

## CAPÍTULO 5

# BREVE INTRODUÇÃO DO TRABALHO REMOTO NO SERVIÇO PÚBLICO<sup>1</sup>

*Dayane Nunes Gonçalves*

*Ana Beatriz Santos Brito*

*Rafael Freitas da Silva*

**Doi: 10.48209/978-65-5417-263-4**

Com o início da pandemia do COVID-19 em 2020 diversas instituições e organizações tiveram que se reinventar para exercer suas atividades e serviços corriqueiros. No âmbito da Administração Pública Federal, a possibilidade de exercer as atividades fora do ambiente físico/presencial da repartição pública através do trabalho remoto já era uma realidade para alguns órgãos há algum tempo, mas algo ainda distante para outros.

O trabalho remoto no setor público pode ser conceituado como aquele em que o servidor pode desenvolver parte ou todo o seu ofício fora das dependências da instituição, utilizando novas ferramentas tecnológicas, como o computador pessoal, tablets e o uso da internet, apresentando-se como uma alternativa para o trabalho presencial (Sobratt, 2016 apud Lucas; Santos, 2021)

---

<sup>1</sup> Esse resumo expandido foi redigido tendo por base o texto de LUCAS, André do Carmo; SANTOS, Rayane Leite. O TRABALHO REMOTO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA BRASILEIRA: desafios e perspectivas. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, [S. l.], v. 7, n. 4, p. 260–270, 2021. DOI: 10.51891/rease.v7i4.963. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/963>.

Em 2020, com o advento da pandemia da COVID-19, o isolamento social (distanciamento físico) foi a principal medida tomada para que as pessoas se protegessem do vírus e evitassem sua propagação. Desse modo, o trabalho remoto foi uma das principais medidas tomadas pelas organizações e instituições públicas e privadas para reduzir os riscos causados pela pandemia.

Não de forma diferente, as Instituições de ensino adotaram o Ensino Remoto Emergencial (ERE) como principal ferramenta para amenizar os impactos causados pela pandemia no Brasil, trazendo muitas mudanças para a educação. Segundo (Costa, *et al.*, 2023, p. 3), “o ERE é caracterizado por uma mudança temporária no ensino pelas condições de crise, utilizando de recursos tecnológicos no desenvolvimento de atividades pedagógicas”.

Devido às transformações tecnológicas, esse modelo de trabalho ainda se torna um desafio para os servidores que compõem a Administração Pública. De acordo com Toledo (2020), as primeiras iniciativas de trabalho remoto no serviço público no Brasil datam de 2009, quando o Tribunal de Contas da União instituiu por meio da Portaria nº 139/2009 a realização de trabalhos fora das suas dependências. Posteriormente, outras instituições adotaram esse modelo de trabalho: em 2012, a Secretaria da Receita Federal e, em 2015, a Controladoria-Geral da União.

Devido o trabalho remoto ganhar cada vez mais espaço, em 2018 surge a primeira norma regulamentadora desse modelo, que compõe o que se denomina Programa de Gestão na Administração Federal, previsto na Instrução Normativa número 01 de 2018 (Lucas e Santos, 2021).

Ademais, devido o crescimento do trabalho remoto ao longo dos anos Toledo (2020), ressalta que até o ano de 2020 eram 14 órgãos públicos federais com experiência de trabalho remoto, e de acordo com o autor, são todas exitosas, resultando em economia de gastos, com a redução de espaços das instalações físicas e aumento de produtividade por parte dos servidores, em contrapartida ao ganho da qualidade de vida.

De acordo com Lucas e Santos (2021), o referido programa prevê três formas de execução do trabalho, em alternativa trabalho presencial: I) por tarefa; II) semipresencial e III) teletrabalho. Esse é um tema crucial para uma boa gestão de pessoas, seja na iniciativa pública ou privada. Alguns servidores necessitam estar mais próximos dos familiares, muitas vezes em razão de doenças crônicas de algum parente ou até mesmo da preservação da sua própria saúde já que não têm estrutura para ficar longe da família, o que leva muitas vezes ao adoecimento.

Diante disso, quanto ao foco dos resultados, a experiência em trabalho remoto no contexto da pandemia da Covid-19, mesmo sem preparação, ensinou as pessoas a serem mais focadas nos resultados. Um excelente ganho para qualquer instituição, mais ainda para instituições públicas onde a burocracia tem um valor de peso.

De acordo com Toledo (2020), essa determinação de que é preciso resolver os problemas, as pendências que se apresentam e se formam, passando por cima das dificuldades, tem sido uma constante no desenvolvimento das atividades, o que leva ao uso de ferramentas tecnológicas. Pessoas que tinham restrição a ferramentas simples como o WhatsApp, estão satisfeitas com a velocidade da comunicação a partir do uso das diversas plataformas disponíveis para o trabalho em equipe, e ainda, das salas virtuais para reuniões.

Ainda segundo Toledo (2020), as oportunidades de treinamento à distância se multiplicaram. Quem antes não tinha curiosidade de conhecer os métodos de ensino à distância, busca ter disciplina para o aprendizado desse novo modelo de trabalho. Isso leva a considerar a questão da economia de recursos onde, à medida que deixamos de ocupar as instalações dos escritórios, se reduzem as despesas de consumo como luz, água, energia, manutenção predial, limpeza, mesmo sem revisão das obrigações contratuais previstas.

Uma vez implantado esse modelo, a economia obtida nesses números questiona sobre a real necessidade da presença física diária em um mesmo local

físico para garantir a produtividade e entregar os serviços que são incumbidos. Além disso, a economia de tempo, sem haver a necessidade de locomoção, possibilita ao indivíduo/funcionário/servidor mais tempo de viver integralmente, podendo se exercitar, cozinhar seus próprios alimentos, organizar com mais zelo onde se vive, ainda, aprender a ter prazer em coisas novas ou desenvolver hobbies pessoais, essenciais para garantia do bem-estar (Lucas e Santos, 2021).

Esse conjunto de atividades reflete positivamente na qualidade de vida individual, e ainda do seu núcleo familiar. Em tempos tão turbulentos no cotidiano dos grandes centros urbanos, qualidade de vida se traduz em mais saúde, gerando, conseqüentemente, maior produtividade no trabalho. Outro benefício se refere ao meio ambiente, pois haveria uma redução de veículos em trânsito, diminuindo a emissão de gases do efeito estufa, gerando uma externalidade positiva de grande benefício ambiental (Lucas e Santos, 2021).

Entretanto, para que o trabalho remoto tenha êxito, se faz necessário recursos de equipamentos para os servidores para que possam desempenhar suas atividades de forma efetiva e eficaz. Além disso, a Administração Pública deve proporcionar aos servidores apoio e suporte psicológico. Com isso a IN n° 01, de 2019 que prevê a implantação do Programa de Gestão, que não deverá obstruir o convívio social e laboral nem a integração do servidor no grupo e sua capacidade de colaboração, visa a proteção da saúde mental dos servidores. Os órgãos devem prever mecanismos para a manutenção do convívio com o grupo, a partir da interação com o chefe e os outros colaboradores (Toledo, 2020).

De acordo com Toledo (2020) numa visão mais moderna, faz-se necessário inclusive a revisão da cultura de chefia para a de liderança de pessoas, em especial no setor público. A organização das instituições públicas, a partir de estruturas hierarquizadas, favorece um modelo que não funciona mais, principalmente com as novas gerações.

Além do mais, com o avanço da capacidade das equipes e das habilidades do gestor, seria possível afastar a restrição imposta no programa de gestão

quanto a desenvolver atividades com esse método de trabalho até mesmo para os ocupantes dos cargos gerenciais, proporcionando uma adaptação do servidor em seu novo ambiente de trabalho, que permita a automotivação, estimulando o seu próprio desenvolvimento e a disciplina de forma a ter um rendimento superior ao produzido presencialmente, frequentando o escritório.

Nesse sentido, o trabalho remoto se mostra como uma boa alternativa para diminuição de custos operacionais, buscando eficiência e produtividade, reduzindo os custos operacionais. Sendo importante que exista por parte do Estado medidas de adoção do home office neste setor diante da crescente adoção do trabalho remoto em diversas áreas, torna-se viável antecipar os benefícios que essa prática pode proporcionar a médio e longo prazo tanto para a sociedade quanto para o governo (Lucas e Santos, 2021).

Portanto, o trabalho remoto já se tornou uma realidade em várias instituições públicas, pois permite a flexibilidade na realização de tarefas e metas, respeitando os parâmetros de eficiência no ambiente organizacional. Além disso, proporciona benefícios práticos aos servidores públicos, contribuindo para a melhoria da qualidade de vida e otimização dos custos administrativos para a instituição.

## **Referências**

COSTA, Cintielena Holanda et al. **A educação no cenário do ensino remoto emergencial (ere) e o trabalho docente**. Research, Society and Development, v. 12, n. 1, p. e18412139597-e18412139597, 2023.

LUCAS, André do Carmo; SANTOS, Rayane Leite. **O TRABALHO REMOTO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA BRASILEIRA: desafios e perspectivas**. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, [S. l.], v. 7, n. 4, p. 260–270, 2021. DOI: 10.51891/rease.v7i4.963. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/963>.

TOLEDO, Adriana. **TRABALHO REMOTO NO SERVIÇO PÚBLICO: o novo normal?** Boletim Economia Empírica. Vol. 1, N• III, 2020.