

## **Implantação Do Regime De Teletrabalho No Serviço Público No Contexto Da Pandemia Pelo Novo Coronavírus (Covid-19)<sup>1</sup>**

Ingridy RODRIGUES<sup>2</sup>

Faculdade Laboro, DF

Bruna ALMEIDA<sup>3</sup>

Faculdade Laboro, MA

-

### **RESUMO**

No contexto da pandemia pelo COVID-19, ao no de 2020 a rotina de trabalho das empresas precisou ser adaptada. Assim também ocorreu no serviço público que, viu a necessidade de implantar o modelo de teletrabalho parcial ou integralmente, exemplo ocorrido também no estado de Minas Gerais. Entre os prós e contras será momento oportuno para desenvolvimento de estratégias racionais, inclusivas e mais eficazes.

**PALAVRAS-CHAVE:** Teletrabalho; COVID-19; Servidor público.

O início do ano de 2020 foi marcado pelo aparecimento da pandemia causada pelo novo coronavírus (COVID-19). No dia 12 de março de 2020 foi decretado estado de emergência em saúde pública em Minas Gerais em razão do surto da doença causada pelo novo coronavírus (MG, 2020).

Seguindo orientações da Organização Mundial de Saúde para contenção da transmissão do vírus, várias medidas foram adotadas para que seja evitada a aglomeração de pessoas, inclusive nos postos de trabalho. Assim, foram adotadas estratégias para a continuidade do trabalho no serviço público de forma remota, através da instituição de regime de teletrabalho, principalmente para servidores que se enquadram no grupo de risco (WHO, 2020).

No dia 9 de julho de 2020 foi publicada a Lei nº 23674 que estabelece princípios e diretrizes para ações relativas à adoção de regime de teletrabalho no serviço público

---

<sup>1</sup>Trabalho apresentado para a disciplina de Produção e Inovação Científica da Faculdade Laboro realizada nos dias 25 e 26 de julho de 2020

<sup>2</sup>Aluna do curso de Saúde da Família e Comunidade/, e-mail: dra.ingridyfatima@gmail.com

<sup>3</sup>Orientadora do trabalho. Professora da Faculdade Laboro. Mestra em Comunicação. e-mail: professorabruna.almeida@gmail.com

---

estadual de Minas Gerais, instituindo diretrizes e restrições. Enquadram-se nas restrições as atividades essenciais e que pela própria natureza do trabalho impossibilitam que seja realizado em local diverso daquele estabelecido, que reduzam a capacidade de atendimento ao público ou que não possa ser avaliada por meio remoto. Essa mesma Lei estabelece que será avaliada a aptidão do servidor em relação à capacidade de organização de autodisciplina, cumprimento das atividades nos prazos estabelecidos e disponibilidade para o uso de novas tecnologias no trabalho, não constituindo direito do servidor e, portanto, podendo ser revertida a qualquer momento.

É certo que, esse tipo de regime de trabalho já acontecia mesmo antes da pandemia. No setor público, a primeira empresa a adotar o modelo do teletrabalho domiciliar no Brasil foi o Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO), que presta serviços em tecnologia a partir de um plano piloto em 2006. Outro exemplo foi o Tribunal de Contas da União (TCU), que em 2009, também aderiu com uma parte dos servidores, onde conseguiu reduzir bastante o número de processos. A partir da Lei nº 1.551 de 2011 esse tipo de regime de trabalho tornou-se mais comum, pois garantiu ao trabalhador as mesmas garantias do trabalho convencional.

Entre as vantagens, destacam-se redução de custos para a empresa e para o empregado, redução da poluição e maiores chances de inclusão a PCD, flexibilidade, menor tempo de deslocamento, melhoria da qualidade de vida, autonomia, gerenciamento do trabalho por objetivos, maior concentração e equilíbrio entre a vida pessoal e profissional e menos estresse. Já entre as desvantagens pode-se citar necessidade de uma estrutura para o trabalho em casa, maiores custos nas contas domésticas, conflitos entre trabalho e vida familiar, distrações familiares, isolamento, falta de supervisão, aumento de cobrança e menor reconhecimento (FILARDI et al, 2020).

Durante a pandemia, serviço público tendo que se adaptar à nova realidade, terá a chance de evoluir nessa modalidade de trabalho. Para isso, será necessário que se desenvolvam pesquisas que avaliem a real aplicabilidade para cada setor, analisando os prós e contras, contribuindo para o uso racional do gasto público, desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e desenvolvimento e uso de tecnologias mais adequadas.

---

## REFERÊNCIAS

FILARDI, FERNANDO; CASTRO, RACHEL MERCEDES P. DE; ZANINI, MARCO TULIO FUNDÃO. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 1, p. 28-46, Jan. 2020. Available from <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-39512020000100028&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512020000100028&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em 07 de agosto de 2020.

MG, Minas Gerais. DECRETO COM NUMERAÇÃO ESPECIAL 113, DE 12/03/2020. Disponível em: [https://www.saude.mg.gov.br/images/noticias\\_e\\_eventos/000\\_2020/coronavirus-legislacoes/Decreto\\_113-de-12.03.2020-declara-Situacao-de-Emergencia.pdf](https://www.saude.mg.gov.br/images/noticias_e_eventos/000_2020/coronavirus-legislacoes/Decreto_113-de-12.03.2020-declara-Situacao-de-Emergencia.pdf). Acesso em: 06 de agosto de 2020.

MG, Minas Gerais. Lei nº 23674, de 9 de julho de 2020. Estabelece princípios e diretrizes para as ações relativas à adoção do teletrabalho no serviço público estadual e dá outras providências. Disponível em: <https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:minas.gerais:estadual:lei:2020-07-09;23674>. Acesso em: 07 de agosto de 2020.

WHO, World Health Organization. Getting your workplace ready for COVID-19. Disponível em: <https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/getting-workplace-ready-for-covid-19.pdf>. Acesso em: 05 de agosto de 2020.