

TELETRABALHO NA SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE DE BELO HORIZONTE: UM RECORTE DA PERCEPÇÃO DO TELETRABALHO NOS RECURSOS HUMANOS

TELEWORK IN THE MUNICIPAL HEALTH DEPARTMENT OF BELO HORIZONTE: A CLIPPING OF THE PERCEPTION OF TELEWORK IN HUMAN RESOURCES

Bruno Ferreira de Castro¹

Universidade Federal de Alfenas (UNIFAL-MG)

Alinne Alvim Franchini²

Universidade Federal de Alfenas (UNIFAL-MG)

Resumo

O presente estudo tem por objetivo verificar como se deu o teletrabalho na Diretoria Estratégica de Pessoas da Secretaria Municipal de Saúde da Prefeitura de Belo Horizonte, no contexto da pandemia de Covid-19, bem como mensurar suas consequências, sobretudo, para os servidores que nela atuaram. Para a realização da pesquisa, a metodologia utilizada foi de estudo de caso, por meio de um questionário com quarenta perguntas. Os resultados permitiram apresentar a situação dos servidores perante os desafios desse novo regime e demonstrar que a partir dele, em geral, foi possível aumentar tanto a produção quanto a satisfação em relação às demandas do trabalho.

Palavras-chave: Teletrabalho. Pandemia de Covid-19. Secretaria Municipal de Belo Horizonte.

Abstract

The present study aims to verify how telework was performed in the Strategic Directorate of People of the Municipal Health Department of the Municipality of Belo Horizonte, in the context of the Covid-19 pandemic, as well as to measure its consequences, especially for the servers that work in it. To carry out the research, the methodology used was quantitative descriptive analysis through a questionnaire with forty questions. The results allowed us to present the situation of civil servants in the face of the challenges of this new regime and demonstrate that from it, in general, it was possible to increase both production and satisfaction with the demands of work.

Keywords: Telework. Covid 19 pandemic. Belo Horizonte Municipal Secretary.

1 INTRODUÇÃO

Com o surgimento de novas tecnologias de informação e comunicação, outras formas de trabalho apareceram no decorrer dos anos. A facilidade da comunicação e troca de informações facilitaram o cotidiano da sociedade e reduziram o distanciamento físico, ocorrendo na não necessidade de estar presente em determinado lugar para realizar o

¹ Graduado em Comunicação Social pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais e Pós-graduando na Especialização em Gestão Pública Municipal pela UNIFAL-MG. E-mail: bruno.castro@unifal-mg.edu.br. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7842-4087>.

² Doutora em Economia pela Universidade Federal de Viçosa (UFV) e docente do Instituto de Ciências Sociais Aplicadas da UNIFAL-MG. Email: alinne.franchini@unifal-mg.edu.br. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8934-2466>.

labor.

Entende-se como teletrabalho a atividade laborativa de forma telemática em um local distante da sede da empresa. O empregado se vale de uma estação de trabalho, operando através de uma base de dados ligada ao computador central localizado na empresa. O conceito em si teve seu início a partir da década de 1990, com uma definição utilizada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e citada por Eurofond e ILO (2017), o teletrabalho é uma forma de organização e/ou realização do trabalho, em que é executado em um local distante do escritório central ou fora das instalações regulares, com a ajuda da tecnologia da informação e da comunicação que habilita essa separação, facilitando a comunicação.

À luz da Pandemia de Covid-19, que se caracteriza pela necessidade de distanciamento social, uma vez que seu contágio se dá, principalmente, em locais fechados, sem ventilação corrente, por partículas aéreas infectadas pelo Sars-CoV-2, a fim de minimizar a propagação do vírus, o teletrabalho ganhou destaque e foi necessária à sua utilização no contingenciamento.

Sendo assim, diversos seguimentos da economia tiveram que se adaptar a um novo regime de trabalho para que a produção permanecesse ativa. Neste cenário, tendo a pandemia como principal catalizador dessa relação, a presente pesquisa tem o objetivo de analisar como seu deu o Teletrabalho na Diretoria Estratégica de Pessoas da Secretaria Municipal de Saúde da Prefeitura de Belo Horizonte, bem como mensurar suas consequências, sobretudo, para os servidores que nela atuam.

Na pesquisa, será possível examinar a grau de satisfação dos profissionais, as alterações nas relações familiares, os ganhos de produtividade, as vantagens e desvantagens desse modelo e se a Prefeitura forneceu subsídios para que não houvesse comprometimento na oferta de serviços aos cidadãos.

Para a realização da pesquisa, a metodologia utilizada foi de uma análise descritiva quantitativa a partir de um questionário com quarenta perguntas que podem ser vistas no apêndice deste trabalho e submetidas à vinte e cinco pessoas que desde o início da pandemia trabalharam ou ainda trabalham em teletrabalho na Diretoria Estratégica de Pessoas da Secretaria Municipal de Saúde de Belo Horizonte

Para atender o objetivo proposto, o estudo está dividido em seis partes. Na primeira é apresentada novas tecnologias que contribuíram para o desenvolvimento da comunicação à distância e algumas das alterações na sociedade que adviriam delas. Na segunda é explicitado que o teletrabalho é uma dessas consequências, sobretudo no que permeia as relações de trabalho, além de enumerar suas características principais. Em terceiro são listadas as vantagens e desvantagens de se adotar a referida modalidade para os trabalhadores e para as organizações. Em quarto, é abordado o motivo principal que iniciou a popularização do teletrabalho – a pandemia do Covid-19 – com ênfase no município de Belo Horizonte. Por fim, as duas últimas partes abrangem como os servidores da Diretoria Estratégica de Pessoas da Secretaria Municipal de Saúde de Belo Horizonte perceberam a alteração do cotidiano na execução do trabalho a partir da implementação do teletrabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Novas tecnologias, suas contribuições e o Teletrabalho

Uma das primeiras invenções tecnológicas de comunicação foi o telégrafo, criado por Claude Chappe, em 1790. O equipamento era capaz de enviar, por meio de um sistema ótico, letras e frases. Posteriormente, essa ferramenta foi aprimorada por Samuel Finley Morse, em 1835, tornando possível o envio de mensagens a longa distâncias por meio do Código Morse. Anos depois, o telefone e o radiotransmissor foram introduzidos, alterando completamente a comunicação entre os indivíduos (LIMA, 2020).

Desde então, ainda conforme Lima (2000), com o avanço tecnológico, vieram a televisão, computador, celular, smartphone e a internet. Essas tecnologias contribuíram para uma alteração completa nas relações humanas que compreendemos atualmente como Sociedade da Informação. Neste sentido, a percepção de como se dão as relações do trabalho também foi modificado, cabendo destaque para trabalho em domicílio e posteriormente o teletrabalho.

Diferenciam-se as atividades que têm maior identificação com o termo trabalho em domicílio (HOLZMANN, 2011 apud ROCHA; AMADOR, 2018) do teletrabalho. O primeiro estabelece uma relação de produção material industrial, comum no início da Revolução Industrial, que consiste na distribuição de etapas da produção nas residências dos trabalhadores antes da centralização no sistema fabril.

Essa lógica foi retomada no contexto da reestruturação produtiva como forma de flexibilização da estrutura produtiva e percebida como uma estratégia de redução de custos por parte das indústrias definida como precarização do trabalho. O segundo, menos vinculado à produção industrial e necessariamente ligado ao uso de tecnologias de informação e comunicação, têm suas primeiras concepções apresentadas nos anos 1970, com o surgimento do termo teletrabalho (*telecommuting* ou *telework*, em inglês) e a convergência das noções de “trabalho a distância” e “trabalho em casa” (ROCHA; AMADOR, 2018).

Nota-se que o interesse por essa modalidade de trabalho à época, principalmente na Europa e nos Estados Unidos da América (EUA), sofreu impacto da crise energética e petrolífera, da disseminação da utilização e a redução do preço das tecnologias de informação e comunicação, além do surgimento da telemática – termo criado em 1978 para designar a união entre as tecnologias de informação e comunicação (SERRA, 1996 apud ROCHA; AMADOR, 2018).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1990, propôs a definição de teletrabalho, que segundo *Eurofond* e ILO (2017) pode ser entendido como uma forma de organização e/ou realização do trabalho, executado em um local distante do escritório central ou além das instalações regulares, com auxílio da tecnologia da informação e da comunicação que habilita essa separação, facilitando a comunicação.

Pela simples análise da etimologia da palavra é possível inferir que teletrabalho consiste na junção do prefixo grego *tele*, cujo significado se relaciona com a ideia de “longe”, com o vocábulo trabalho, proveniente do latim *tripalium*, que remete à ideia de uma peça de madeira usada para prender bois pelo pescoço e ligá-los ao carro ou ao arado, instrumento este também utilizado em tempos remotos como instrumento de tortura (CUNHA apud ROCHA; MUNIZ, 2013).

Assim, podemos dizer que o teletrabalho se caracteriza pelo desenvolvimento da atividade laborativa de forma telemática em um local distante da sede da empresa. O empregado se vale de uma estação de trabalho, operando através de uma base de dados ligada ao computador central localizado na empresa.

No Brasil, a previsão legal para o teletrabalho aparece no artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que afasta as distinções 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.

Art. 6 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 parágrafo único do dispositivo, introduzido em 2011, estabelece que:

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.” (NR)

A Reforma Trabalhista - Lei 13.467/2017 - introduziu um novo capítulo na CLT dedicado especialmente ao tema: é o Capítulo II-A, “Do Teletrabalho”, com os artigos 75-A a 75-E).

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.

Assim, operações externas, como as de vendedor, motorista, ajudante de viagem e outros trabalhadores que não têm um local fixo de trabalho não são consideradas teletrabalho.

2.2 OS TIPOS DE TELETRABALHO

A partir de um estudo realizado em países da Europa, além do Japão e dos EUA, estabeleceu-se seis categorias principais de teletrabalho (EUROPEAN COMISSION, 2000 apud ROCHA; AMADOR, 2018). Esses tipos foram sistematizados por Rosenfield e Alves (2011) apud Rocha e Amador (2018), a saber: Trabalho em domicílio, Trabalho em escritórios-satélite, Trabalho em telecentros, Trabalho móvel, Trabalho em empresas remotas ou off-shore, Trabalho informal ou teletrabalho misto.

A OIT, por sua vez, segundo Belzunegui-Eraso e Erro-Garcés (2020), considera três modalidades de teletrabalho. O teletrabalho domiciliar regular, em que os teletrabalhadores operam em casa, regularmente, utilizando as tecnologias de

comunicação e informação; o teletrabalho móvel, situação em que os funcionários trabalham em locais variados, com elevado nível de mobilidade e com recursos da tecnologia da comunicação e informação e; o teletrabalho ocasional, composto por colaboradores que trabalham em um ou mais locais fora das instalações do empregador, apenas ocasionalmente e com menor grau de mobilidade.

Portanto, nota-se que os teletrabalhadores não representam um grupo homogêneos. Assim, Daniels, Lamond e Standen (2001) consideram apropriado dimensionar o teletrabalho a partir de cinco variáveis. Primeiro, a localização e a quantidade de tempo gasto nos diferentes locais, isto é, no escritório tradicional, casa, escritório remoto etc. Em segundo lugar, o uso de tecnologias de informação e comunicação, ou seja, a utilização de computador doméstico/móvel, fax, modem, telefone, telefone celular e software. Em terceiro, destaque para a intensidade do conhecimento mensurada a partir da extensão do conhecimento necessário para completar tarefas, como facilidade de produção e autonomia sobre o trabalho. Quarto, contato intraorganizacional e por fim, o contato extraorganizacional, em que compreendem dois elementos cada: a frequência de contato com os outros e o número de pessoas diferentes contatadas durante um período definido.

2.2.1 As vantagens e desvantagens do Teletrabalho

As possíveis principais vantagens aos trabalhadores na realização do teletrabalho, em termos de benefícios individuais, podem ser resumidas em deslocamento reduzido, mais tempo para o lar e família, possibilidade de ficar doente ou assumir papéis de cuidados familiares, horário de trabalho mais flexível, maior autonomia no trabalho, possibilidade de permanecer no trabalho apesar de mudança de endereço, dentre outras. Com relação às principais vantagens, apontadas quanto às organizações ou empresas, destacam-se produtividade melhorada, maior flexibilidade de pessoal, custos reduzidos de acomodação de espaço físico, redução de gastos com equipamentos e manutenções, maior resiliência às perturbações causadas por condições meteorológicas extremas. Por fim, em termos de benefícios sociais, redução da poluição e do congestionamento urbano, provisão de oportunidades de emprego para áreas rurais, maior estabilidade da comunidade e aumento da atividade empreendedora (DANIELS; LAMOND; STANDEN, 2001).

Traçando um paralelo com a realidade brasileira, no que concerne à economia financeira do Estado com a adoção do teletrabalho, o trabalho remoto dos servidores públicos federais, no decorrer da pandemia da Covid-19, produziu uma economia de R\$ 1,419 bilhão, de acordo com a Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital do Ministério da Economia. O levantamento considerou cinco tipos de despesas (diárias; passagens e locomoção; energia elétrica; água e esgoto; e cópias e reprodução de documentos), sendo que analisou a redução de gastos de custeio (manutenção da máquina pública) de março de 2020 a junho de 2021 (AGÊNCIA BRASIL, 2021).

Conforme apresentado, as vantagens deste modelo de trabalho estão presentes na vida dos profissionais que realizam esse regime, entretanto como em qualquer relação humana-trabalho, é possível verificar também suas desvantagens.

Já os principais aspectos desvantajosos do teletrabalho se relacionam, do ponto de vista de vista de benefícios individuais, com menos chances de desenvolvimento ou promoção, percepção de que os teletrabalhadores não são valorizados por seus superiores, aumento do conflito entre trabalho e casa, isolamento e contato pessoal limitado com colegas de trabalho, rotina de tarefas, mais tempo gasto trabalhando, menor segurança no trabalho e representação coletiva enfraquecida. Com relação às organizações ou empresas levantam-se questões como dificuldade em supervisionar e motivar os funcionários, aumento dos custos de seleção, de treinamento e suporte, dificuldade de socialização de novos funcionários com a empresa, custos incorridos no desenvolvimento de novas medidas de planejamento e desempenho, custos com equipamentos de telecomunicações (DANIELS; LAMOND; STANDEN, 2001).

Para os teletrabalhadores há ainda problemas diretamente ligados à saúde provenientes da relação entre homem e máquina (computadores, smartphones, tablets) e às Lesões de Efeito Repetitivo (LER). Também existem questões quanto à redução dos direitos trabalhistas (LIMA, 2020).

Ainda segundo Lima (2020), no âmbito das empresas, existe a dificuldade de supervisão e controle das atividades dos teletrabalhadores, sendo que algumas alternativas têm sido criadas, buscando mitigar essa questão, a saber: a estipulação da flexibilização no contrato de trabalho; a utilização de programas de softwares próprios que possibilitem a verificação do desempenho do trabalhador, os acessos, digitações, e até mesmo o controle da jornada através do login e logout.

2.3 PANDEMIA DA COVID-19 E O MUNICÍPIO DE BELO HORIZONTE

O corona vírus surgiu na cidade de Wuhan, na China, em dezembro de 2019. Estima-se que tenha dado início à infecção em humanos a partir do mercado de animais considerados exóticos para os ocidentais. Acredita-se que ele seja um vírus de morcego, que infectou o pangolim e posteriormente os humanos (SETOR SAÚDE, 2020 apud SPADACIO; GUIMARÃES; ALVES, 2020).

Devido às suas características de fácil transmissão que se dá por meio da tosse, da fala ou mesmo da respiração, a doença se espalhou rapidamente (ANVISA, 2021). Além da China, países como Japão, Tailândia, Coreia do Sul, França, Estados Unidos reportaram a identificação do novo vírus. Em 11 de março de 2020, foi declarado pandemia pela Organização Mundial de Saúde (OMS) (G1,2020).

Em 16 de março de 2020, o primeiro caso de Corona Vírus em Belo Horizonte foi confirmado pela Secretaria de Estado de Saúde. No Estado de Minas Gerais, já eram cinco casos confirmados: dois em Juiz de Fora, um em Patrocínio, um em Divinópolis e outro em Ipatinga (G1, 2020).

Diante do anúncio do primeiro caso relatado em Belo Horizonte, a Prefeitura divulga o Decreto Nº 17.304 - no dia 18 de março de 2020 - em que determina a suspensão temporária dos alvarás de localização e funcionamento das atividades com potencial de aglomeração.

Nele se enquadravam: casas de shows e espetáculos de qualquer natureza; boates, danceterias, salões de dança; casas de festas e eventos; feiras, exposições, congressos e seminários; shoppings centers, centros de comércio e galerias de lojas; cinemas e teatros; clubes de serviço e de lazer; academia, centro de ginástica e estabelecimentos de condicionamento físico; clínicas de estética e salões de beleza; parques de diversão e parques temáticos; bares, restaurantes e lanchonetes (BELO HORIZONTE, 2020).

Nos dias que se seguem, a população belo-horizontina reclusa em casa. Somente os serviços considerados essenciais possuíam permissão para atendimento ao público e deveriam funcionar com quadro de funcionários reduzidos. Os restaurantes, impedidos de abrirem para o público, adotam as entregas em domicílio ou retirada na porta do estabelecimento.

2.3.1 O teletrabalho na Diretoria Estratégica de Pessoas na Secretaria Municipal de Saúde de Belo Horizonte

Com o intuito de minimizar a propagação do vírus, foi adotado o distanciamento social como medida de contenção. Conforme destacam Silva e Silva (2021), o teletrabalho, portanto, surgiu como uma resposta no enfrentamento das questões de urgência sanitária, evidenciando uma tendência diante dos avanços tecnológicos e de comunicação, ao encurtar o distanciamento de modo virtual entre diretores e funcionários e permitir uma maior flexibilização dos horários e atividades desempenhadas.

Neste sentido, a Prefeitura de Belo Horizonte publicou em 17 de março de 2020 o DECRETO Nº 17.298 que dispunha sobre medidas temporárias de prevenção ao contágio e de enfrentamento e contingenciamento, no âmbito do Poder Executivo, da epidemia de doença infecciosa viral respiratória causada pelo agente Coronavírus – COVID-19 –, conforme Situação de Emergência em Saúde Pública declarada por meio do Decreto nº 17.297, de 17 de março de 2020 (BELO HORIZONTE, 2020).

Nele já se determinava o teletrabalho por meio do artigo terceiro com os seguintes dizeres:

Art. 3 - As atividades do Poder Executivo consideradas não essenciais, durante o período da situação de emergência, serão executadas pelos agentes públicos prestadores dessas atividades por meio de teletrabalho, nos termos deste decreto e de portaria a ser expedida pela Secretaria Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão – SMPOG.

Desde então, a partir do Decreto acima, a Secretaria Municipal de Saúde de Belo Horizonte passou a adotar o teletrabalho para auxiliar no enfrentamento à COVID-19.

3 METODOLOGIA

A presente pesquisa apresenta um estudo de caso a partir de uma análise descritiva com o objetivo de delinear o fenômeno do teletrabalho na Secretaria Municipal de Saúde do Município de Belo Horizonte, proveniente da pandemia de covid 19. Para YIN, 2001 apud OLIVEIRA, 2011, o estudo de caso é caracterizado pelo estudo profundo e exaustivo dos fatos objetos de investigação, permitindo um amplo e pormenorizado conhecimento da realidade e dos fenômenos pesquisados. Salienta-se:

Um estudo de caso é uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro do seu contexto da vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos” (YIN, 2001, p. 33 apud Oliveira, 2011).

Nesse sentido, quarenta questões foram elaboradas com o intuito de analisar como se deu o regime de teletrabalho na Diretoria Estratégica de Pessoas na Secretaria Municipal de Saúde do Município de Belo Horizonte. Nela será possível identificar como foi a experiência, no que diz respeito à satisfação dos trabalhadores, bem como demonstrar a vivência nesse novo regime.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 Perfil dos servidores

A referida Diretoria conta atualmente com 60 profissionais. Desses, 25 em algum momento exerceram o teletrabalho durante a pandemia de covid-19 e 35 não realizaram em momento algum. Sendo assim, os servidores objetos desta pesquisa e que responderam a um questionário organizado por meio da plataforma Google Forms, são de 25 pessoas, ou seja, a totalidade dos profissionais que exerceram em algum momento o teletrabalho.

Dos 25 que responderam ao questionário, 20 se identificam com o sexo feminino e 5 com o sexo masculino. A maioria do dado amostral possui ensino superior completo (92,3%) e se encontram na faixa etária dos 33 a 44 anos.

4.2 Infraestrutura para realização

Por se tratar de matéria nova, sem experiências prévias, o início da sua implementação foi caótica. Houve uma grande dificuldade de encontrar softwares gratuitos e confiáveis para que os servidores pudessem acessar suas máquinas remotamente diretamente de seus domicílios. A Gerência de Tecnologia e Informação não conseguia realizar os atendimentos necessários para a implementação de softwares capazes de providenciar tal tarefa, bem como havia limitação dos profissionais qualificados lotados nessa gerência em virtude da terceirização latente da estrutura.

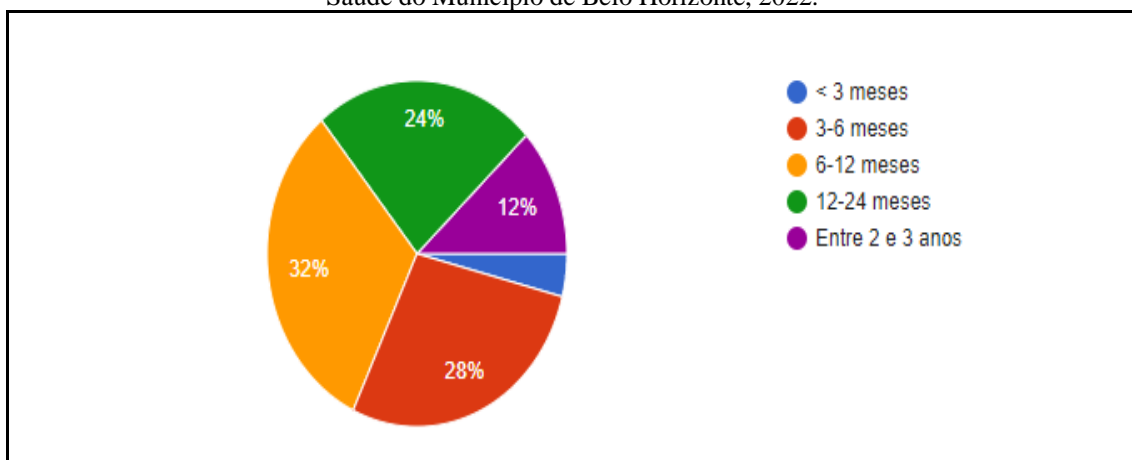
Outro dificultador foi a infraestrutura do órgão em si. A internet, fundamental para a realização das tarefas, era lenta e ineficiente, o que prejudicava o andamento das demandas. Os computadores são datados, não suportando a execução de tarefas simples.

Ainda, competia aos gestores definir quais profissionais poderiam realizar suas responsabilidades de casa e quais atribuições poderiam ser realizadas remotamente, o que

gerou um desconforto na equipe que obrigatoriamente deveria trabalhar presencialmente. Estes ainda ficavam sobrecarregados, pois com o atendimento físico suspenso, a forma de comunicação se dava via telefone e e-mail.

As solicitações de licenças sem vencimentos, desligamentos, rescisões contratuais, abandono de emprego, transferências, cresceram vertiginosamente. É possível notar a partir do Gráfico 1 que 12% da equipe se manteve em teletrabalho desde o início da pandemia em 2020 e que 61% trabalham neste regime há menos de 12 meses. A equipe atual se alterou bastante desde o início da pandemia.

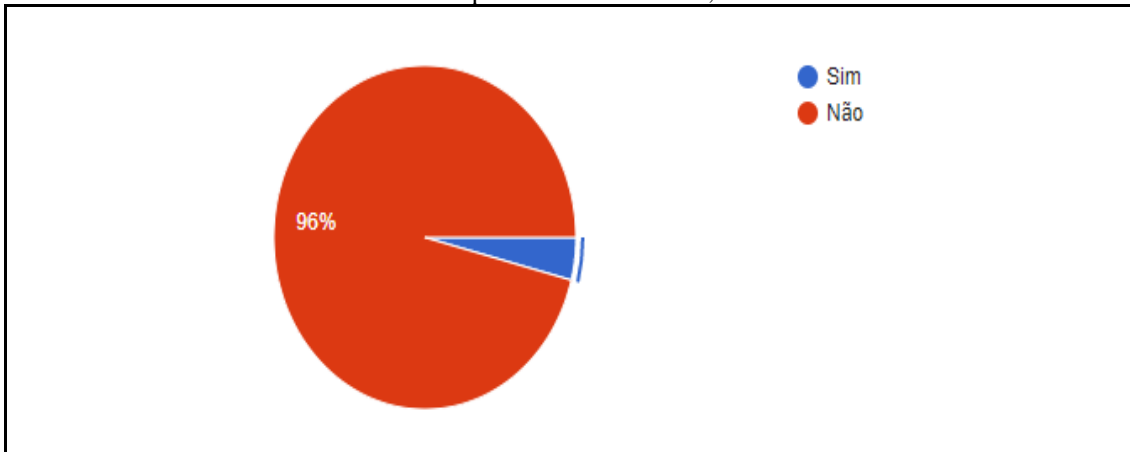
Gráfico 1: Tempo que realiza o teletrabalho. Diretoria Estratégica de Pessoas na Secretaria Municipal de Saúde do Município de Belo Horizonte, 2022.



Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

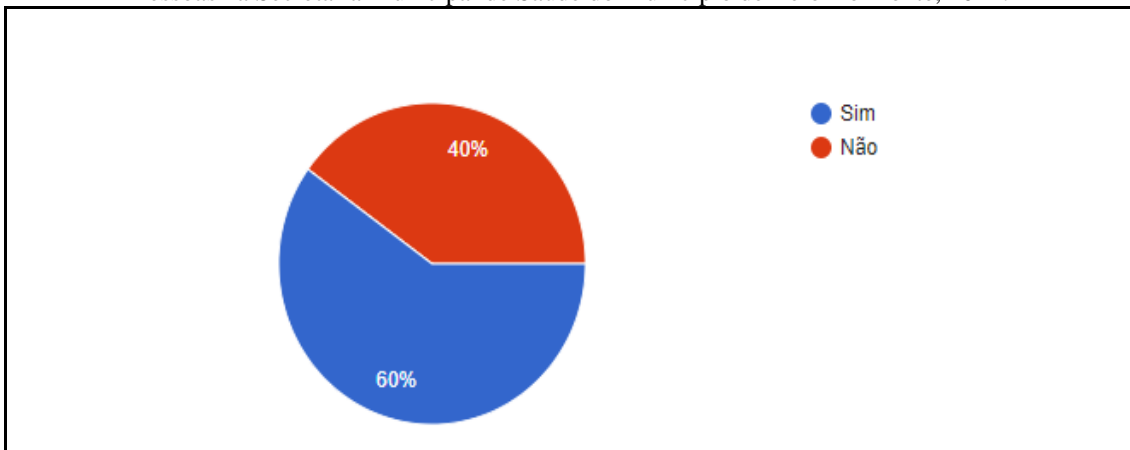
Além disso, não houve treinamentos fornecidos pela Prefeitura, conforme Gráfico 2, seja de como adaptar o domicílio em um local apto ao trabalho ou de como administrar melhor o tempo entre tarefas do trabalho e familiares, contrapondo o Gráfico 3 em que os profissionais demonstram que o treinamento seria importante para a realização das tarefas.

Gráfico 2: Realização de treinamento. Diretoria Estratégica de Pessoas na Secretaria Municipal de Saúde do Município de Belo Horizonte, 2022.



Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Gráfico 3: Pensam ser necessário treinamento para aproveitamento do tempo. Diretoria Estratégica de Pessoas na Secretaria Municipal de Saúde do Município de Belo Horizonte, 2022.



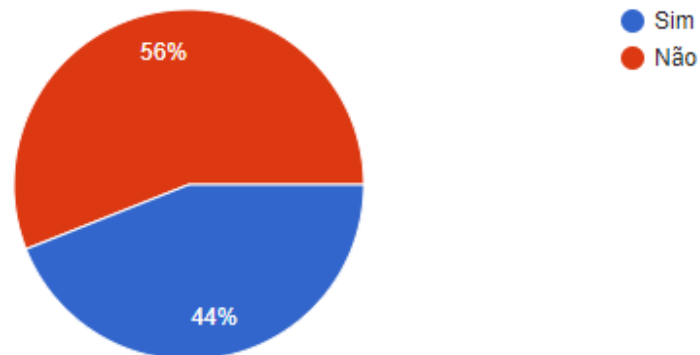
Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

No que tange aos instrumentos de trabalho, também não houve cessão, fazendo com que quase metade dos que responderam ao questionário tivessem que adquirir algum novo bem para exercer suas funções, segundo o Gráfico 4. Destaca-se que, tanto na CLT, mesmo após reforma trabalhista (2017), quanto no Estatuto dos Servidores da Prefeitura Municipal de Belo Horizonte (Lei nº 7.169/96), não há redação sobre a obrigatoriedade dos empregadores em fornecer a estrutura necessária para que os empregados/servidores realizem as tarefas remotamente, logo cabe aos profissionais a responsabilidade de adequarem seus domicílios às atividades laborais sem que haja suporte dos empregadores.

Para os gestores, as contrapartidas do trabalho remoto estavam relacionadas em como mensurar a produção de seus comandados. Diversos modelos de planilhas de Excel foram providenciados com o intuito de oferecer ao servidor formas de preenchimento

sobre a produção do dia a dia. Era constante o monitoramento dos e-mails na pasta de enviados e reuniões eram iniciadas sem agendamento prévio.

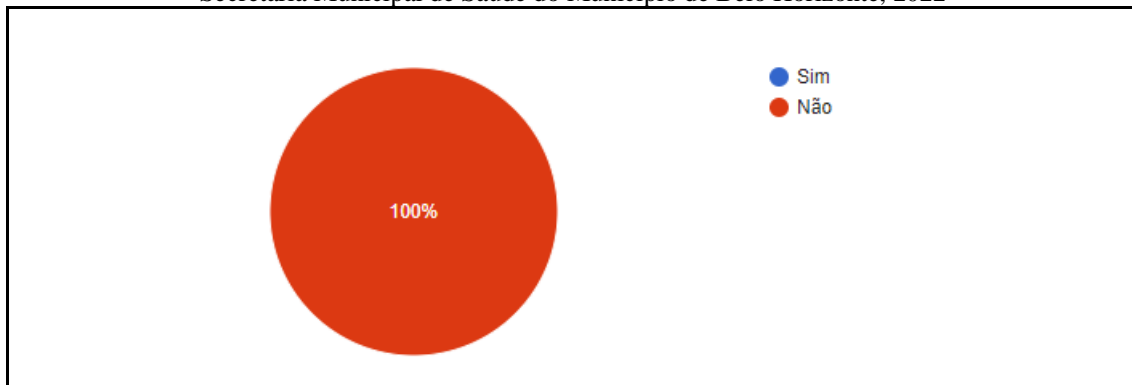
Gráfico 4: Profissionais que compraram equipamentos. Diretoria Estratégica de Pessoas na Secretaria Municipal de Saúde do Município de Belo Horizonte, 2022



Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Situações estas que foram vivenciadas objetivando deixar a mensuração do trabalho mais palpável. No entanto, do ponto de vista dos profissionais, não há necessidade de monitoramento, evidenciado no Gráfico 5, demonstrando que entendem que realizam suas atribuições independente do controle exercido.

Gráfico 5: Necessidade de monitoramento sobre suas atribuições. Diretoria Estratégica de Pessoas na Secretaria Municipal de Saúde do Município de Belo Horizonte, 2022



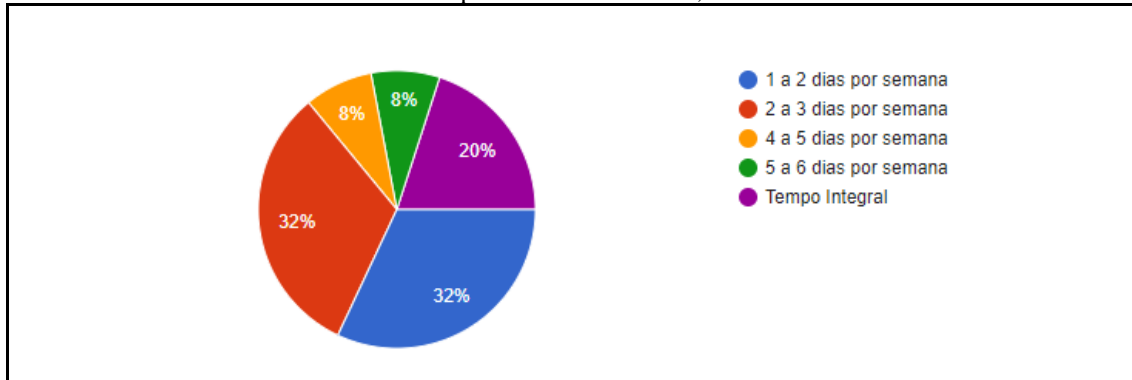
Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

4.3 O trabalho no Teletrabalho

Com o passar das semanas, algumas questões foram sendo resolvidas. A internet deixou de ser menos ineficiente, adotou-se um rodízio de pessoal para que todos pudessem ter a oportunidade de trabalhar remotamente, conforme Gráfico 6, e

encontraram alternativas viáveis de programas que realizavam a conexão casa-trabalho, trabalho-casa.

Gráfico 6: Rodízio no teletrabalho. Diretoria Estratégica de Pessoas na Secretaria Municipal de Saúde do Município de Belo Horizonte, 2022



Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

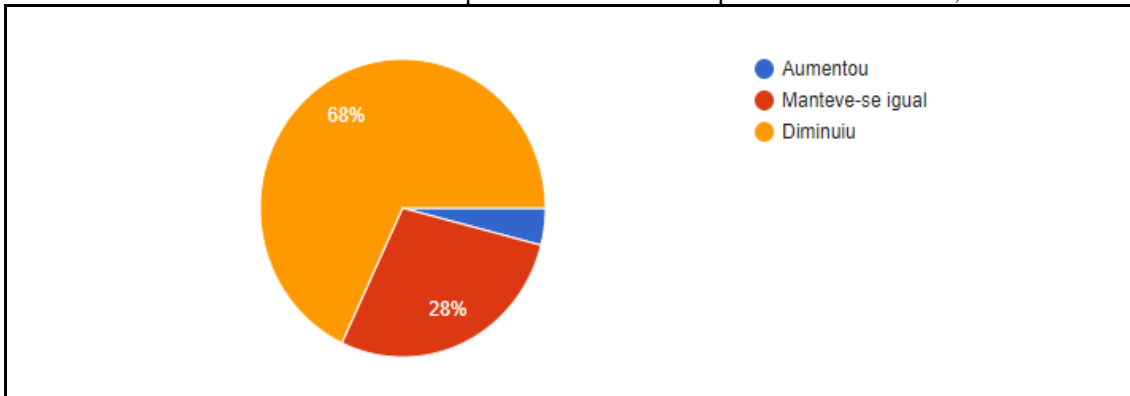
Viu-se que apesar dos percalços iniciais que tangiam a adaptação deste modelo de trabalho, a produção dos servidores, se não semelhante à de anos anteriores, foi superior como aponta o Gráfico 7. Demandas que eram realizadas com captação presencial e que possuíam prazo de conclusão em 3 meses, foram reduzidas para um mês. Em suma, obteve-se um ganho de tempo na realização das tarefas cotidianas.

No entanto, o ganho da produtividade não está diretamente ligado no fato do trabalho estar sendo realizado remotamente. Percebe-se que do total de servidores que responderam ao questionário, 80,8% recebem ligações fora do seu horário de expediente, ou seja, disponibilizam mais tempo do seu dia para tratar demandas inerentes ao trabalho.

Dessa forma, estes trabalhadores vêm sofrendo com a supressão do direito à desconexão, devido a demanda dos empregadores, ao tratar de questões pertinentes ao trabalho em qualquer horário do dia, muitas vezes em finais de semanas e feriados, exigindo disponibilidade total do empregado, evitando com que consiga se desconectar e ter seu descanso remunerado. Sobre o tema, Cassar apud Silva e Silva (2021) salienta que:

O trabalhador tem direito à desconexão, isto é, a se afastar totalmente do ambiente de trabalho, preservando seus momentos de relaxamento, de lazer, seu ambiente domiciliar, contra as novas técnicas invasivas que penetram na vida íntima do empregado. (CASSAR, 2014, p.660)

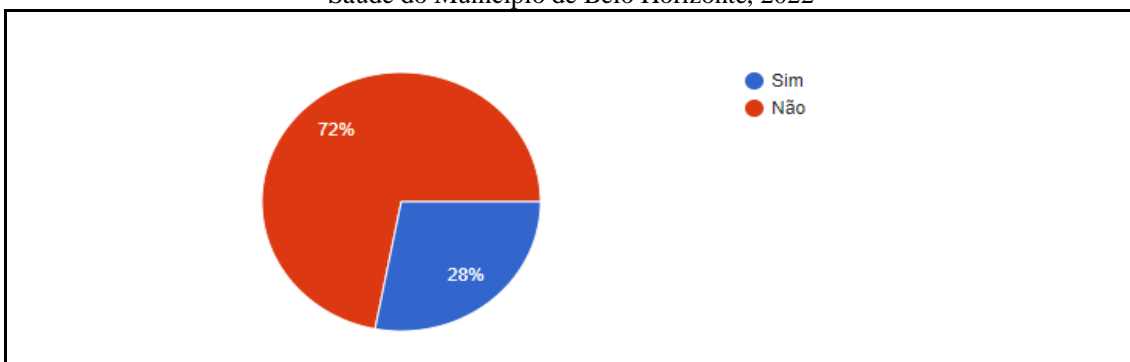
Gráfico 7: Tempo de conclusão das demandas em teletrabalho x presencialmente. Diretoria Estratégica de Pessoas na Secretaria Municipal de Saúde do Município de Belo Horizonte, 2022



Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Ainda em razão do desligamento de diversos profissionais e da contratação de outros, seria lógico inferir que haveria um distanciamento maior entre os antigos e os recém-chegados. Como o serviço é realizado prioritariamente online, pensava-se que a integração entre os colaboradores seria deficitária. A pouca convivência da equipe, o conhecimento dos processos, o saber de quem faz o que estagnariam demandas que em outrora se resolveria com uma simples pergunta ao colega da estação ao lado. Porém, não foi o que foi notado por esta pesquisa, conforme os resultados do Gráfico 8.

Gráfico 8: Diminuição na troca de informações, conhecimentos ou aprendizado com seus colegas de trabalho após ter iniciado o teletrabalho. Diretoria Estratégica de Pessoas na Secretaria Municipal de Saúde do Município de Belo Horizonte, 2022

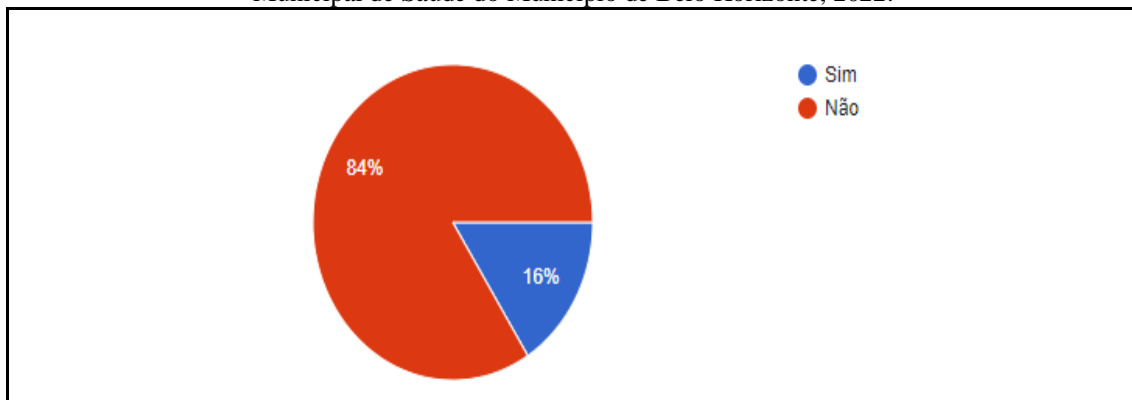


Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Neste período também foi possível notar que a ascensão em cargos de confiança diminuiu. Era comum servidores adquirirem posição de direção e assessoramento, no entanto, durante o período de teletrabalho, não houve nomeações neste sentido. Houve somente para profissionais que não compunham a equipe anteriormente, ilustra o Gráfico 9. Desse modo, cabe destacar:

Teletrabalhadores assalariados tendem a possuir engajamento ambíguo, mesmo quando virtuoso, visto que, apesar de realizarem seu trabalho de forma altamente comprometida e possuírem forte autocontrole e autodisciplina sobre o tempo (menos assentada na flexibilidade, como ocorre com os teletrabalhadores por conta própria), experimentam desvantagens colaterais, quais sejam: gestão articulada entre trabalho e família, que deve compatibilizar metas da empresa e demandas familiares, situação mais penosa para os que possuem filhos pequenos que exigem maior atenção; tendência ao isolamento profissional; e desvantagens competitivas em termos de distribuição de cargos e tarefas, principalmente nos casos de teletrabalho total em domicílio (ROSENFELD e ALVES, 2011 apud Rocha e Amador, 2018).

Gráfico 9: Promoções desde a adoção do teletrabalho. Diretoria Estratégica de Pessoas na Secretaria Municipal de Saúde do Município de Belo Horizonte, 2022.



Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Por fim, o teletrabalho que antes era somente realizado em caráter excepcional e em razão da pandemia de covid-19, foi regulamentado pela PORTARIA SMPOG N° 001/2022.

Publicada em 08 de janeiro de 2022, ela trouxe esclarecimentos quanto disposto no art.5° do Decreto n° 17.763, de 8 de novembro de 2021 que trazia a seguinte determinação:

Art. 5° – No âmbito do Poder Executivo, durante o período de calamidade pública e em situações específicas, é permitido que a jornada de trabalho de servidores e empregados públicos seja exercida em teletrabalho, nos termos definidos em portaria da Secretaria Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão – SMPOG

E passou a ter a seguinte redação:

Art. 1° – O regime de trabalho do Poder Executivo é o presencial.

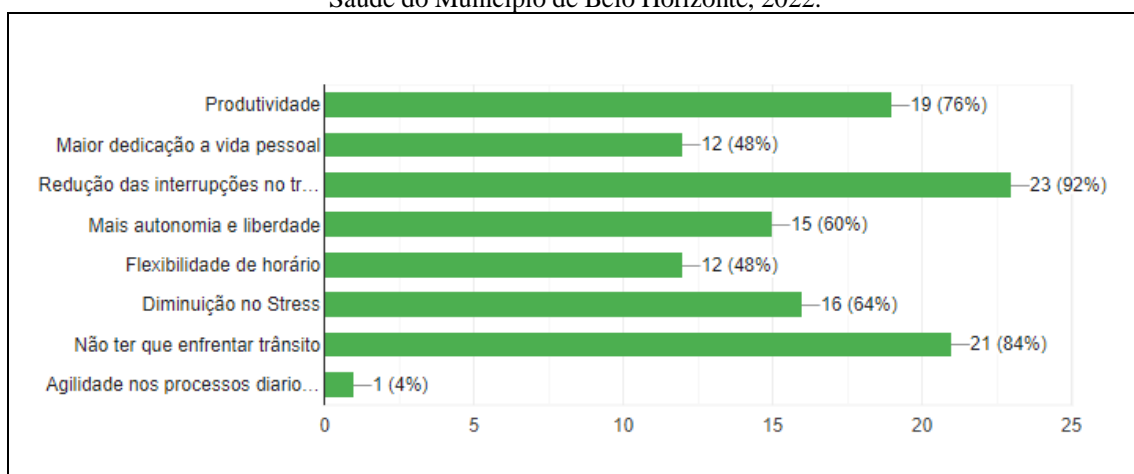
§ 1° – Em situações específicas, poderá ser atribuído ao servidor e ao empregado público o regime de teletrabalho, a critério e nas condições definidas pelo titular do órgão ou da entidade.

§ 2° – Caberá ao gestor de cada unidade, conforme diretrizes do titular do órgão ou da entidade, definir as atividades que podem ser realizadas em teletrabalho, devendo avaliar:

- I – Quais são os agentes públicos ou equipes aptas a exercer suas atividades em teletrabalho;
- II – Se o serviço ou atividade demanda acompanhamento ou supervisão presencial para a sua realização.

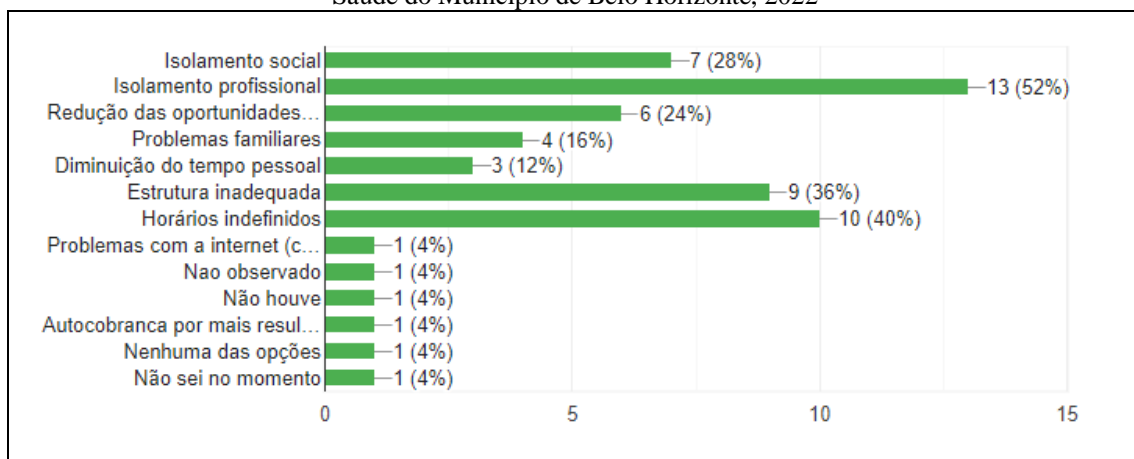
Ou seja, o caráter de urgência da adoção de teletrabalho deixa de ser somente em virtude da pandemia para ser uma questão de autonomia dos titulares de cada pasta. Com isso, reforça-se a ideia de que a adoção desse regime foi bem-sucedida e que suas vantagens, Gráfico 10, poderiam superar as desvantagens, Gráfico 11.

Gráfico 10: Vantagens do teletrabalho. Diretoria Estratégica de Pessoas na Secretaria Municipal de Saúde do Município de Belo Horizonte, 2022.



Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

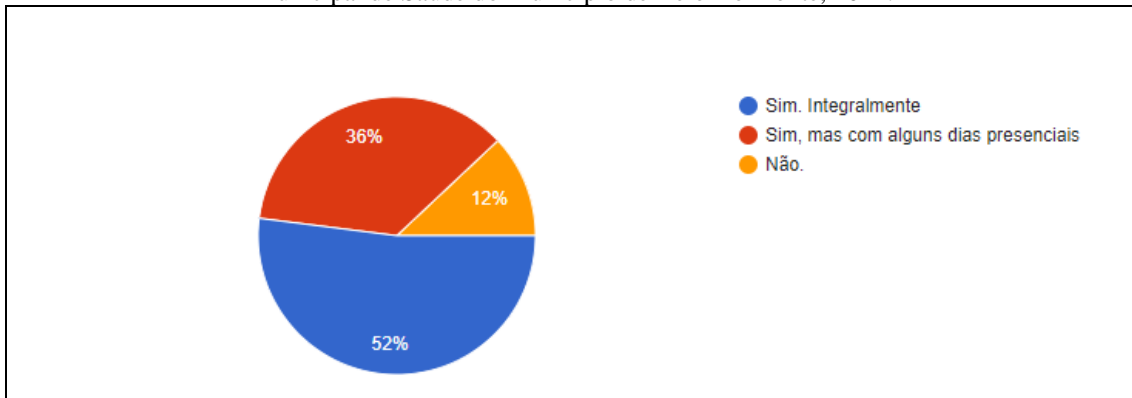
Gráfico 11: Desvantagens do teletrabalho. Diretoria Estratégica de Pessoas na Secretaria Municipal de Saúde do Município de Belo Horizonte, 2022



Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Por último, vide Gráfico 12, nota-se que a grande maioria dos agentes públicos gostariam de permanecer em teletrabalho, confirmando que as vantagens sobrepõem as desvantagens.

Gráfico 12: Desejo de permanecer em teletrabalho. Diretoria Estratégica de Pessoas na Secretaria Municipal de Saúde do Município de Belo Horizonte, 2022.



Fonte: Dados da pesquisa, 2022

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento do presente estudo possibilitou uma análise da percepção dos profissionais da Secretaria Municipal de Saúde do Município de Belo Horizonte perante o regime de Teletrabalho durante a pandemia de Covid-19.

As respostas ao questionário com perguntas fechadas conseguiram apresentar a situação dos servidores perante os desafios desse novo regime e de demonstrar que a partir dele foi possível aumentar tanto a produção quanto a satisfação em relação às demandas do trabalho. Isso foi aferido a partir do aumento da criatividade em que novas soluções são propostas e da redução do tempo de execução de determinada tarefa. Destaca-se também a melhora nas relações familiares e de ganho de tempo para outros afazeres ao passo que deixaram de gastá-lo deslocando entre casa trabalho e trabalho casa.

Em contrapartida, nota-se que para atingir o grau mais elevado na produtividade, a carga horária do trabalho habitual aumentou, não refletindo diretamente em aumento salarial e ainda houve diminuição das probabilidades de ascensão na carreira profissional. Há também a necessidade de aprimoramento das condições de trabalho e a necessidade de aquisição de novos bens materiais, transferindo o que seria de responsabilidade do empregador para o empregado.

Ao final, tem-se que mesmo diante das adversidades, do sobretrabalho, do dispêndio com equipamentos, os servidores objetos deste estudo reforçam a intenção de permanecerem atuando nesta nova modalidade, o que pode garantir a eficiência dos serviços prestados, bem como contribuir no desenvolvimento das relações pessoais

familiares, já que a conciliação entre trabalho e vida pessoal não foi um problema apontado na pesquisa e sim um dos pontos positivos.

Por fim, conclui-se que a modalidade de teletrabalho foi benéfica tanto para administração pública, do ponto de vista da produtividade e de qualidade de atendimento ao público, bem como para os servidores que passaram a executar as tarefas de forma mais rápida, deixaram de ter gastos financeiros com deslocamento até o trabalho e passaram a estar mais presente na vida de seus familiares.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGÊNCIA BRASIL. **Trabalho remoto gerou economia de R\$ 1,4 bi no Executivo federal, 2021**. Disponível em <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-08/trabalho-remoto-gerou-economia-de-r-14-bi-no-executivo-federal>. Acesso em: 2 de jul. 2022

BELZUNEGUI-ERASO, A.; ERRO-GARCÉS, A. Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. *Sustainability*, [S.L.], v. 12, n. 9, p. 3662, 1 maio 2020. Disponível em: <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/9/3662/pdf?version=1588744685>. Acesso em: 01.nov.2022.

BRASIL. Projeto de Lei no 3.512, de 2020. **Dispõe sobre os direitos dos teletrabalhadores, adequando a norma já existente**. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143001>. Acesso em: 2 jul. 2022.

DANIELS, K.; LAMOND, D.; STANDEN, P. Teleworking: Frameworks for Organizational Research. *Journal of Management Studies*, [S.L.], v. 38, n. 8, p. 1151–1185, dez. 2001. Disponível em: https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/1467-6486.00276?casa_token=muLUCjBi0NUAAAAA:lJfyuMPwfY5mhPRDDUYSuNk6d3q1qzzdzd1LFdPDTUZJa-9cgoR02VAn3FVMEvaDwPXVT0Cu7xFsZ7DPBw. Acesso em: 01.nov.2022.

EUROFOUND AND THE INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, **Working anytime, anywhere: The effects on the world of work**. Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva, 2017.

EUROPEAN COMMISSION. **Benchmarking progress on new ways of working and new forms of business across Europe**. ECaTT final report 2000. Bruxelas: IST, 2000.

FRANCO FILHO, Georgeton de Sousa. **Curso de Direito do Trabalho de acordo com a Lei n 13.467/17 e a MP n. 808/2017**. 4a Ed. São Paulo: LTR, 2018.

G1. **Coronavírus: Belo Horizonte tem o primeiro caso confirmado**. Disponível em: <https://g1.globo.com/mg/minas-gerais/noticia/2020/03/16/coronavirus-belo-horizonte-tem-o-primeiro-caso-confirmado.ghtml> Acesso em: 02 de jul. 2022

LIMA, H.F. **O teletrabalho e a pandemia do COVID-19**. Trabalho de Conclusão de Curso. Escola de Direito e Relações Internacionais. PUC- Goiás, Goiás, 2020.

OLIVEIRA, M. F. **Metodologia científica: um manual para a realização de pesquisas em administração**. Universidade Federal do Goiás. Catalão, 2011. Disponível em: <https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/567/o/Manual_de_metodologia_cientifica_-_Prof_Maxwell.pdf>. Acesso em: 16 jul. 2022.

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cad. EBAPE.BR**, [S.L.], v. 16, nº 1, Rio de Janeiro, Jan./Mar. 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/xdbDYsyFztnLT5CVwpxGm3g/?lang=pt>. Acesso em: 01.nov.2022.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. O teletrabalho à luz do artigo 6º da CLT: o acompanhamento do direito do trabalho às mudanças do mundo pós-moderno. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 57, n. 87/88, p.101-115, jan. 2013. Disponível em: https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/27195/claudio_jannotti_rocha_e_mirella_karen_carvalho_bifano_muniz.pdf?sequence=1. Acesso em: 01.nov.2022.

SILVA, G. M.G, SILVA, R.T.C. **Teletrabalho no contexto da pandemia do COVID-19**. 2021. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/91236/teletrabalho-no-contexto-da-pandemia-do-covid-19>>. Acesso em: 13 jul. 2022.

SPADACIO, Cristiane; GUIMARÃES, Márcia; ALVES, Mello. **Nos entremeios: o biológico e o social no Brasil no contexto da COVID-19 e o papel da Atenção Primária à Saúde**. apsemrevista.org, [S.L.], p. 61–65, 2020. DOI: 10.14295/aps.v2i3.67. Disponível em: <https://apsemrevista.org/aps/article/view/67>. Acesso em: 3 jul. 2022.

APÊNDICE – ROTEIRO DO QUESTIONÁRIO

1 - Qual o seu gênero?

Masculino; Feminino; Prefiro não dizer; Outro:

2 - Qual é o seu nível de escolaridade?

Ensino Médio; Superior Incompleto; Superior Completo; Pós-graduação Incompleta; Pós-graduação Completa; Mestrado Incompleto; Mestrado Completo; Doutorado Incompleto; Doutorado Completo

3 - Qual a sua faixa etária?

16 – 24; 25 – 34; 35 – 44; 45 – 54; 55 – 64; 65 – 75

4 - Qual sua renda mensal?

Até 1 salário-mínimo; De 1 a 2 salários-mínimos; De 2 a 3 salários-mínimos; De 3 a 4 salários-mínimos; De 5 a 6 salários-mínimos; De 6 a 10 salários-mínimos; Mais de 10 salários-mínimos

5 - Qual seu Estado Civil?

Solteiro com filhos; Solteiro sem filhos; Casado com filhos; Casado sem filhos; Viúvo com filhos; Viúvo sem filhos; Divorciado sem filhos; Divorciado com filhos vivendo com você; Divorciado sem filhos vivendo com você

6 - Qual seu vínculo com a instituição?

Estagiário; Efetivo; Recrutamento Amplo; Terceirizado; Contratado

7 - Ocupa Cargo de Chefia?

Sim; Não

8 - Há quanto tempo você realiza teletrabalho?

< 3 meses; 3-6 meses; 6-12 meses; 12-24 meses; Entre 2 e 3 anos

9 - Quando começou a realizar o teletrabalho, houve algum treinamento?

Sim; Não

10 - Você acha que é necessário receber um treinamento de como aproveitar melhor o tempo na execução de suas atividades no teletrabalho?

Sim; Não

11 - Quantos dias por semana você realiza teletrabalho?

1 a 2 dias por semana; 2 a 3 dias por semana; 4 a 5 dias por semana; 5 a 6 dias por semana; Tempo Integral

12 - O seu nível de satisfação com vida pessoal e familiar depois que passou a exercer suas atividades na modalidade de teletrabalho?

Aumentou; Igual; Diminuiu

13 - A flexibilização do horário de trabalho e maior tempo livre, permitiram conciliar vida profissional e familiar?

Sim; Não

14 - Você encontrou dificuldade em separar a vida profissional da vida pessoal?

Sim; Não

15 - Percebeu uma maior autonomia no trabalho devido à flexibilidade do horário e maior tempo livre?

Sim; Não

16 - Percebeu alguma diminuição na troca de informações, conhecimentos ou aprendizado com seus colegas de trabalho após ter iniciado o teletrabalho?

Sim; Não

17 - Você se sente inseguro quando teletrabalha isoladamente sem a ajuda dos colegas?

Sim; Não

18 - Você sente necessidade de supervisão de seus superiores para concluir as atividades do seu teletrabalho?

Sim; Não

19 - Como você utiliza o tempo que gastava anteriormente para se deslocar até o trabalho

Família; Hobbies; Cursos; Outro:

20 - Deste a adoção do regime de teletrabalho, você foi promovido?

Sim; Não

21 - Acredita que depois que começou a teletrabalhar houve uma redução das oportunidades na sua carreira?

Sim; Não

22 - Possui linha telefônica exclusiva para atender ligação de trabalho?

Sim; Não

23 - Recebe telefonemas e trabalhos fora do seu período predeterminado de trabalho?

Sim; Não

24 - Possui um espaço em casa usado exclusivamente para trabalho?

Sim; Não

25 - A Prefeitura proveu algum equipamento para que você realizasse seu trabalho em domicílio?

Sim; Não

26 - Foi necessário comprar algum equipamento para realização do trabalho?

Sim; Não

27 - Sua despesa doméstica após iniciar no teletrabalho

Aumentou; Manteve-se igual; Diminuiu

28 - A Prefeitura ou a Secretaria instruiu, de maneira expressa, quanto às precauções que deveria ter para evitar danos à saúde e segurança do trabalhador?

Sim; Não

29 - Indique quais os seguintes meios de comunicação você utiliza quando teletrabalha

Correio eletrônico; Telefone empresarial; Telefone pessoal; Mensagens instantâneas; Áudio-conferência; Videoconferência; Correio tradicional; Outro:

30 - Você percebeu um isolamento social e profissional depois que iniciou o teletrabalho?

Sim; Não; Talvez

31 - Após ter aderido à modalidade de teletrabalho, o seu estresse

Aumentou; Manteve-se igual; Diminuiu

32 - Após iniciar no teletrabalho, a sua motivação ao realizar suas atividades

Aumentou; Manteve-se igual; Diminuiu

33 - Após iniciar no teletrabalho, a sua criatividade ao realizar suas atividades

Aumentou; Manteve-se igual; Diminuiu

34 - Com o teletrabalho, a sua carga de trabalho

Aumentou; Manteve-se igual; Diminuiu

35 - A produtividade das reuniões virtuais se comparadas com as presenciais foi

Maior; Igual; Menor

36 - Considera que o trabalho remoto contribuiu para o aumento de volume de trabalho ou maior pressão por resultados?

Sim; Não

37 - Quanto ao tempo que você leva para concluir uma tarefa em teletrabalho se comparado com a mesma tarefa realizada presencialmente

Aumentou; Manteve-se igual; Diminuiu

38 - Quais são as vantagens do teletrabalho que foram percebidas por você? (Marcar no mínimo as 03 mais importantes)

Produtividade; Maior dedicação a vida pessoal; Redução das interrupções no trabalho; Mais autonomia e liberdade; Flexibilidade de horário; Diminuição no Stress; Não ter que enfrentar trânsito; Outro:

39 - Quais são as desvantagens do teletrabalho que foram percebidas por você? (Marcar no mínimo as 03 mais importantes)

Isolamento social; Isolamento profissional; Redução das oportunidades profissionais; Problemas familiares; Diminuição do tempo pessoal; Estrutura inadequada; Horários indefinidos; Outro:

40 - Considerando a avaliação sobre as vantagens e desvantagens, você gostaria de continuar em trabalho remoto?

Sim. Integralmente; Sim, mas com alguns dias presenciais; Não.