



**TELETRABALHO NOS ÓRGÃOS PÚBLICOS: PROBLEMAS ENFRENTADOS
PELOS SERVIDORES**

TELEWORK IN PUBLIC AGENCIES: PROBLEMS FACED BY SERVANTS

DEUNER, Guilherme Cirqueira¹

RESUMO

Este artigo visa demonstrar alguns problemas enfrentados por servidores públicos ao realizarem o trabalho remoto, também conhecido como teletrabalho. O estudo comprova que o teletrabalho, fora dos horários pré-determinados, pode causar divergências familiares, desencadear a Síndrome de Burnout, entre outros. O estudo evidencia que, existem formas para controlar o teletrabalho, para que este não seja efetuado em excesso. O método científico utilizado foi pesquisa quantitativa realizada no âmbito da administração pública, a qual serviu como base para as observações e conclusões. Além da pesquisa, também foi utilizado o método qualitativo, no qual o autor utilizou sua experiência como observador pois, este foi servidor público federal por oito anos.

Palavras-chave: Teletrabalho. Síndrome de Burnout. Desconexão. Decreto.

ABSTRACT

This article aims to demonstrate some problems faced by public servants when performing remote work, also known as telework. The study proves that teleworking, outside the pre-determined hours, can cause family differences, trigger Burnout Syndrome, among others. The study shows that there are ways to control teleworking, so that it is not carried out in excess. The scientific method used was quantitative research carried out within the scope of public administration, which served as a basis for observations and conclusions. In addition to the research, the qualitative method was also used, in which the author used his experience as an observer, as he was a federal public servant for eight years.

Keywords: Telework. Burnout Syndrome. Disconnection. Decree.

¹ Graduado em História pelo Centro Universitário das Faculdades Metropolitanas Unidas - FMU. Pós-Graduado em Direito Público com Ênfase em Contratos e Licitações pelo Centro de Ensino Superior Dom Alberto. E-mail: cirqueira.profissional@gmail.com.

1. INTRODUÇÃO

Este artigo visa expor algumas nuances enfrentadas por servidores públicos ao realizarem a modalidade de trabalho remoto, também definido como teletrabalho.

As análises gráficas demonstram que o teletrabalho, aplicado de forma obrigatória (coercitiva) e também de forma excessiva, causa problemas psicológicos, familiares e de saúde. Esta conduta ignora o direito de desconexão e abre caminho para abusos advindos de chefes perniciosos.

O texto engloba uma possível sistemática para diminuir o trabalho remoto em excesso e sugere alterações legislativas.

As observações e conclusões foram baseadas em pesquisa efetuada pelo autor e também, por sua experiência como ex-servidor público federal.

2. DESENVOLVIMENTO

Conforme o glossário do Portal do Servidor, teletrabalho “é aquele realizado, total ou parcialmente, fora das dependências físicas do órgão, de forma remota e com a utilização de recursos tecnológicos”. Este ganhou grande relevância com a pandemia do COVID-19, pois muitos Órgãos Públicos encontraram no trabalho remoto uma saída para que os serviços continuassem sendo realizados e a exposição de seus servidores ao vírus fosse reduzida. (Portal do Servidor, 2022)

Desta forma, o que antes era apenas regulamentado na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), tornou-se necessário ser abrangido também no âmbito dos órgãos públicos.

No dia 18 de maio de 2022, foi publicado no Diário Oficial da União nº 93, o Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022, o qual refere-se ao Programa de Gestão e Desempenho - PGD da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

O referido decreto, que entrou em vigor em 1º de junho de 2022, informa que o PGD poderá ser adotado nas modalidades presencial ou teletrabalho, e dá outras providências.

Art. 9º O teletrabalho:

I - Dependerá de acordo mútuo entre o agente público e a administração, registrado no termo de ciência e responsabilidade;

II - Poderá ocorrer em regime de execução integral ou parcial;

III - ficará condicionado à compatibilidade com as atividades a serem desenvolvidas pelo agente público e à ausência de prejuízo para a administração;

IV - Terá a estrutura necessária, física e tecnológica, providenciada e custeada pelo agente público; e

V - Exigirá que o agente público permaneça disponível para contato, no período definido pela chefia imediata e observado o horário de funcionamento do órgão ou da entidade, por todos os meios de comunicação.

§ 1º A alteração da modalidade presencial para teletrabalho para os contratados por tempo determinado de que trata o inciso IV do § 1º do art. 2º será registrada em aditivo contratual, observado o disposto na Lei nº 8.745, de 1993.

§ 2º A alteração da modalidade presencial para teletrabalho para os estagiários de que trata o inciso V do § 1º do art. 2º ocorrerá por meio da celebração de acordo entre a instituição de ensino, a parte concedente, o estagiário e, exceto se este for emancipado ou tiver dezoito anos de idade ou mais, o seu representante ou assistente legal.

§ 3º A alteração de que trata o § 2º deverá constar do termo de compromisso de estágio e ser compatível com as atividades escolares ou acadêmicas exercidas pelo estagiário.

§ 4º Na hipótese de empregados de empresas públicas ou de sociedades de economia mista em exercício na administração pública federal direta, autárquica e fundacional, a alteração da modalidade presencial para teletrabalho dependerá de autorização da entidade de origem, sem prejuízo dos demais requisitos deste Decreto.

§ 5º O disposto no inciso IV do caput constará expressamente do termo de ciência e responsabilidade.

§ 6º Para fins do disposto no inciso V do caput, o agente público deverá informar e manter atualizado número de telefone, fixo ou móvel, de livre divulgação tanto dentro do órgão ou da entidade quanto para o público externo que necessitar contatá-lo.

§ 7º A opção pelo teletrabalho não poderá implicar aumento de despesa para a administração pública federal. (BRASIL, 2022)

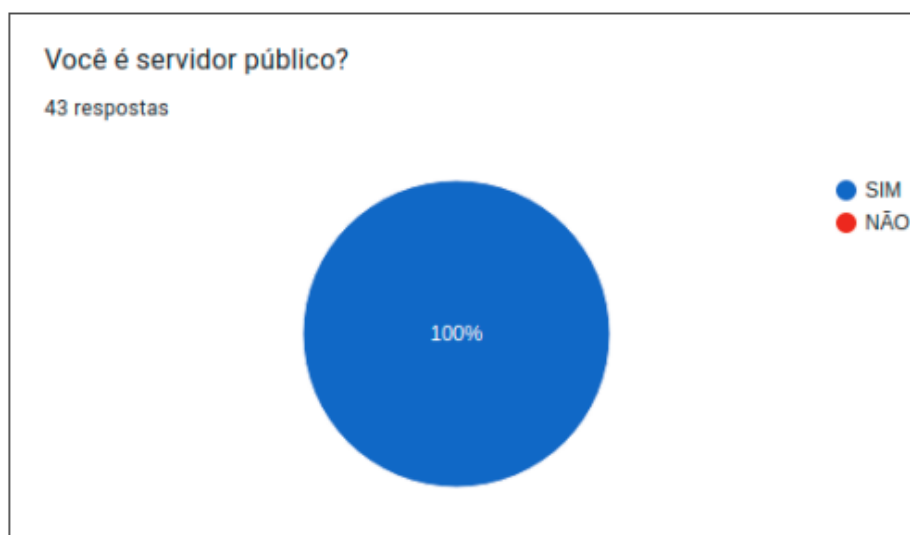
Observa-se, então, que o teletrabalho depende de acordo mútuo, significando desta forma, que não é de caráter obrigatório. Nota-se, também, que o servidor deve permanecer de prontidão para que seus chefes possam entrar em contato no horário de funcionamento do órgão ou da entidade.

Porém, a regra nem sempre é seguida. O autor elaborou uma pesquisa, a qual foi disponibilizada no dia 13 de setembro de 2022 e fechada no dia 14 de setembro

de 2022, através de formulário no *Google Forms*. Foram excluídos os resultados de quem respondeu que não era servidor público para não influenciar no resultado final. (Figura 1)

Conforme a Figura 1, 43 (quarenta e três) servidores públicos responderam ao questionário. Analisando o resultado, é notável que alguns pontos merecem atenção.

Figura 1 - Quantitativo de Participantes da Pesquisa



Fonte: Captura de tela da pesquisa realizada pelo autor (2022)

Primeiramente, nota-se que 44,2% dos participantes foram obrigados a trabalhar em teletrabalho, o que contraria o previsto no inciso I do artigo 9º do Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022, o qual define que o teletrabalho será efetuado após acordo mútuo entre a administração e o servidor público. (Figura 2)

O supracitado decreto, traz em seu artigo 9º, inciso IV, que os custos de equipamentos e outros devem ser custeados pelo próprio agente. Desta forma, quando o agente tem a opção de trabalhar de forma remota e aceita essa condição

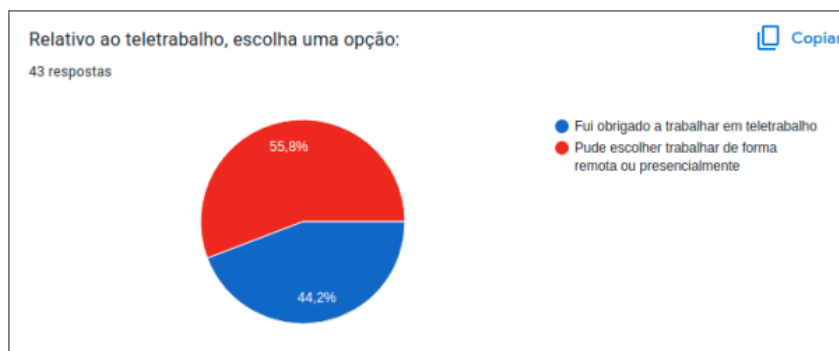
por livre escolha, ele está ciente dos custos e os inclui em seu planejamento orçamentário pessoal.

Por outro lado, quando o agente é obrigado a efetuar o trabalho remoto, contrariando o dispositivo legal, acaba-se criando uma obrigação para que este servidor possua pelos menos internet e computador aptos para o desempenho de sua função.

Muitas vezes o funcionário sente-se coagido e acaba concordando em efetuar o trabalho remoto a contra-gosto e ainda se vê obrigado a custear equipamentos caros que tampouco estavam planejados em seu orçamento, aumentando também seus gastos mensais com energia, internet, água, comida, entre outros.

Destarte, como no artigo 7º do Decreto nº 11.072, de 2022 cita-se que não poderá existir um aumento na despesa para o órgão público, o servidor se vê obrigado a aceitar os dispêndios acima elencados.

Figura 2 - Servidores obrigados, ou não, a realizar o teletrabalho



Fonte: Captura de tela da pesquisa realizada pelo autor (2022)

Além do trabalho remoto obrigatório, evidencia-se que aproximadamente 76,8% dos servidores já extrapolaram o horário administrativo na modalidade do teletrabalho, devido à solicitação de sua chefia. (Figura 3)

Tal conduta contraria o disposto no inciso V do artigo 9º do Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022, o qual menciona que o agente deve ficar disponível no horário de funcionamento do órgão.

Figura 3 - Servidores que Extrapolaram o Expediente



Fonte: Captura de tela da pesquisa realizada pelo autor (2022)

Ainda, 76,7% dos participantes já sentiram medo de negar a realização do trabalho extra, pois poderiam sofrer perseguições ou represálias. (Figura 4)

Figura 4 - Receio na Recusa do Teletrabalho



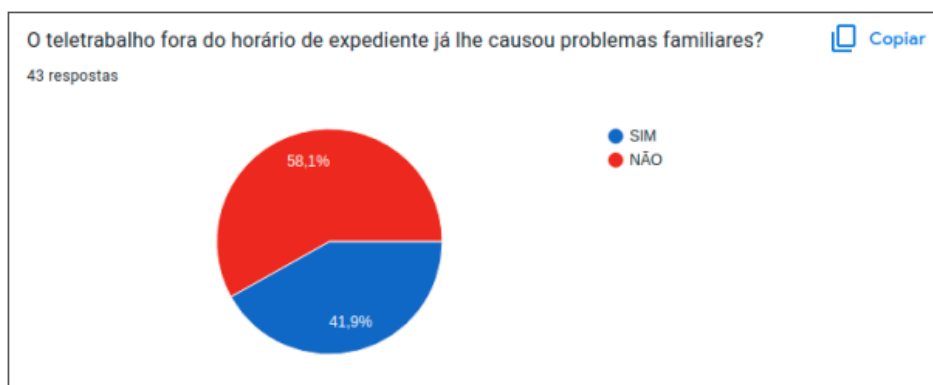
Fonte: Captura de tela da pesquisa realizada pelo autor (2022)

O medo de recusar o teletrabalho além do horário previsto acaba influenciando diretamente na vida pessoal do servidor público.

Como demonstrado na pesquisa, cerca de 41,9% já tiveram problemas familiares por trabalharem excessivamente. A vida social acaba ficando de lado, filhos,

companheiros ou companheiras, afazeres domésticos, lazer, entre outros, acabam não tendo o tempo e atenção que deveriam ter. (Figura 5)

Figura 5 - Teletrabalho e Problemas Familiares



Fonte: Captura de tela da pesquisa realizada pelo autor (2022)

Somados aos problemas familiares, ainda existe a parcela de 51,2% de participantes que informaram se sentirem mentalmente esgotados devido ao teletrabalho excessivo. (Figura 6)

Percebe-se, pela experiência, que quando se trabalha pessoalmente, ao término do expediente administrativo, os servidores encerram suas atividades e vão embora, desconectando-se de seus afazeres. Muitas vezes o serviço fica para ser terminado em outro dia e os chefes dificilmente solicitam que seus subordinados fiquem até mais tarde, exceto em casos emergenciais.

Porém no teletrabalho, muitas vezes os chefes perdem a noção de horário e da importância em cumpri-los, mandando mensagens através de aplicativos de mensagens, solicitando serviços em horários inconvenientes.

Essa atitude pode ser explicada, conforme matéria publicada na Folha de São Paulo (digital), onde o Psicólogo Leonardo Goldberg cita que a comunicação via aplicativo “cria a ideia de um presente contínuo como se não houvesse noções de futuro e passado”.

Destarte, muitos servidores, por receio de negarem o serviço extra ou por um alto grau de responsabilidade, acabam aceitando-o rotineiramente e aos poucos vão ficando mentalmente esgotados, podendo até desenvolverem a Síndrome de *Burnout*.

Figura 6 - Esgotamento Mental



Fonte: Captura de tela da pesquisa realizada pelo autor (2022)

A Síndrome de *Burnout* é conhecida como Síndrome do Esgotamento Profissional, que é definida como “um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade”. (Ministério da Saúde, 2020)

Ademais, “tanto a síndrome de *burnout* quanto transtorno de estresse pós-traumático, quando decorrentes do ambiente laboral, são psicopatologias diretamente atreladas a ocorrência do assédio moral.” (Ericksen, 2010)

Algumas condutas como pedir, sem necessidade, trabalhos urgentes ou sobrecarga de tarefas e impor-lhe horários injustificados, são considerados formas de assédio moral, conforme disposto no site da Biblioteca Virtual de Saúde.

Muitos chefes acabam efetuando o assédio moral, sem nem mesmo perceber, sem possuir a intenção, pois muitas vezes estão focados em resultados e finalizações de tarefas, que acabam exigindo demais de si mesmos e de seus subordinados. Esses comportamentos acabam gerando, assim, problemas psicológicos, familiares e de saúde em ambos os agentes.

Desta forma, o direito de desconexão acaba sendo ferido. Fagner Cesar Lobo Monteiro, explica que:

O direito à desconexão do trabalho é o direito a se desconectar das atividades laborais ao término de uma jornada de trabalho, é direito a descansar, a não

trabalhar, a trabalhar menos, a trabalhar dentro da jornada previamente estabelecida com o patrão, usufruindo efetivamente das horas de lazer e repouso, para revitalização das energias para o dia seguinte de labuta, é direito à limitação da jornada de trabalho, gozando das horas inter e intrajornadas, do tempo livre, a fim de ter uma vida normal fora do ambiente de trabalho. (Lobo Monteiro, 2018, jus.com.br)

Com o direito de desconexão prejudicado, aliado ao assédio moral, dificilmente o servidor mostra um grau de produtividade satisfatório. Inicialmente poderá até parecer que está sendo produtivo, porém com o passar do tempo o desgaste e outros fatores aparecem, diminuindo o nível de rendimento do servidor, evidenciando as mazelas deste.

Diante dos problemas expostos, questiona-se até que ponto o teletrabalho é benéfico para os agentes públicos. Na teoria é tudo muito inovador, porém na prática abre-se o precedente para abusos que muitas vezes não são denunciados pelo medo da retórica.

Existe a necessidade de se estudar novas metodologias de controle do trabalho remoto. Sugere-se a implementação de um sistema que possua uma forma de bloquear o acesso fora dos horários de expediente administrativo, o qual somente poderia ser desbloqueado após a inserção da senha do chefe e de sua justificativa.

Tal sistema geraria um relatório mensal com o cômputo de horas extras, as quais necessitariam ser justificadas pelos chefes dos setores aos seus superiores, como uma forma de prestação de contas.

Essa metodização possibilitaria até mesmo comprovar que um setor necessita de mais servidores, tendo em vista a análise de hora extras efetuada, facilitando no momento da elaboração de um relatório, o qual seria apresentado ao responsável pela distribuição de agentes na organização.

Outro ponto que deveria ser observado, seria o aprofundamento da legislação que abarca o tema. Por ser algo muito recente, a legislação não conseguiu se aprofundar e prever todos os problemas provenientes do teletrabalho.

Por fim, necessitaria, ainda, a criação de uma comissão de análise para verificar todas as brechas nesta nova modalidade, testando novos métodos de

resolução de problemas e efetuando, posteriormente, a elaboração de legislação complementar.

3. CONSIDERAÇÕES IMPORTANTES

Diante do exposto, notamos que o sistema e a legislação devem ser alterados para evitar que o direito dos servidores seja ferido. Não se pode negar o direito à desconexão aos agentes públicos, caso contrário, estes poderão adquirir transtornos familiares e desenvolver graves problemas de saúde, principalmente de cunho psicológico.

Tendo em vista que a metodologia do trabalho remoto, no âmbito público, ganhou força apenas no ano atual, sendo assim uma tecnologia muito recente, há muito o que estudar, testar, inovar e regulamentar.

Neste artigo propõe-se uma sugestão de solução inicial para a questão do teletrabalho além do horário definido, com uma sistemática que pode ser implantada facilmente e que certamente diminuiria drasticamente os casos de abusos por parte de chefes negligentes.

Além desta solução inicial, sugere-se que seja realizada uma comissão para analisar os problemas que surgirem com o decorrer do tempo e testarem novas resoluções que se adaptem melhor ao caso vindouro.

O teletrabalho, por ser uma prática tão recente, deve ser acompanhado constantemente e revisado, para cada vez mais elidir suas imperfeições, fazendo com que os direitos de todos sejam protegidos.

Findando, fica aqui o questionamento em aberto a respeito da faculdade de realização do trabalho remoto.

A condução coercitiva para a realização do teletrabalho deve ser erradicada, porém ficamos com a incógnita de qual seria a melhor metodologia para mitigar tal fuga da legislação, diante de um país que nem sempre cumpre o que está escrito e de tantas fugas da moralidade.

4. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Assédio Moral - Biblioteca Virtual em Saúde MS. Disponível em: <<https://bvsm.sau.gov.br/assedio-moral/>>. Acesso em: 13 set. 2022.

BRASIL. Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Decreto/D11072.htm>. Acesso em: 13 set. 2022.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452/1943, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>.

DEUNER, CIRQUEIRA. Pesquisa Teletrabalho nos Órgãos Públicos. Disponível em: <<https://docs.google.com/forms/d/1xKxxTmhYGsxOzBKBrEECjppEJG-TqZwGoOq9cACuGg/edit>>. Acesso em: 13 set. 2022.

DEUNER, CIRQUEIRA. Respostas da Pesquisa Teletrabalho nos Órgãos Públicos. Disponível em: <<https://docs.google.com/forms/d/1xKxxTmhYGsxOzBKBrEECjppEJG-TqZwGoOq9cACuGg/edit#responses>>. Acesso em: 14 set. 2022.

ERICKSEN, L.; DE OLIVEIRA, C. O Assédio Moral no Trabalho como Causador da Síndrome de Burnout e do Transtorno de Estresse Pós-Traumático: Um Estudo sobre as Psicopatologias Advindas das Conduas de Assédio no Ambiente Laboral. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=c7e1249ffc03eb9d#:~:text=Os%20resultados%20obtidos%20apontam%20que>>. Acesso em: 15 set. 2022.

Glossário. Disponível em: <<https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/programa-de-gestao/glossario>>. Acesso em: 13 set. 2022.

Governo Federal Regulamenta o Teletrabalho na Administração Pública. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2022-05/governo-federal-regulamenta-o-teletrabalho-na-administracao-publica>>. Acesso em: 13 set. 2022.

IMPrensa Nacional. Diário Oficial da União Nº 93 - Decreto Nº 11.072, de 17 de maio de 2022. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-11.072-de-17-de-maio-de-2022-401056788>>. Acesso em: 13 set. 2022.

MONTEIRO, LOBO. O Direito à Desconexão como Direito Fundamental do Trabalhador. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/68226/o-direito-a-desconexao-como-direito-fundamental-do-trabalhador>>. Acesso em: 15 set. 2022.

O Brasil falha ao garantir o direito à desconexão dos trabalhadores? Disponível em: <<https://rhpravoce.com.br/redacao/brasil-direito-a-desconexao/>>. Acesso em: 15 set. 2022.

O que é o direito à desconexão e como ele se relaciona com o teletrabalho. Disponível em: <<https://olhardigital.com.br/2022/06/21/tira-duvidas/direito-a-desconexao-teletrabalho/>>. Acesso em: 15 set. 2022.

Síndrome de Burnout. Disponível em: <<https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout#:~:text=S%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20ou%20S%C3%ADndrom e>>. Acesso em: 13 set. 2022.

Síndrome de Burnout é Reconhecida Como Doença Ocupacional. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2022/01/11/sindrome-de-burnout-e-reconhecida-como-doenca-ocupacional-veja-o-que-muda-para-o-trabalhador.ghtml>>. Acesso em: 15 set. 2022.

Síndrome de Burnout nos Servidores Públicos. Disponível em: <<https://www.cursosaprendiz.com.br/sindrome-burnout/>>. Acesso em: 15 set. 2022.

Teletrabalho - TST. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/teletrabalho>>. Acesso em: 13 set. 2022.

Uso Excessivo e Cobrança no Whatsapp Geram Ansiedade e Hipervigilância. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/equilibriosaude/2020/01/uso-excessivo-e-cobranca-no-whatsapp-geram-ansiedade-e-hipervigilancia.shtml>>. Acesso em: 15 set. 2022.