funcionamento parcial dos programas de pós-graduação (BRASIL, 2020), laboratórios de pesquisa e hospitais universitários são mantidas as solicitações de serviços para orientação de trabalhos acadêmicos, recuperação de trabalhos científicos, orientação para o uso de bases de pesquisa e orientação e uso do Portal da Capes.

Outras atividades como pedidos de Nada Consta, solicitação para verificação de pendências nas bibliotecas e até mesmo informações sobre penalidades por atraso de devolução de material durante o período em que as bibliotecas permanecem fechadas são

questões frequentes, mesmo após sucessivos informativos sobre os procedimentos das bibliotecas, nos variados canais de comunicação institucional. Os documentos Nada Consta e outras tramitações de documentos são realizadas por sistemas eletrônicos como o Sistema Eletrônico de Informações (SEI). O SEI “é uma ferramenta que tem suporte à produção, edição, assinatura e trâmite de processos e documentos, proporcionando desta forma, a virtualização destes” (UFMG, 2020).

Para os treinamentos e uso do Portal da Capes em teletrabalho, além do telefone, a videoconferência tornou-se alternativa, pois se mostrou uma plataforma que se aproxima da estrutura do serviço prestado presencialmente. Vale ressaltar que a Capes e outras bases de dados especializadas já possuíam vídeos educativos com instruções de pesquisa no Youtube e em suas páginas eletrônicas.

Apresentações, treinamentos, palestras e outros eventos são realizadas via programa de videoconferência e dependendo do público, são transmitidas por plataformas de *streaming* como o Youtube. Além disso, enquanto os empréstimos de materiais em suportes físicos não podem ser realizados, as bibliotecas estão investindo na compra de *e-books* e assinatura de bases de dados bibliográficas de forma a atender as necessidades de seu público. A elaboração e aplicação de análises qualitativas dos serviços prestados

Outros trabalhos podem ser desenvolvidos remotamente pela biblioteca, como a conferência dos títulos disponíveis nas unidades que constam nos Programas Pedagógicos dos Cursos da universidade. Como é um trabalho que demanda tempo e atenção, pode ser realizada em colaboração com outros bibliotecários, com divisão de tarefas e metas. Outra possibilidade de trabalho colaborativo são os orçamentos de materiais de informação em formato impresso e digital, para atualização de acervo. Assim, são muitas as formas de atuação de maneira remota. As bibliotecas continuam presentes e atuantes de forma a contribuir com a missão das universidades.

#### **4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS E ANÁLISE DAS VIDEOCONFERÊNCIAS**

A partir da literatura e das plataformas divulgadas em sites especializados em tecnologia da informação e as soluções apontadas pela Prodemge tenta-se analisar as funcionalidades da ferramenta “Conferência Web” e “Messenger Rooms”: acesso, capacidade de pessoas na videoconferência, compartilhamento de tela, presença de chat, possibilidade de desativação do som (microfone) de outros participantes, possibilidade de gravação de reunião, troca de arquivos, integração com ferramenta de gestão à vista e integração com plataformas de colaboração.

A partir de chamadas em videoconferência entre o(a)s autore(a)s nas ferramentas, verificaram-se as funcionalidades consideradas relevantes para a realização de reuniões e prestação de serviços de informação, com base nas comparações realizadas pela Prodemge.

O responsável pela abertura da sala Conferência Web verificou a possibilidade de utilizar o login institucional, a partir da Comunidade Acadêmica Federada (CAFe) (instituições

de ensino superior e centros de pesquisa) ou pelo login utilizando contas pessoais do Facebook ou Google ou realizando cadastro no próprio Conferência Web. Caso não possua acesso por uma conta federada, as funcionalidades são limitadas.

Para contas federadas, a videoconferência pode ser realizada para grupos de até 75 pessoas (sala pequena) e grupos acima de 75 pessoas (sala grande). Já para quem utiliza a conta não federada ou acesso por meios de contas pessoais no Facebook e Google a sala pequena é utilizada para até cinco pessoas e a sala grande para acima de cinco pessoas.

A ferramenta da RNP é didática e oferece múltiplas funcionalidades. É possível gravar a reunião, desabilitar microfone dos participantes, compartilhar tela, comunicar pelo *chat* e realizar enquetes durante a realização da videoconferência. O administrador pode criar grupos menores em salas paralelas para discussões específicas ou ainda escolher outro participante para ser administrador, possibilitando o uso das ferramentas de apresentação. Outra funcionalidade importante é a transmissão da sessão via plataformas de *streaming* como Facebook Live e Youtube Live. Nessa opção, as conferências são realizadas de maneira usual e transmitidas para um grande público, diretamente em canais do Youtube da biblioteca ou nas contas de *Facebook*, sem a necessidade de cadastro.

O acesso à ferramenta Messenger Rooms foi realizado pelo Whatsapp Web e permitiu o envio do link da sala pelo mesmo aplicativo. Apresentou facilidade de acesso, mas possui poucas funcionalidades quando comparado a outras plataformas. Há o compartilhamento de tela (abertura de documento, site ou a tela completa) e a sala virtual tem a capacidade para 50 pessoas. Pode ser acessado também pelo aparelho celular. O Messenger Rooms está em processo de implantação no Brasil e no mundo, mas mostra-se uma ferramenta acessível e robusta, apesar das poucas opções. O Quadro 1 apresenta um comparativo entre as duas ferramentas analisadas: Conferência Web e Messenger Room.

**Quadro 1 – Funcionalidades da Conferência Web e Messenger Rooms**

<b>FUNCIONALIDADES</b>	<b>CONFERÊNCIA WEB</b>	<b>MESSENGER ROOMS</b>	<b>OBSERVAÇÕES</b>
<b>Acesso</b>	<a href="https://conferenciaweb.rnp.br/">https://conferenciaweb.rnp.br/</a>	Facebook e whatsapp	Gratuito
<b>Capacidade de pessoas na videoconferência</b>	Acima 75 pessoas	Até 50 pessoas	
<b>Compartilha a tela</b>	Sim	Sim	
<b>Possui chat</b>	Sim	-	
<b>Desativa som de outros participantes</b>	Sim	-	
<b>Possibilita gravar reunião</b>	Sim	-	
<b>Possibilita troca de arquivos</b>	-	-	
<b>Integra com ferramenta de gestão à</b>	-	-	

<b>vista</b>			
<b>Integra com plataformas de colaboração</b>	-	-	
<b>Enquete</b>	sim	-	
<b>Cronômetro</b>	sim	-	

Fonte: Dados da pesquisa, 2020.

As duas ferramentas são de fácil acesso sem necessidade de cadastro para quem recebe o link da reunião, portanto, atendem às necessidades de trabalho remoto realizado pelas bibliotecas

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Quem possuía preconceitos ou resistências à modalidade de teletrabalho e precisou prestar serviços durante o período de isolamento social, se viu levado quase que instantaneamente, a esta necessária condição de prestação de serviços. Para uma parte considerável dos trabalhadores, o teletrabalho chegou e não perguntou se estávamos preparados ou deu tempo para transição. A adequação aos sistemas de informação eletrônica, a habilidade com a operacionalização com estas tecnologias impôs uma nova realidade que impactou nos aspectos profissionais e pessoais. Fomos obrigados, de certa maneira, a fazer o nosso trabalho de uma forma nova e desenvolver novas habilidades além daquelas que estávamos habituados com rotinas do trabalho realizado em casa, na convivência familiar, filhos em período escolar com aulas online etc.

Quanto ao profissional bibliotecário, a necessidade de ater-se às novas exigências de atuação profissional e mercado de trabalho sempre esteve presente na literatura da área. Apontavam-se aspectos quanto à formação e os caminhos para adaptar-se a um universo em constante transformação. “As mudanças que vêm sendo registradas nos mercados de trabalho em todo o mundo são decorrências típicas dos fatores tecnológicos, econômicos e sociais que agem na chamada sociedade da informação” (BAPTISTA; MUELLER, 2005, p. 36).

Existem diversas atividades desenvolvidas pelo bibliotecário que podem ser executadas fora do local de trabalho. O levantamento dos serviços prestados pela unidade, quantidade de usuários reais e potenciais, demanda apresentada pela comunidade acadêmica e público em geral podem auxiliar na melhor forma para definir quais serviços poderão ser executados remotamente. De acordo com as especificidades de cada instituição, seria conveniente reavaliar o sistema de distribuição de tarefas por setor de lotação, uma vez que o bibliotecário pode ter habilidades para prestar atendimento nas diversas atividades especializadas no sistema, como por exemplo, catalogação, serviços de referência, pesquisas e diagnóstico da situação do acervo para atualização ou levantamento de dados para

receber uma Comissão de Avaliação do MEC.

As decisões dependerão do diagnóstico e planejamento, conforme quantitativo de pessoal e volume de trabalho. Esta análise também é importante para quantificar e categorizar os serviços prestados pelas bibliotecas e verificar o quadro de servidores bibliotecários, que em diversas instituições, é insuficiente para atender com a devida atenção, cada demanda apresentada pela instituição e seus usuários.

## REFERÊNCIAS

ACCART, Jean Philippe. **Serviço de referência: do presencial ao virtual**. Brasília: Briquet de Lemos, 2012.

BAPTISTA, Sofia Galvão; MUELLER, Suzana Pinheiro Machado. Considerações sobre o mercado de trabalho do bibliotecário. **Información, Cultura Y Sociedad**, n. 12, p. 35-50, 2005. Disponível em: [repositorio.unb.br/bitstream/10482/976/2/ARTIGO\\_ConsideracoesMercadoTrabalhoBibliotecario.pdf](http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/976/2/ARTIGO_ConsideracoesMercadoTrabalhoBibliotecario.pdf). Acesso em: 19 jun. 2020.

BRASIL. Casa Civil. **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. Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm). Acesso em: 18 jun. 2020.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital. Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal. **Instrução Normativa Nº 65**, de 30 de 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 [...]. Disponível em: [www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-65-de-30-de-julho-de-2020-269669395](http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-65-de-30-de-julho-de-2020-269669395). Acesso em: 25 de ago. 2020.

BRASIL. Ministério da Educação. **Coronavirus: monitoramento das instituições de ensino**. 2020. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/coronavirus/>. Acesso em: 19 jun. 2020.

BRASIL. Presidência da República. Sub-secretaria Geral. **Lei 13.467** de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 18 jun. 2020.

DI MARINOA, Mina; LAPINTIE, Kimmo. Exploring multi-local working: challenges and opportunities for contemporary cities. **International Planning Studies**, v. 25, n. 2, p. 129-149, 2020.

GRAY, Lisa M.; WONG-WYLIE, Gina; Rempel, Gwen R.; COOK, Karen. Expanding Qualitative Research Interviewing Strategies: Zoom Video Communications. **The Qualitative Report**, v. 25, n. 5, Article 8, p. 1292-1301, maio 2020. Disponível em: <https://search.proquest.com/openview/c264828516f288b941ad22c63c576706/1?pq-origsite=gscholar&cbl=55152>. Acesso em: 19 jun. 2020.

MINAS GERAIS. Prodemge. Tecnologia como apoio no combate ao coronavírus. **Notícias**, Belo Horizonte. 2020. Disponível em: <https://www.prodemge.gov.br/2-uncategorised/569-tecnologia-como-apoio-ao-combate-ao-coronavirus>. Acesso em: 25 jun. 2020.

MOUSQUER, Patrícia. Videoconferência no ensino à distância: renovação da prática educativa. **Revista Brasileira de Educação em Ciência da Informação**, v. 3, n. 2, p. 109-120, 2016. Disponível em: <http://hdl.handle.net/20.500.11959/brapci/72184>. Acesso em: 19 jun. 2020.

REDE NACIONAL DE ENSINO E PESQUISA. Conheça o Conferência Web. Sistema RNP. [2020?]. Disponível em: [www.rnp.br/servicos/alunos-e-professores/colaboracao-a-distancia/conferencia-web](http://www.rnp.br/servicos/alunos-e-professores/colaboracao-a-distancia/conferencia-web). Acesso em: 24 jun. 2020.

SANTA CATARINA. Tribunal de Justiça. **Meta de produtividade**. [2020?]. Disponível em: [www.tjsc.jus.br/web/servidor/teletrabalho/meta-de-productividade](http://www.tjsc.jus.br/web/servidor/teletrabalho/meta-de-productividade). Acesso em: 26 jun. 2020.

SERVIDORES em teletrabalho superam metas de produtividade nos tribunais. 2016. **Revista Consultor Jurídico**. Disponível em: [www.conjur.com.br/2016-jun-24/servidores-teletrabalho-superam-metas-productividade#:~:text=A%20norma%20do%20TRF%2D4,estipulada%20para%20os%20demais%20servidores](http://www.conjur.com.br/2016-jun-24/servidores-teletrabalho-superam-metas-productividade#:~:text=A%20norma%20do%20TRF%2D4,estipulada%20para%20os%20demais%20servidores). Acesso em: 23 jun. 2020.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELETIVIDADES (SOBRATT). **Estudo de estratégias de gestão de mobilidade via teletrabalho e teleatividades do Estado de São Paulo**. São Paulo, SP: SOBRATT, 2013. Disponível em: [www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2015/09/OLIMPIO\\_Teletrabalho\\_e\\_Teleatividades\\_SMA\\_Ago20131.pdf](http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2015/09/OLIMPIO_Teletrabalho_e_Teleatividades_SMA_Ago20131.pdf). Acesso em: 18 de jul. 2020.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS (UFMG). Sistema Eletrônico de Informações (SEI) da UFMG. Disponível em: <https://sei.ufmg.br/>. Acesso em: 24 jul. 2020.

### ANEXO A – Atividades no âmbito das universidades federais

