

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
Faculdade de Direito
Programa de Pós-graduação em Direito

Thiago da Silva Alves

**A REGULAMENTAÇÃO DA POLÍTICA PERMANENTE DE TELETRABALHO NO
GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS**

Belo Horizonte
2022

Thiago da Silva Alves

A regulamentação da política permanente de teletrabalho no Governo do Estado de Minas Gerais

Monografia de Especialização apresentada à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial à obtenção do título de Especialista em Direito Administrativo.

Orientadora: Daniela Mello Coelho Haikal

Belo Horizonte
2022

Ficha catalográfica elaborada pela bibliotecária Meire Luciane Lorena Queiroz - CRB-6/2233.

A474r Alves, Thiago da Silva
A regulamentação da política permanente de teletrabalho no Governo do Estado de Minas Gerais [manuscrito] / Thiago da Silva Alves. - 2022.
35 f.

Monografia (especialização) - Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Direito.

Bibliografia: f. 33-35.

1. Direito administrativo. 2. Administração pública - Minas Gerais.
3. Teletrabalho. I. Coelho, Daniela Mello. II. Universidade Federal de Minas Gerais - Faculdade de Direito. III. Título.

CDU:351:331.8(815.1)



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM DIREITO ADMINISTRATIVO

ATA DA DEFESA DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO DO ALUNO THIAGO DA SILVA ALVES

Realizou-se, no dia 22 de agosto de 2022, às 17:00 horas, Online, da Universidade Federal de Minas Gerais, a defesa de monografia, intitulada A REGULAMENTAÇÃO DA POLÍTICA PERMANENTE DE TELETRABALHO NO GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS, apresentada por THIAGO DA SILVA ALVES, número de registro 2021659440, graduado no curso de DIREITO, como requisito parcial para a obtenção do certificado de Especialista em DIREITO ADMINISTRATIVO, à seguinte Comissão Examinadora: Prof(a). Daniela Mello Coelho Haikal - Orientadora (UFMG), Prof(a). Eurico Bitencourt Neto (UFMG), Prof(a). André Pinho Simões.

A Comissão considerou a monografia:

- Aprovada
 Reprovada

Finalizados os trabalhos, lavrada a presente ata que, lida e aprovada, vai assinada pelos membros da Comissão.

Belo Horizonte, 22 de agosto de 2022.



Documento assinado eletronicamente por **André Pinho Simões, Usuário Externo**, em 06/09/2022, às 17:39, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Daniela Mello Coelho Haikal, Professora do Magistério Superior**, em 21/09/2022, às 15:11, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Eurico Bitencourt Neto, Professor do Magistério Superior**, em 27/09/2022, às 10:41, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufmg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **1700504** e o código CRC **41601563**.

RESUMO

Após o início da Pandemia de COVID-19, percebeu-se um acentuado aumento das mudanças nas relações de trabalho no mundo e no Brasil, envolvendo os diversos setores da economia. Com o desenvolvimento das tecnologias da informação e comunicação, atividades antes realizadas de maneira presencial passaram a ser desenvolvidas de maneira remota. Essas transformações também foram percebidas no setor público, dada a necessidade de medidas de contingenciamento da Pandemia e redução da circulação de pessoas, visando reduzir o número de contaminações. Nesse período, ocorreu no Governo do Estado de Minas Gerais a regulamentação da política de teletrabalho, iniciado com um projeto experimental, passando por um regime especial e culminando na regulamentação da política permanente. Observou-se ao longo desse processo algumas transformações, tanto de objetivos da regulamentação quanto de aspectos específicos de operacionalização do regime. Concluiu-se que a regulamentação da política ainda é recente e pode ser aprimorada, sendo importante a realização de uma avaliação de seus resultados ao passar dos anos.

Palavras-chave: Teletrabalho. Administração Pública. Governo do Estado de Minas Gerais.

ABSTRACT

After the beginning of the COVID-19 Pandemic, there was an accentuation of changes in labor relations in the world and in Brazil, involving the various sectors of the economy. With the development of information and communication technologies, activities that were previously carried out in person began to be developed remotely. These transformations were also perceived in the public sector, given the need for measures to contain the Pandemic and reduce the movement of people, aiming to reduce the number of contaminations. During this period, the Government of the State of Minas Gerais regulated the telework policy, starting with an experimental project, passing through a special regime and culminating in the regulation of the permanent policy. During this process, some transformations were observed, both in terms of regulatory objectives and specific aspects of the operationalization of the regime. It was concluded that the regulation of the policy is still recent and can be improved, being important to carry out an evaluation of its results over the years.

Keywords: Telework. Public administration. Government of the State of Minas Gerais.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	8
2	REVISÃO DA LITERATURA	9
2.1	Origens, definições e aspectos relevantes sobre o teletrabalho.....	9
2.2	O teletrabalho no Brasil e na Administração Pública brasileira	13
3	A EVOLUÇÃO DA POLÍTICA DE TELETRABALHO NO GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS	16
3.1	O Projeto Experimental de Teletrabalho	16
3.2	O Regime Especial de Teletrabalho	20
4	OS PRINCIPAIS ASPECTOS DA POLÍTICA PERMANENTE DE TELETRABALHO NO GOVRNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS	23
4.1	Lei 23.674/2020 – Princípios e diretrizes para adoção do teletrabalho	24
4.2	Decreto 48.275/2021 – Regulamentação da política permanente de teletrabalho	26
5	CONCLUSÃO	32
	REFERÊNCIAS	33

1 INTRODUÇÃO

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (2021), o teletrabalho se baseia na combinação de dois componentes. O primeiro diz respeito à realização do trabalho em um local alternativo ao pré-determinado, que é um local físico de onde se espera que seja realizado o trabalho. Já o segundo componente diz respeito à utilização de tecnologias de informação e comunicação, como computador ou telefone.

No âmbito do Governo do Estado de Minas Gerais, foi publicada a Lei 23.674/2020, que estabelece princípios e diretrizes para as ações relativas à adoção do teletrabalho no serviço público estadual, elencando como princípios da política a redução dos custos operacionais, aumento da eficiência dos serviços públicos e aumento da produtividade, entre outras questões (MINAS GERAIS, 2020).

Posteriormente, o Decreto Estadual 48.275, de 24 de setembro de 2021, regulamentou a política permanente de teletrabalho na Administração Pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo. De acordo com o texto legal, a política de teletrabalho do Governo do Estado “compreende diretrizes, requisitos e ações para implementação e gestão, em caráter permanente, do regime de teletrabalho no âmbito do Poder Executivo” (MINAS GERAIS, 2021).

Anteriormente à essa regulamentação, o regime de teletrabalho no Governo do Estado de Minas Gerais já estava em processo de implementação, dada a previsão do projeto experimental de teletrabalho, objeto do Decreto Estadual 47.885/2020, que previa a adoção do regime em alguns órgãos e entidades estaduais, com duração de um ano, prorrogável por igual período.

Entretanto, pouco após a previsão do projeto experimental, em decorrência da Pandemia da COVID-19, o Governo do Estado regulamentou, através da Deliberação do Comitê Extraordinário COVID-19 nº 2, de 16 de março de 2020, o regime especial de teletrabalho, que abrangeu de maneira ampla aos servidores do poder executivo, como medida temporária de prevenção ao contágio na Pandemia da COVID-19.

Percebeu-se, portanto, conforme destacado por Almeida (2021), o papel fundamental da Pandemia da COVID-19 para a aceleração da regulamentação da política de teletrabalho no Governo do Estado de Minas Gerais, uma vez que a proposta de projeto experimental, direcionado à alguns órgãos estaduais, foi substituído pelo regime especial e, posteriormente, formalmente revogada pela regulamentação da política permanente de teletrabalho.

Em uma busca sobre monografias, dissertações e teses que tratam sobre a política de teletrabalho no Governo do Estado de Minas Gerais, observa-se que o regime especial é objeto de alguns estudos, como Martins, 2021; Tolentino 2020; e Bossi, 2020. Entretanto, com o avanço da regulamentação da temática, bem como sua relevância no contexto de isolamento social e busca pelo aumento da eficiência do serviço público, se mostra interessante analisar os principais aspectos da política permanente de teletrabalho, seus avanços e possíveis desafios.

Nesse sentido, o presente trabalho de conclusão de curso tem como objetivo analisar os principais aspectos da regulamentação da política permanente de teletrabalho no Governo do Estado de Minas Gerais, realizada pelo Decreto Estadual 48.275/2021.

Para isso, realizou-se uma pesquisa pertencente à vertente jurídico-dogmática, uma vez que se baseia na análise e interpretação de elementos internos do ordenamento jurídico, inseridos na Lei Estadual 23.674/2020 e no Decreto Estadual 48.275/2021. O tipo de pesquisa é jurídico-descritivo, descrevendo e destacando as principais características da política permanente de teletrabalho no Governo do Estado de Minas Gerais. Em relação às técnicas de análise a pesquisa foi teórica e qualitativa, uma vez que o procedimento adotado se baseou na análise de textos normativos. Quanto à natureza dos dados, são dados primários a pesquisa de leis, resoluções e demais normas que tratam sobre o objeto da pesquisa, enquanto os secundários se baseiam no referencial teórico sobre o teletrabalho.

O presente trabalho está dividido, incluindo essa introdução, em 5 seções. Na seção 2, realiza-se uma revisão da literatura, tratando sobre o conceito de teletrabalho e seu desenvolvimento no Brasil e na Administração Pública. A seção 3 trata sobre a evolução da política de teletrabalho no Governo do Estado de Minas Gerais, detalhando seu período experimental e especial, enquanto a seção 4 trata sobre os principais aspectos da política permanente de teletrabalho. Por fim, a seção 5 apresenta a conclusão do trabalho.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 Origens, definições e aspectos relevantes sobre o teletrabalho

O teletrabalho tem sua origem na década de 1950, através do estudo de Norbert Wiener sobre a cibernética. O estudo em questão abordou a hipótese do trabalho de um arquiteto que, residindo na Europa, supervisiona à distância a construção de um prédio nos Estados Unidos, através da comunicação por *fac-símile*, que é a reprodução, por meios fotomecânicos, de um texto ou de uma imagem (SERRA, 2003).

Já na década de 1970, ocorreu uma busca por novos modelos de trabalho, realizada por cientistas americanos, que contribuíssem com a redução da poluição causada pelo constante deslocamento das pessoas aos seus locais de trabalho. Nesse contexto, surge a iniciativa de um modelo em que o trabalho fosse até a casa das pessoas (SINGH, 2014). Os países pioneiros com interesse pela modalidade do teletrabalho, Estados Unidos e alguns da Europa, se motivaram, além da redução da poluição, pela crise do petróleo de 1973 e aumento dos problemas de trânsito nos grandes centros (TOLENTINO, 2020).

Em âmbito global, foi aprovada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1996 a Recomendação nº 184 e a Convenção nº 177, frutos da 83ª reunião da Conferência Geral da OIT. De maneira geral, a recomendação e a convenção publicadas dissertam sobre o tratamento igualitário aos trabalhadores presenciais e teletrabalhadores, determinando necessidade de normativas que viabilizassem a implementação de uma política de teletrabalho (TOLENTINO, 2020).

Nos Estados Unidos, a ideia do teletrabalho ganhou protagonismo após desastres naturais e aumento de ataques terroristas na década de 1990, sendo apresentada como uma solução para a questão de segurança, resgatada após eventos mais recentes, como a crise de 2008 e o furacão Irma (TOLENTINO, 2020).

O *Telework*, nomenclatura em inglês da qual se deriva o termo teletrabalho, diz respeito à substituição de deslocamentos relacionados ao trabalho pelo uso de tecnologias da informação, como computadores e telecomunicação, materializando a ideia de o trabalho ir até os trabalhadores (SINGH, 2014).

O trabalho em domicílio, realizado na casa do trabalhador, é denominado também como *home office*, exigindo infraestrutura variada, como computador e internet, até estruturas mais complexas, como telefone, equipamentos de videoconferência e impressora. Existe também a possibilidade de um trabalho misto, com alguns dias de trabalho em casa e outros no escritório (SINGH, 2014).

Rocha e Amador (2018) apresentam uma sistematização das diversas categorias existentes de teletrabalho: a) trabalho em domicílio, sendo aquele realizado na casa do trabalhador; b) trabalho em escritórios-satélites, realizado em pequenas unidades espalhadas de uma empresa central; c) trabalho em telecentros, realizado em estabelecimentos próximo ao domicílio do trabalhador; d) trabalho móvel, baseado em viagens de negócio ou trabalho de campo; e) trabalho em empresas remotas ou *off-shores*, realizado por empresas que instalam escritórios em locais com mão de obra barata; f) trabalho informal ou teletrabalho misto, em que o trabalhador realiza algumas horas de suas atividades fora da empresa.

Nesse contexto de teletrabalho, destaca-se a importância do desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação (TIC's), uma vez que somente através delas foi possível a interação entre indivíduos fisicamente distantes, permitindo assim a execução de tarefas interdependentes. Dentro do rol de TIC's que possibilitaram o avanço do teletrabalho, destacam-se as redes de dados, telefone, e-mail, plataformas de videoconferência e aplicativos de mensagens instantâneas (SINGH,2014).

O teletrabalho é visto como uma possibilidade para as organizações que visam descentralizar suas operações ou que buscam uma redução nos gastos com espaço e energia de suas sedes. Ele é capaz também de proporcionar elevação na produtividade e motivação dos trabalhadores (ADERALDO; ADERALDO; LIMA, 2017).

O aumento da produtividade do trabalhador está relacionado, de acordo com Aderaldo, Aderaldo e Lima (2017), com o foco proporcionado pelo teletrabalho para a execução das tarefas, sem interferência e interrupção por parte de outros trabalhadores. Além disso, de acordo com os autores, existe a tendência do trabalhador que realiza suas atividades em casa se esforçar mais, visando sinalizar seus resultados ao contratante.

Além disso, destacam-se também outras razões que levam as organizações a adotarem o regime de teletrabalho, como melhoria na qualidade de vida de seus funcionários, principalmente pela flexibilidade de horários, que possibilita a realização de atividades de interesse pessoal dos trabalhadores, e retenção de talentos, relacionada também à possibilidade de conciliação do trabalho com atividades da vida pessoal (BARROS e SILVA, 2010).

Entretanto, conforme destacado por Aderaldo, Aderaldo e Lima (2017), existem desafios para as organizações na implementação do teletrabalho, como mudança na estrutura e cultura organizacional, necessidade de investimentos em tecnologia e informação e a seleção de profissionais.

Em relação às mudanças na estrutura e cultura organizacional, destaca-se o desafio de atuação com formas distintas de trabalho, que necessitam um esforço em iniciativas que promovam a integração dos teletrabalhadores, uma vez que ele pode passar por um isolamento na organização (ADERALDO; ADERALDO; LIMA, 2017).

Já os investimentos necessários em tecnologia e informação, de acordo com Aderaldo, Aderaldo e Lima (2017), são necessários para desenvolvimento da comunicação interna e de acesso do trabalhador à organização, promovendo assim sua correta integração, que mesmo com os investimentos está sujeita a dificuldades.

A seleção dos teletrabalhadores também se mostra um desafio, uma vez que será necessário identificar previamente elementos fundamentais para correta execução do trabalho

à distância, como métodos e indicadores, além de habilidades e competências necessárias aos trabalhadores para esse tipo de estrutura laboral (ADERALDO; ADERALDO; LIMA, 2017). Além disso, as organizações se deparam também com dificuldades relacionadas à supervisão e controle do trabalho, especificamente sobre o monitoramento e avaliação do desempenho dos teletrabalhadores, bem como controle gerencial (MENDES; OLIVEIRA; VEIGA, 2020).

Pelo lado dos teletrabalhadores, há também aspectos positivos e negativos quanto à realização dessa modalidade de trabalho. Como aspectos positivos, o teletrabalho pode gerar economia de recursos financeiros, flexibilidade nos horários e local de realização do trabalho, economia de tempo com deslocamentos, melhoria na qualidade de vida pela diminuição no estresse causado pelos deslocamentos e autonomia para organizar o modo de trabalhar (SERRA, 2003; BARROS e SILVA, 2010; SINGH, 2014; MARTINS, 2021).

Como aspectos negativos para os teletrabalhadores, destacam-se o isolamento social nas situações em que o trabalho é realizado integralmente em casa, redução na interação com colegas de trabalho, condições de trabalho desfavoráveis, interferência da vida laboral na vida familiar, aumento da jornada de trabalho, dificuldade na separação do tempo dedicado ao trabalho e lazer e aumento de custos relacionados à infraestrutura necessária para o trabalho (SERRA, 2003; MARTINS, 2021; BARROS e SILVA, 2010).

Além das vantagens e desvantagens do teletrabalho, descritas acima, é importante também uma análise sobre a viabilidade da implementação do teletrabalho. Singh (2014) destaca que deve ser realizada uma análise sobre o trabalho, uma vez que algumas funções, como enfermeiros, carteiros e garçons, não são passíveis de serem realizadas à distância.

Dessa forma, é preciso analisar quais tarefas serão executadas, distribuir o percentual de tempo gasto em cada tarefa durante um período, analisar a viabilidade de realizar as tarefas à distância e identificar o percentual das tarefas que podem ser realizadas à distância, definindo assim se é possível execução do trabalho à distância de maneira integral ou parcial, ou se não é viável a implementação do teletrabalho (SINGH, 2014).

É importante destacar, segundo Singh (2014), que alguns indivíduos não estão aptos ao teletrabalho por não disporem de características necessárias, como objetividade, comprometimento, autonomia, independência, organização, flexibilidade e adaptabilidade. Entretanto, não se faz necessário que um único trabalhador possua todas essas características, sendo necessário apenas um conjunto delas.

Compreendida a origem do teletrabalho, suas definições, vantagens, desvantagens e aspectos relacionados à viabilidade de implementação, o tópico a seguir apresentará o

desenvolvimento do teletrabalho no Brasil e, mais especificamente, na Administração Pública brasileira.

2.2 O teletrabalho no Brasil e na Administração Pública brasileira

Durante a década de 1990 ocorreu no Brasil um impulsionamento da internet, inicialmente restrita à comunidade científica, expandindo-se para outros serviços, como os de natureza comercial. A privatização do sistema brasileiro de telecomunicações também é um fator apontado como fundamental para incentivar o acesso aos meios de comunicação (TOLENTINO, 2020).

No início do século XXI ocorreu a publicação do Livro Verde, resultado do trabalho do Grupo de Implementação do Programa Sociedade da Informação no Brasil. O documento incluiu o teletrabalho como uma proposta para adequação às exigências econômicas, bem como um mecanismo para oferta de trabalho para classes marginalizadas no país (TOLENTINO, 2020).

O teletrabalho já era previsto na legislação brasileira através Lei nº 5.452/43 - Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), equiparando o trabalho em domicílio ao realizado no estabelecimento do empregador. A Lei Federal nº 12.551/2011 alterou o texto da CLT, passando a equiparar o trabalho em domicílio com o trabalho realizado à distância (ALMEIDA, 2021).

Percebeu-se avanço ainda maior através da Lei Federal 13.467/2017, que conceituou de maneira expressa o teletrabalho 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.” (BRASIL, 2017).

Entretanto, anteriormente à Pandemia de COVID-19, percebia-se empenho regulatório mais incisivo em relação ao teletrabalho no setor privado em comparação com a Administração Pública, destacando-se nesse sentido algumas empresas transnacionais, que já adotavam esse modelo de trabalho em seu país sede, como IBM, DuPont, Xerox e Kodak (ALMEIDA, 2021; TOLENTINO, 2020).

Analisando o cenário do teletrabalho no Brasil anteriormente à Pandemia da COVID-19, a estimativa de pessoas que realizavam o teletrabalho parcial ou integral no Brasil em 2010 era de 10 milhões de pessoas, passando a 12 milhões de trabalhadores em 2014, um aumento de 20% (SILVA, 2014)

Para entender o cenário do teletrabalho no Brasil, após o início da Pandemia da COVID-19, Goés, Martins e Nascimento (2020), realizaram um estudo com base nos dados obtidos pela Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios Continuada do último trimestre de 2020. O objetivo era compreender o percentual de trabalhadores com ocupações passíveis de serem executadas em regime de teletrabalho, considerando a Classificação de Ocupações para Pesquisas Domiciliares. O resultado do estudo identificou que aproximadamente 21 milhões de pessoas poderiam realizar suas atividades em teletrabalho, destacando-se o Distrito Federal, com 450 mil pessoas.

No âmbito da Administração Pública, conforme destacado anteriormente, o empenho regulatório sobre o teletrabalho não ocorreu da mesma maneira em comparação à regulamentação do regime para o setor privado. Destaca-se nesse sentido a necessidade de mudanças culturais como um empecilho para o desenvolvimento desse modelo de trabalho no âmbito do serviço público (SILVA, 2014).

O caso pioneiro de teletrabalho no setor público brasileiro ocorreu no Serviço Federal de Processamento de Dados (SerPro), vinculado ao Ministério da Fazenda, com um projeto experimental realizado em 2005, envolvendo dezoito pessoas. O projeto utilizou quatro indicadores: economia de logística, produtividade, conformidade profissional e qualidade de vida (ALMEIDA, 2015; TOLENTINO, 2020).

Como resultados do projeto de teletrabalho no SerPro, que já contava com trinta e um servidores em 2013, percebeu-se um aumento superior à 80% na produtividade, economia de 47,4% para o órgão e 50% para o servidor, aumento de 33% na qualidade de vida e mais de 80% na conformidade profissional. Os resultados evidenciaram, portanto, a viabilidade e as vantagens do modelo naquele contexto (MARTINS, 2021; ALMEIDA, 2015).

Após o pioneirismo no SerPro, outros órgãos também adotaram iniciativas de teletrabalho, como o Tribunal de Contas da União, que contou com adesão de 10% dos servidores em 2009 e alcançou redução no estoque de processos em 45%, e o Ministério da Justiça e Segurança, ocorrido entre 2016 e 2017, em que se observou aumento da produtividade e racionalização dos espaços e custos (ALMEIDA, 2015; TOLENTINO, 2020).

A discussão sobre a implementação do regime de teletrabalho no setor público e privado brasileiro torna-se ainda mais relevante diante dos avanços percebidos com iniciativas piloto realizadas. Insere-se nesse contexto a Pandemia de COVID-19, que gerou nas diversas esferas de governo a necessidade da adoção desse modelo, frente às medidas de quarentena e isolamento social regulamentada nos estados brasileiros, fato que impulsionou a implementação desse modelo de trabalho.

Nesse sentido, após o início da Pandemia de COVID-19, foi publicada no âmbito do Governo Federal a medida provisória 1.046/2021, que tratou sobre medidas trabalhistas para enfrentamento dos impactos da COVID-19, prevendo ações a serem adotadas por empregadores em um prazo de 120 dias, buscando a preservação dos empregos, sustentabilidade do mercado de trabalho e demais consequências da COVID-19 relacionadas ao trabalho e emprego.

Dentre as medidas elencadas pela MP 1.046/2021, o teletrabalho surge como uma possibilidade aos empregadores frente ao trabalho presencial adotado anteriormente. O texto legal previu que para a adoção do novo regime, o empregador deveria notificar o empregado em um prazo mínimo de 48 horas, além de prever em um contrato escrito questões afetas à responsabilidade de aquisição, manutenção ou fornecimento de meios tecnológicos para execução do trabalho remoto, possibilitando o fornecimento dos equipamentos em regime de comodato pelo empregador, não caracterizando verba de natureza salarial. A MP 1.046/2021 teve sua vigência encerrada em 07 de setembro de 2021.

Mais recentemente, em 25 de março de 2022, foi publicada a medida provisória 1.108, que tratou, entre outras questões, sobre alterações na Consolidação das Leis do Trabalho. Entre as alterações promovidas pela MP, passou a ser necessário a previsão expressa em contrato individual de trabalho a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho, quando ocorrer. Além disso, esse contrato poderá dispor sobre horários e meios de comunicação entre empregado e empregador, assegurando intervalos legais de repouso.

A MP 1.108/2022 prevê também que trabalhadores com deficiência ou com filhos de até quatro anos tenham prioridade para vagas em teletrabalho, bem como a possibilidade de aplicação desse regime a aprendizes e estagiários. Por fim, o texto legal destaca que a presença do trabalhador no ambiente de trabalho não descaracteriza o trabalho remoto e que caso o teletrabalhador resida em localidade diversa da sede da empresa, é aplicada a legislação e os acordos coletivos da região de lotação do empregado.

Com o prazo de vigência da MP 1.108/2022 encerrado, foi enviado pela Câmara dos Deputados ao Senado Federal, no dia 03 de agosto de 2022, o Projeto de Lei de Conversão nº 21 de 2022, que está aguardando apreciação do Senado Federal.

No âmbito da administração pública, foi publicado em maio de 2022 o Decreto 11.072, que dispõe sobre o Programa de Gestão de Desempenho (PDG) da administração pública federal, direta, autárquica e fundacional, enquanto um instrumento de gestão que rege o desenvolvimento e mensuração de atividades dos servidores públicos, com foco na entrega por resultados e qualidade do serviço público.

O Decreto destaca que o PGD é aplicável aos servidores em regime de teletrabalho, destacando a necessidade de acordo entre o agente público e a administração, compatibilidade do regime com as atividades a serem desenvolvidas e disponibilidade, pelo agente público, de estrutura física e tecnológica para realização de suas atividades.

Compreendida a evolução da política de teletrabalho no Brasil e na Administração Pública, com seus projetos pilotos, necessidade de aceleração por conta da Pandemia de COVID-19 e regulamentações recentes, o capítulo a seguir irá apresentar a evolução da política de teletrabalho no Governo do Estado de Minas Gerais.

3 A EVOLUÇÃO DA POLÍTICA DE TELETRABALHO NO GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS

Conforme destacado na introdução, a política de teletrabalho no Governo do Estado de Minas Gerais teve início com a previsão do projeto experimental de teletrabalho, objeto do Decreto Estadual 47.885/2020, que previa a adoção do teletrabalho em alguns órgãos estaduais, com duração de um ano, prorrogável por igual período.

Entretanto, pouco após essa regulamentação, teve início a Pandemia de COVID-19 em todo o mundo, que afetou diretamente a estrutura do trabalho formal em diversos setores produtivos, incluindo a Administração Pública, dado as medidas de isolamento social regulamentadas em diversos estados. Nesse sentido, o Governo de Minas Gerais instituiu, através da Deliberação do Comitê Extraordinário COVID-19 nº 2, de 16 de março de 2020, o regime especial de teletrabalho, que abrangeu de maneira ampla aos servidores do poder executivo, como medida temporária de prevenção ao contágio na Pandemia da COVID-19.

Para melhor compreensão da evolução da política de teletrabalho no Governo de Minas Gerais, serão apresentadas a seguir as principais características e aspectos do projeto experimental de teletrabalho e do regime especial de teletrabalho.

3.1 O Projeto Experimental de Teletrabalho

O projeto experimental de teletrabalho, regulamentado através do Decreto Estadual 47.885/2020, possuía objetivos relacionados à busca pelo aumento de eficiência do serviço público. De acordo com o texto legal, o projeto visava aumentar a produtividade e qualidade de trabalho do servidor, racionalizar tarefas e alocação dos recursos, contribuir para a redução de

custos relacionados ao trabalho presencial, estimular a inovação, promover uma cultura orientada a resultados e aumentar a qualidade de vida do servidor (MINAS GERAIS, 2020a)

Destaca-se nesse sentido, conforme explicitado no capítulo 2, a análise de Barros e Silva (2010) sobre as razões que levam as organizações a adotarem o regime de teletrabalho, como melhoria na qualidade de vida de seus funcionários, considerando a flexibilidade de horários que possibilita conciliar o trabalho com atividades da vida pessoal. Além disso, o aumento de produtividade também é um aspecto importante na análise de Aderaldo, Aderaldo e Silva (2017), uma vez que o trabalhador desenvolve suas atividades sem interferência de outros e possui a tendência de se esforçar mais, visando sinalizar seus resultados.

Corroborando com o elencado no segundo capítulo, o teletrabalho para o projeto experimental é definido como aquele realizado, em partes ou de maneira total, fora das dependências físicas das unidades dos órgãos ou entidades governamentais, fazendo uso das tecnologias de informação e comunicação (MINAS GERAIS, 2020a)

O projeto experimental não foi instituído para todos os órgãos e entidades do Governo de Minas Gerais, sendo elencados apenas seis para o seu desenvolvimento, destacados na tabela abaixo. Importante elencar que o Decreto 47.885/2020 estabeleceu uma duração máxima de 365 dias para o projeto, sendo prorrogável por igual período.

Tabela 1 – Órgãos e entidades indicados para o projeto experimental de teletrabalho

Órgão/Entidade	Organização administrativa	Subordinação/vinculação
Agência de Desenvolvimento da Região Metropolitana de Belo Horizonte	Administração indireta	Secretaria de Estado de Desenvolvimento Econômico
Agência Reguladora de Serviços de Abastecimento de Água e de Esgotamento Sanitário do Estado de Minas Gerais	Administração indireta	Secretaria de Estado de Meio Ambiente e Desenvolvimento Sustentável
Corregedoria-Geral da Controladoria-Geral do Estado	Administração direta	Controladoria Geral do Estado
Junta Comercial do Estado de Minas Gerais	Administração indireta	Secretaria de Estado de Fazenda

Fonte: Decreto Estadual 47.885/2020. Elaboração própria.

Conclusão

Órgão/Entidade	Organização administrativa	Subordinação/vinculação
Subsecretaria da Receita Estadual da Secretaria de Estado de Fazenda	Administração direta	Secretaria de Estado de Fazenda
Diretoria de Medicamentos de Alto Custo da Secretaria de Estado de Saúde	Administração direta	Secretaria de Estado de Saúde

Fonte: Decreto Estadual 47.885/2020. Elaboração própria.

Conforme apresentado na tabela acima, dentre os seis órgãos/entidades indicados para o projeto experimental de teletrabalho, 3 pertencem à administração indireta e 3 pertencem à administração direta. Destaca-se a Secretaria de Estado de Fazenda, única que apresenta mais de um órgão/entidade subordinado/vinculado indicado para o projeto experimental.

Um ponto de especial atenção da regulamentação do projeto experimental de teletrabalho foi o cumprimento de metas. O teletrabalho estipulado pelo decreto só poderia ocorrer com atribuições passíveis de serem realizadas de maneira remota e possíveis de mensurar, de forma objetiva, os resultados atingidos e desempenho dos servidores do novo regime (MINAS GERAIS, 2020a).

Para o acompanhamento dos resultados e desempenho, o texto legal pressupõe uma definição das metas de desempenho e produtividade individual, que deve estar de acordo com o planejamento dos órgãos e entidades envolvidos. As metas a serem estabelecidas deveriam levar em conta a carga horária de trabalho dos servidores e deveriam ser iguais ou superiores à dos servidores que executassem as mesmas atividades de maneira presencial (MINAS GERAIS, 2020a).

O cumprimento das metas estabelecidas seria correspondente ao cumprimento da jornada de trabalho dos servidores em regime de teletrabalho. Caso não cumprisse alguma meta estipulada para o mês, o servidor poderia compensar no mês seguinte as metas não atingidas, sendo que, caso não as cumprisse no mês subsequente, seria automaticamente desligado do projeto experimental (MINAS GERAIS, 2020a).

Conforme destacado por Mendes, Oliveira e Veiga (2020), as organizações apresentam dificuldades para supervisionar e controlar o trabalho remoto, especificamente sobre o monitoramento e avaliação do desempenho dos teletrabalhadores, bem como controle gerencial. Nesse sentido, existe um cuidado especial na regulamentação do projeto experimental em definir um formato de monitoramento das atividades realizadas em regime de teletrabalho,

elencando a necessidade do estabelecimento de metas objetivas e já prevendo que o não cumprimento delas resultaria em um retorno ao regime tradicional de trabalho.

Importante também observar a necessidade de as metas estabelecidas serem iguais ou superiores para aqueles servidores em regime de teletrabalho, em comparação ao regime tradicional. Nesse sentido, existiu uma preocupação para que os servidores em regime de teletrabalho não desenvolvessem um número menor de atividades do que aqueles em regime presencial, levando-se em consideração as atribuições dos cargos.

Já por parte dos servidores dos órgãos e entidades envolvidas no projeto, a adesão ao teletrabalho foi facultativa. O estabelecimento desse novo regime de trabalho, de acordo com o decreto, não se constituiria como um direito do servidor, podendo, nesse sentido, ser revogado a qualquer momento por conveniência do serviço público (MINAS GERAIS, 2020a).

Além disso, os servidores em regime de teletrabalho deveriam possuir estrutura física e tecnológica própria para realização do trabalho remoto, não havendo no decreto previsão de empréstimo ou aquisição de equipamentos para desenvolvimento do teletrabalho. Os servidores deveriam também cumprir diretamente suas atividades, sendo vedado o repasse à terceiros, consultar de maneira regular a caixa de correio eletrônico institucional, atender as solicitações de esclarecimentos sobre as atividades desempenhadas e sobre o cumprimento das demandas estabelecidas por parte da chefia e informar possíveis ausências do município de residência em dias úteis (MINAS GERAIS, 2020a).

Para definição dos servidores que desenvolveriam suas atividades em teletrabalho, deveria ser observado o perfil, sendo necessário a demonstração de comprometimento com as tarefas recebidas, capacidade técnica para desempenhar suas atividades sem supervisão direta da chefia e habilidades de autogerenciamento de tempo e de organização. Nesse sentido, destaca-se o observado por Aderaldo, Aderaldo e Lima (2017) sobre a importância de identificar as habilidades e competências necessárias aos trabalhadores para a realização do teletrabalho (MINAS GERAIS, 2020a).

A regulamentação do projeto experimental prevê também manutenção do pagamento de auxílio-refeição ou alimentação aos servidores que passassem a exercer suas atividades em regime de teletrabalho, bem como auxílio-transporte ou vale-transporte nos dias em que fosse necessário o comparecimento à unidade de lotação. O pagamento de diária para comparecimento à unidade de lotação foi vedado, bem como convocação para serviço extraordinário e acréscimo na remuneração em decorrência de horas extras (MINAS GERAIS, 2020a).

Para participar do projeto experimental de teletrabalho, os 6 órgãos/entidades elencados deveriam adotar um modelo de governança que perpassasse por três eixos principais. Em primeiro lugar, deveria ser criado um grupo ou comitê interno para acompanhamento e avaliação dos resultados do projeto experimental e do cumprimento das metas individuais, sendo necessário a presença de, no mínimo, três servidores (MINAS GERAIS, 2020a).

Além disso, seria necessário a adoção de relatórios com descrição das atividades realizadas e resultados atingidos, com periodicidade mensal. Por fim, o decreto prevê a adoção de instrumentos para controle e monitoramento da execução das atividades. Mais uma vez, destaca-se a relevância dada ao monitoramento e controle das atividades realizadas em regime de teletrabalho (MINAS GERAIS, 2020a).

Outros requisitos para adesão ao projeto experimental para os órgãos e entidades, além do modelo de governança, dizem respeito a questões operacionais, como viabilização de acesso à sistemas, processos e documentos pelos servidores em teletrabalho, bem como definição de requisitos tecnológicos para tal e observação de procedimentos relativos à segurança da informação (MINAS GERAIS, 2020a).

O decreto prevê, por fim, a necessidade de resoluções conjuntas entre o Secretário de Estado de Planejamento e Gestão e titular dos órgãos e entidades, para regulamentação da execução do projeto experimental. As resoluções deveriam dispor sobre “hipóteses, situações, requisitos, condições, critérios, procedimentos, prazos, vedações, exclusões, restrições e demais termos” (MINAS GERAIS, 2020a).

Entretanto, através de uma busca por publicações das resoluções conjuntas no Diário Oficial Eletrônico de Minas Gerais, percebe-se que não ocorreram. Três dias após a publicação do decreto que regulamentou o projeto experimental de teletrabalho, foi publicada a Deliberação do Comitê Extraordinário COVID-19 nº 2, de 16 de março de 2020, que dispôs sobre a adoção, em todos os órgãos, autarquias e fundações do Governo do Estado de Minas Gerais, do regime especial de teletrabalho como medida de prevenção ao contágio, enfrentamento e contingenciamento à Pandemia de COVID-19. A seguir, serão apresentados os principais aspectos do regime especial de teletrabalho.

3.2 O Regime Especial de Teletrabalho

O regime especial de teletrabalho no Governo do Estado de Minas Gerais foi regulamentado pela Deliberação do Comitê Extraordinário COVID-19 nº 2, de 16 de março de 2020, como medida de prevenção ao contágio e de enfrentamento e contingenciamento da

Pandemia de COVID-19. O regime especial, publicado apenas três dias depois da do decreto que regulamentou o projeto experimental de teletrabalho, acabou o substituindo, de maneira temporária.

O regime especial de teletrabalho, conforme mencionado anteriormente, foi mais abrangente. As disposições da deliberação aplicaram-se a todos os órgãos, autarquias e fundações do Governo do Estado de Minas Gerais, sendo ainda facultativo a adesão por parte das empresas estatais controladas diretamente ou indiretamente pelo Estado. Excluiu-se da abrangência apenas os servidores das áreas finalísticas dos órgãos e entidades que prestam serviços de natureza médico-hospitalar, segurança pública e educação (MINAS GERAIS, 2020b).

A previsão da deliberação é que, enquanto durasse a situação de emergência em saúde pública, em decorrência da Pandemia de COVID-19, os serviços realizados pelos órgãos e entidades do Governo do Estado fossem realizados de maneira remota, competindo aos titulares dos órgãos e entidades identificar os serviços que não poderiam sofrer descontinuidade. Além disso, a deliberação previu que as chefias de gabinete deveriam identificar as atividades que poderiam ser realizadas por meio do regime especial de teletrabalho (MINAS GERAIS, 2020b).

Do mesmo modo do que o previsto no decreto do projeto experimental, o teletrabalho foi definido como aquele em que o servidor “executa parte ou a totalidade de suas atribuições fora das dependências físicas das unidades do respectivo órgão ou entidade de lotação, por meio da utilização de tecnologias de informação e comunicação” (MINAS GERAIS, 2020b).

Para adesão dos servidores ao regime especial de teletrabalho, deveria ser observada a disposição própria de estrutura física e tecnológica compatível com as atividades que seriam desempenhadas, similar ao previsto no projeto experimental. Entretanto, a regulamentação do regime especial previu que os órgãos e entidades poderiam disponibilizar, de maneira temporária, equipamentos para adesão ao teletrabalho (MINAS GERAIS, 2020b).

De acordo com a deliberação, poderiam ser disponibilizados os bens passíveis de empréstimo e necessários para a realização das atividades de maneira remota, desde que atendidos os critérios previstos para movimentação de bens e que não houvesse custo adicional aos órgãos e entidades (MINAS GERAIS, 2020b).

Esse é um aspecto relevante, uma vez que não existia a previsão de empréstimo de equipamentos no projeto experimental de teletrabalho. O regime especial, por conta de sua razão emergencial de existir e maneira como foi disposto, apresentou essa possibilidade, abarcando assim um número maior de servidores, fator fundamental para atingir seu objetivo de prevenção ao contágio e enfrentamento e contingenciamento da Pandemia de COVID-19.

O mapeamento da viabilidade e prioridade para implementação do regime especial de teletrabalho, de acordo com a Deliberação, ficou a cargo das chefias imediatas, que deveriam, ao longo da implementação, designar as atividades para os servidores por meio de um plano de trabalho individual, acompanhando sua execução e validando os relatórios descritivos de entregas que seriam elaborados pelos servidores (MINAS GERAIS, 2020b).

Já para os servidores, além da disposição de equipamentos próprios ou por meio de empréstimos, as exigências eram similares às elencadas no projeto experimental de teletrabalho. Era necessário o cumprimento das atividades constantes no plano de trabalho individual, a consulta regular à caixa de correio institucional, pronto atendimento às solicitações de informações por parte da chefia imediata e elaboração regular de relatório descrevendo as atividades realizadas, sendo essa a única exigência aos servidores inovadora em relação ao projeto experimental, uma vez que a previsão anterior fazia parte da estrutura do modelo de governança proposto (MINAS GERAIS, 2020b).

No âmbito dos direitos dos servidores, assim como no projeto experimental, a Deliberação do regime especial dispõe sobre a vedação de concessão de auxílio-transporte ou vale-transporte de maneira geral, sendo mantido o pagamento do auxílio-refeição ou alimentação aos servidores em regime de teletrabalho (MINAS GERAIS, 2020b).

A Deliberação prevê também uma ordem de prioridade para a realização do teletrabalho, em virtude do contexto em que estava inserida, visando proteger grupos de risco durante a Pandemia de COVID-19. A prioridade do teletrabalho se deu para os servidores com idade igual ou superior a sessenta anos, seguindo para os servidores portadores de doença crônica e, por fim, lactantes ou gestante (MINAS GERAIS, 2020b).

Nesse sentido, pelo contexto da época, a Deliberação do regime especial elencou também alternativas aos servidores que não pudessem aderir ao teletrabalho, por conta da natureza do trabalho desenvolvido ou não cumprimento dos requisitos necessários. Caso a impossibilidade se desse por conta da natureza do trabalho, poderia ser definido um quantitativo mínimo de servidores que deveriam realizar o trabalho de maneira presencial, bem como realizar alteração nos horários e início e término da jornada de trabalho. Além disso, a Deliberação apresenta a possibilidade de restrição nos horários de atendimento ao público, suspensão do atendimento presencial e revezamento entre os servidores da equipe, por meio de férias regulamentares, férias-prêmio ou folga (MINAS GERAIS, 2020b).

Já na impossibilidade por outras razões, a Deliberação prevê o afastamento dos servidores, seguindo uma ordem de prioridade entre os formatos. Deu-se prioridade ao afastamento por meio de utilização de folgas compensativas, seguidas por gozo de férias-

prêmio, antecipação de férias regulamentares agendadas para 2020 e, por fim, compensação da carga de horário do trabalho em até doze meses após o encerramento da situação de emergência em saúde pública em decorrência da COVID-19 (MINAS GERAIS, 2020b).

De acordo com o elencado acima, a Deliberação do regime especial de teletrabalho pouco avançou em relação ao projeto experimental de teletrabalho, levando em consideração o curto espaço de tempo entre as duas regulamentações e a impossibilidade de implementação do projeto experimental por conta da Pandemia de COVID-19. Destaca-se apenas a inovação na previsão de empréstimo de equipamentos aos servidores para realização das atividades de maneira remota e do estabelecimento de relatórios regulares para os servidores, com descrição das atividades realizadas.

Enquanto o projeto experimental apresentou um enfoque voltado ao aumento de eficiência, melhoria do serviço público e gestão das atividades executadas em teletrabalho, o foco do regime especial estava na prevenção do contágio e enfrentamento da Pandemia de COVID-19. Compreendidos os principais aspectos do regime especial de teletrabalho, o capítulo a seguir irá abordar a política permanente de teletrabalho, instituída pela Lei 23.674/2020 e regulamentada pelo Decreto 48.275/2021.

4 OS PRINCIPAIS ASPECTOS DA POLÍTICA PERMANENTE DE TELETRABALHO NO GOVRNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS

Conforme mencionado anteriormente, a política permanente de teletrabalho foi objeto da Lei 23.674/2020, regulamentada posteriormente pelo Decreto Estadual 48.275/2021. A linha do tempo abaixo detalha a evolução da regulamentação da política de teletrabalho no Governo do Estado de Minas Gerais, até o Decreto 48.275/2021.

Figura 1 – Linha do tempo da regulamentação da política de teletrabalho em Minas Gerais



Fonte: Decreto NE 113/2020, Decreto 47.785/2020, Deliberação Comitê Extraordinário COVID-19 n° 2/2020, Lei 23.674/2020 e Decreto 48.275/2020. Elaboração própria.

Para melhor compreensão da regulamentação da política permanente de teletrabalho no Governo de Minas Gerais, serão apresentados a seguir os principais aspectos abordados pela Lei 23.674/2020 e pelo Decreto 48.275/2021.

4.1 Lei 23.674/2020 – Princípios e diretrizes para adoção do teletrabalho

A Lei 23.674/2020 estabeleceu os princípios e diretrizes para adoção do teletrabalho no âmbito da administração pública estadual. É interessante perceber que ocorreu uma retomada ao disposto no projeto experimental de teletrabalho, uma vez que os princípios para implementação da política permanente de teletrabalho remetem aos objetivos previstos anteriormente no projeto.

O texto legal apresenta como princípios da política a busca pela redução dos custos operacionais dos órgãos e entidades, aumento da eficiência e produtividade do serviço público, melhoria na qualidade de vida dos servidores e a racionalização das atividades desenvolvidas. Enquanto inovações, são apresentados os princípios de contribuição para a mobilidade urbana, redução de emissão de poluentes e adoção de práticas sustentáveis (MINAS GERAIS, 2020c).

Os princípios elencados estão de acordo com os principais objetivos das organizações ao adotar o regime de teletrabalho, que visam aumentar a eficiência do trabalho, contribuir para a melhoria de vida dos trabalhadores e proporcionar benefícios ao meio ambiente, por meio da redução da circulação das pessoas (ADERALDO; ADERALDO; LIMA, 2017; BARROS e SILVA, 2010).

A conceituação do teletrabalho segue similar à prevista no projeto experimental e regime especial, sendo definido como

Atividade laboral executada, no todo ou em parte, em local diverso daquele estabelecido para a realização do trabalho presencial, mediante a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que permitam a execução remota das atribuições inerentes ao cargo, emprego ou função. (MINAS GERAIS, 2020c, art.1)

Assim com previsto no projeto experimental e no regime especial, a lei de adoção do teletrabalho prevê, em suas diretrizes apresentadas, a faculdade de sua adoção e aplicação do regime apenas às funções que não dependem da presença física dos servidores. Além disso, prevê a necessidade de compatibilidade do perfil do servidor com o novo regime, medida por meio de avaliação prévia realizada pelo gestor, que deve mensurar a capacidade de organização, cumprimento das atividades no prazo, autodisciplina e disponibilidade para uso de TIC's para realização do trabalho (MINAS GERAIS, 2020c).

A lei também prevê, enquanto diretrizes para implementação do teletrabalho, a avaliação da gestão e dos resultados de trabalho, bem como dos efeitos da implementação na qualidade de vida dos servidores, mas sem destacar um lapso temporal para as avaliações. Previu-se a ampliação desse regime de trabalho aos servidores com dificuldade de locomoção e manutenção do convívio social e laboral aos servidores, incluindo as pessoas com deficiência (MINAS GERAIS, 2020c).

O fornecimento e empréstimo de equipamento aos servidores para realização do teletrabalho, destacada no capítulo anterior, obteve avanço através da nova regulamentação. A Lei 23.674/2020 prevê, em suas diretrizes, o fornecimento e manutenção dos recursos tecnológicos, físicos e infraestruturas aos servidores em regime de teletrabalho, bem como oferta e acesso a equipamentos de proteção individual e ergonômicos necessários ao teletrabalho (MINAS GERAIS, 2020c).

Percebe-se, portanto, que houve um avanço nessa temática, uma vez que a disponibilidade de equipamentos para realização do teletrabalho deixa de ser uma obrigação aos servidores para realização do teletrabalho, passando a ser uma diretriz para a administração pública. Outro avanço foi a previsão da prevenção e combate ao assédio moral no teletrabalho, que não havia sido abordado na regulamentação do projeto experimental e no regime especial.

O regime de teletrabalho, de acordo com a nova regulamentação, segue não sendo aplicável nos casos de atividades que não possam ser realizadas de maneira remota ou que implique na redução da capacidade de atendimento ao público. Além disso, o teletrabalho segue não constituindo um direito dos servidores, podendo ser revogável por interesse da

administração, necessidade de realização do trabalho de maneira presencial ou inadequação do servidor com teletrabalho (MINAS GERAIS, 2020c).

Por fim, a Lei 23.674/2020 prevê que o teletrabalho não afetará as vantagens, acréscimos pecuniários e demais direitos dos servidores. Já a controle de frequência dos servidores, mensurada no projeto experimental e regime especial através do cumprimento das atividades previstas aos servidores, deve ser regulamentada em conformidade com o regulamento de cada Poder, Ministério Público, Tribunal de Contas e Defensoria pública (MINAS GERAIS, 2020c).

Nesse sentido, observa-se que a lei que estabeleceu os princípios e diretrizes para a adoção do teletrabalho realizou uma retomada ao projeto experimental de teletrabalho, voltando o foco do regime ao aumento da eficiência do serviço público, melhoria da qualidade de vida dos servidores e racionalização das atividades.

Observou-se também que a lei avançou em alguns aspectos, como a previsão de diretriz para a Administração Pública na disponibilização de meios físicos e tecnológicos aos servidores para adoção do novo regime, bem como contribuição para práticas sociais sustentáveis e o combate ao assédio moral no contexto do teletrabalho. O tópico a seguir apresentará os principais aspectos da regulamentação realizada pelo Decreto 48.275/2021, identificando a materialização dos princípios e diretrizes abordados aqui.

4.2 Decreto 48.275/2021 – Regulamentação da política permanente de teletrabalho

O Decreto 48.275/2021 regulamentou a política permanente de teletrabalho no âmbito da Administração Pública no Estado de Minas Gerais, envolvendo a administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo. Os objetivos da política de teletrabalho permanente, destacados pelo decreto, se assemelham com os princípios elencados na Lei 23.674/2020, de racionalização das atividades, aumento da produtividade e eficiência e melhoria na qualidade de vida dos servidores. Acrescentou-se a manutenção e atração de novos talentos e a contribuição para a motivação e comprometimento dos servidores como objetivos da regulamentação.

O decreto mantém a conceituação de teletrabalho similar ao previsto na lei que trata sobre a política, definido as modalidades de teletrabalho que serão adotadas no âmbito do Governo do Estado de Minas Gerais, explicitadas na tabela abaixo.

Tabela 2 – As modalidades de teletrabalho regulamentadas pelo Decreto 48.275/2021

Modalidade	Definição
Execução integral	Aquela em que o servidor realiza sua jornada de trabalho, em sua totalidade, em regime de teletrabalho, ficando dispensada a marcação de ponto.
Execução parcial	Aquela em que o servidor realiza suas atividades em teletrabalho de acordo com um cronograma pré estabelecido, sendo dispensado o seu comparecimento para o trabalho presencial e marcação de ponto nos dias previstos para execução da atividade laboral de maneira remota.

Fonte: Decreto Estadual 48.275/2021. Elaboração própria.

A principal diferença entre as modalidades está na realização do teletrabalho de maneira total ou de acordo com um cronograma estabelecido. Além da definição das modalidades de teletrabalho, o decreto define também o serviço externo como aquelas atividades desenvolvidas de maneira presencial externamente às dependências do órgão ou entidade.

Outros aspectos relevantes definidos pelo decreto são os conceitos de atividade, entrega, meta e plano de trabalho, estritamente relacionados ao controle e avaliação dos resultados alcançados pelos servidores. Atividades são definidas como “conjunto de ações específicas a serem realizadas de forma individual, supervisionadas pela chefia imediata, visando entregas e atingimento de metas no âmbito de projetos e processos de trabalho” (MINAS GERAIS, 2021).

Já as entregas são definidas como “resultado do esforço empreendido na execução de uma ou mais atividades, sendo definidas no plano de trabalho e com previsão de conclusão” Meta, de acordo com o decreto, é “objetivo quantificado a ser alcançado com a realização das atividades, dentro de um prazo previamente estabelecido” (MINAS GERAIS, 2021). As atividades, entregas e metas devem constar no plano de trabalho, que é o instrumento de definição das condições do servidor para realização do teletrabalho.

Além disso, o plano de trabalho deve constar também os deveres dos servidores em teletrabalho e de sua chefia imediata, cronograma para comparecimento à unidade de exercício no caso da modalidade de execução parcial e os sistemas de informação e comunicação que serão utilizados pelos servidores. As definições no plano de trabalho tornaram-se fundamentais, uma vez que serão utilizadas como base para a elaboração do relatório mensal individual, que atesta a frequência dos servidores no mês através do cumprimento das atividades, metas e entregas previamente definidos (MINAS GERAIS, 2021).

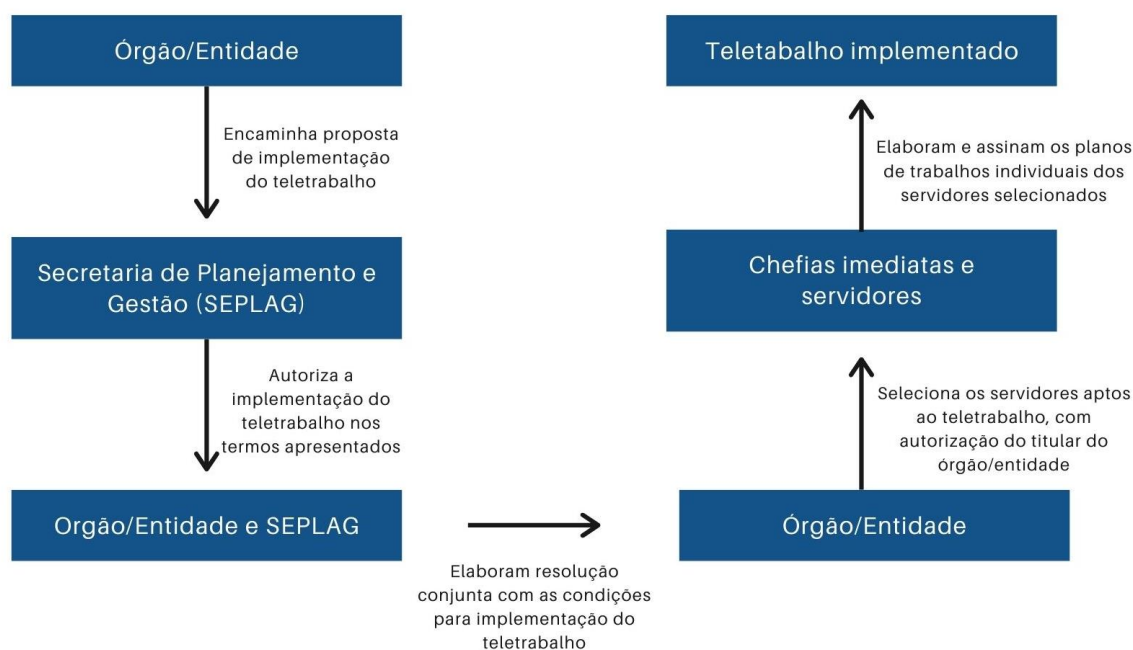
Caso o servidor não cumpra as atividades, metas e entregas previstas por mês é possível a compensação no mês subsequente, sendo que, caso não realizado, o servidor é desligado do regime de teletrabalho e retorna ao regime presencial, assim como previsto anteriormente. Nesse sentido, é permitida a justificativa para não cumprimento das atividades em um mês, desde que compensadas no mês subsequente, por motivo de licenças ou afastamentos devidamente autorizados, ação ou omissão de servidores da mesma ou outra unidade do órgão ou órgão distinto que impossibilite a execução da atividade, e atendimento de outras demandas prioritárias (MINAS GERAIS, 2021).

Assim como nos modelos de teletrabalho definidos anteriormente, a adesão dos servidores ao regime segue sendo facultativa, acrescentando, além disso, a necessidade de definição de um prazo determinado de teletrabalho para os servidores que aderirem ao regime. O teletrabalho, de acordo com o decreto, segue não se constituindo um direito dos servidores, podendo ser revogado a qualquer momento por conveniência do serviço público (MINAS GERAIS, 2021).

Enquanto requisitos para adesão ao teletrabalho, permanece a restrição do regime somente às atividades que possam ser realizadas de maneira remota e com resultados mensuráveis, além de definição de metas e entregas compatíveis com a carga horária dos servidores e, ao menos, equivalentes às dos servidores que executam as mesmas atividades de maneira presencial, sendo permitida a realização de volume inferior de entregas somente quando necessário adaptação, em decorrência de reestruturação administrativa, mudança para outra unidade ou lotação, transferência e remoção. Mantém-se também a necessidade de garantia de capacidade plena de atendimento ao público nas unidades que realizam essa atividade (MINAS GERAIS, 2021).

Para implementação do teletrabalho nos órgãos e entidades, o decreto prevê algumas etapas que devem ser observadas, conforme resumo apresentado na imagem abaixo.

Figura 2 – Processo de implementação do teletrabalho permanente



Fonte: Decreto Estadual 48.275/2021. Elaboração própria.

O modelo de governança, previsto no projeto experimental de teletrabalho é retomado na regulamentação do teletrabalho permanente, devendo conter a criação de um grupo ou comitê gestor interno, com no mínimo três servidores do órgão, para acompanhar as entregas e cumprimento de metas, e adoção de instrumentos de monitoramento e controle das atividades executadas (MINAS GERAIS, 2021).

Além disso, foi acrescentado a necessidade de elaboração de relatórios trimestrais pelas chefias imediatas dos servidores em teletrabalho, com descrição das atividades realizadas e resultados alcançados, e elaboração, pelo grupo ou comitê, de relatórios gerenciais para avaliação e monitoramento da política de teletrabalho. Percebe-se, portanto, uma atenção maior ao formato e periodicidade para avaliação dos resultados alcançados com a política em relação ao projeto experimental, aprimorando o que já estava previsto anteriormente (MINAS GERAIS, 2021).

O órgão no Estado designado pelo decreto para coordenação da política de Teletrabalho é Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão, que ficou responsável por monitorar, avaliar e aprimorar a política através de orientação aos órgãos e entidades, análise dos resultados, apoio aos órgãos e entidades para capacitar os servidores em teletrabalho e desenvolvimento, adaptação e divulgação de ferramentas de TIC para suporte ao novo regime, entre outras questões (MINAS GERAIS, 2021).

De acordo com o previsto na lei da política permanente de teletrabalho, o decreto detalha a necessidade de avaliação do perfil dos servidores a serem designados para o regime de teletrabalho, sendo identificados critérios como capacidade de organização, cumprimento das atividades no prazo determinado, capacidade técnica para utilização de TICs'. Destaca-se, mais uma vez, a relevância dessa análise sobre o perfil dos servidores, corroborando com o elencado por Aderaldo, Aderaldo e Lima (2017) sobre a importância de identificar as habilidades e competências necessárias aos trabalhadores para a realização do teletrabalho.

Em identificação dos servidores para realização do teletrabalho, o decreto prevê também que, caso seja necessário realizar uma escolha, critérios de priorização entre os servidores, iniciando com aqueles que façam jus a horário especial de trabalho de acordo com as leis 869/52 e 9.401/86, seguindo para as servidoras gestantes e lactantes e servidores com mobilidade reduzida (MINAS GERAIS, 2021).

Além disso, observa-se uma inovação ao elencar, após os três primeiros grupos, prioridade aos servidores com melhor resultado na última avaliação de desempenho realizada, seguido pelos servidores com maior tempo na unidade de exercício, servidores estáveis efetivos e servidores que completou requisitos para aposentadoria. Dessa forma, são elencados critérios que visam beneficiar com a possibilidade de um novo regime os servidores com melhores resultados ou tempo de trabalho (MINAS GERAIS, 2021).

A regulamentação da política de teletrabalho prevê deveres para as chefias imediatas e para os servidores para implementação do teletrabalho. As chefias imediatas seguem com os mesmos deveres previstos no regime especial, de elaborar o plano de trabalho, acompanhar sua execução e monitorar o cumprimento das entregas e metas previstas, validando o relatório mensal. Além disso, acrescentou-se a necessidade de envio trimestral de relatório ao comitê ou grupo gestor, inovação do regime permanente, com a relação de servidores em teletrabalho, desafios identificados e resultados alcançados (MINAS GERAIS, 2021).

Já para os servidores, foi elencado o dever de assinar e executar as atividades previstas no plano de trabalho, além de firmar termo de ciência e responsabilidade que declare condições para adesão ao teletrabalho, prazo de permanência no regime, suas atribuições, responsabilidades e deveres (MINAS GERAIS, 2021).

Destaca-se, nesse aspecto, a previsão como dever dos servidores em regime de teletrabalho de possuir e manter infraestrutura necessária para o exercício de suas atribuições, na contramão da diretriz prevista na Lei 23.674/20 de fornecimento e manutenção de recursos físicos, tecnológicos e de infraestrutura para o teletrabalho pela Administração Pública. O decreto de regulamentação prevê somente a possibilidade, por meio de análise de viabilidade,

de disponibilização de equipamentos e recursos tecnológicos aos servidores pelos órgãos, mas deixa a cargo de cada órgão a decisão e ao servidor o dever de possuir a estrutura necessária (MINAS GERAIS, 2021).

Além disso, os servidores em regime de teletrabalho devem também, conforme elencado anteriormente, cumprir as atividades previstas em seu plano de trabalho, consultar de maneira regular a caixa de correio eletrônico institucional, informar à chefia nos casos de afastamento legais e ausência do município de residência, atender as solicitações da chefia imediata, elaborar o relatório mensal e comparecer à unidade de lotação de maneira presencial sempre que for convocado, respeitando o prazo de 24 horas caso o local de residência seja até 100 quilômetros o mesmo da lotação, 7 dias caso a distância seja superior a 100 quilômetros e 30 dias caso o local de residência seja fora do território nacional (MINAS GERAIS, 2021).

Enquanto direitos dos servidores em teletrabalho, o decreto prevê a manutenção do pagamento de auxílio refeição ou alimentação, bem como de auxílio ou vale transporte nos dias em que for necessário o comparecimento na unidade de exercício. O tempo de realização das atividades em teletrabalho é computado como efetivo exercício para todos os fins, sendo vedado o pagamento de diária para comparecimento à unidade de exercício e horas extra, adicionais por periculosidade ou insalubridade, adicional noturno e parcelas remuneratórias e indenizatórias (MINAS GERAIS, 2021).

Por fim, o decreto prevê também a possibilidade de adaptação dos processos de avaliação de desempenho individual, visando se adequar ao novo modelo de trabalho. Além disso, é previsto a possibilidade de abertura de processo administrativo disciplinar pelas autoridades competentes, em caso de indícios de descumprimento aos aspectos abordados pelo decreto ou nas resoluções específicas dos órgãos. O decreto produziu efeitos a partir do término da vigência do estado de Calamidade Pública em decorrência da Covid-19, ocorrido em 01/01/2022. Ficou também revogado, de maneira formal, o Decreto 47.885/2020, que regulamentou o projeto experimental de teletrabalho (MINAS GERAIS, 2021).

Percebe-se, portanto, que a regulamentação da política permanente de teletrabalho detalhou diversos aspectos elencados na lei de implementação da política. A regulamentação manteve o foco da adoção do modelo no aumento da produtividade, melhoria do serviço público e da qualidade de vida dos servidores, assim como a lei que estabeleceu a política.

Como fatores positivos, observa-se um cuidado maior na especificação dos modelos de controle e avaliação dos resultados alcançados com o novo regime, através da criação de relatórios trimestrais pelas chefias imediatas e gerenciais por parte do grupo gestor ou comitê do órgão/entidade, visando garantir uma avaliação global da política em âmbito estadual.

Observa-se também o cuidado na previsão e detalhamento da avaliação prévia dos servidores que irão realizar suas atividades de maneira remota, elencando critérios que devem ser adotados e, para os casos em que necessário escolher entre servidores, alguns requisitos que levam em consideração o desempenho e tempo de serviço, tornando o processo mais objetivo e meritocrático.

Por outro lado, o decreto previu a necessidade e responsabilidade dos servidores em regime de teletrabalho em possuir e manter os recursos físicos e tecnológicos necessários para a realização das atividades de maneira remota, trazendo entendimento diferente do disposto na Lei 23.674/2020, que apresentou a diretriz de fornecimento e manutenção dos recursos para adequada realização do teletrabalho. Esse aspecto pode ser considerado um limitador para o alcance de uma parcela dos servidores que não avaliem ser interessante custear, com recursos próprios, os insumos básicos para realização do trabalho.

Compreendidos os principais aspectos da regulamentação da política permanente de teletrabalho, seus avanços e possíveis desafios, o capítulo a seguir apresentará uma conclusão do trabalho.

5 CONCLUSÃO

De acordo com o abordado nos capítulos acima, percebeu-se que a regulamentação do teletrabalho no Governo do Estado de Minas Gerais materializou-se em 2020, a partir da previsão do projeto experimental de teletrabalho, que visava implementar o novo modelo de trabalho em 6 órgãos/entidades do Governo, como foco na melhoria e aumento de eficiência do serviço público, bem como melhoria na qualidade de vida dos servidores.

Entretanto, o projeto desenvolvido não se desenvolveu na prática, uma vez que, em março de 2020, em decorrência da Pandemia de COVID-19, o Governo estadual regulamentou o regime especial de teletrabalho de maneira abrangente a todos os servidores dos órgãos e entidades de Minas Gerais, com o foco de promover uma redução no contágio e combate ao Coronavírus. Dessa forma, percebeu-se uma primeira alteração do foco da regulamentação do teletrabalho.

Pouco tempo depois, em julho de 2020, o Governo do Estado publicou uma lei que dispôs sobre o regime de teletrabalho permanente para seus órgãos e entidades, o regulamentando posteriormente, em 2021. Nesse novo processo, percebeu-se uma retomada no foco do regime de teletrabalho para aspectos voltados à melhoria do serviço público e da qualidade de vida dos seus servidores.

Analisando os principais aspectos e transformações ao longo de todo o processo de regulamentação do teletrabalho, observa-se grande enfoque e avanço no estabelecimento de modelos e ferramentas para controle e avaliação da política em âmbito estadual, apresentando processos claros a serem adotados, tanto para seleção dos servidores para o novo regime quanto para monitoramento da realização das atividades previstas, enquanto comprovação de cumprimento de carga horária de trabalho, alterando a perspectiva vigente até então de comprovação com horas de trabalho para comprovação por meio de entregas realizadas.

Alguns desafios ainda estão postos, como o fornecimento e manutenção de estrutura física e tecnológica para realização do teletrabalho, que ficou a cargo dos servidores tanto no regime especial quanto na regulamentação do regime permanente, apesar da diretriz apresentada na lei do teletrabalho permanente de fornecimento e manutenção dos recursos para adequada realização do teletrabalho. Esse fato pode restringir o alcance do novo modelo de trabalho aos servidores que possuem condições financeiras e disposição para custear seus próprios equipamentos de trabalho.

Por fim, como o regime de teletrabalho ainda é recente, é necessário um maior tempo de implementação e pesquisas aprofundadas para mapear seus reais impactos, tanto na melhoria do serviço público, redução de despesas e aumento de eficiência, quanto na melhoria da qualidade de vida e adaptabilidade dos servidores públicos com o modelo. A princípio, a regulamentação se mostra positiva ao possibilitar a Administração Pública caminhar junto à evolução proporcionada pelas tecnologias de comunicação e informação nos modelos tradicionais de trabalho.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Salvia Gomes. **A adoção do teletrabalho no âmbito da administração pública brasileira**. Monografia (especialização) Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Direito. Belo Horizonte, 2021.

ALMEIDA, Luíza Helena Salviano dos Santos Montes. **Teletrabalho no setor público: desafios e tendências**. Monografia (especialização). Instituto Brasiliense de Direito Público, Escola de Administração de Brasília. Brasília, 2015.

ADERALDO, Igor Leal; ADERALDO, Carlos Victor Leal; LIMA, Afonso Carneiro. Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 15, Rio de Janeiro, set. 2017. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1679-395160287>>.

BARROS, Alexandre Moço; SILVA, José Roberto Gomes. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. **Cadernos EBAPE.BR**, v.8, Rio de Janeiro, mar. 2010. Disponível em:<<https://doi.org/10.1590/S1679-39512010000100006>>.

BOSSI, Gustavo Augusto Moura. **A adoção do teletrabalho no setor público em Minas Gerais: um estudo de caso sobre a Prodemge**. Monografia (especialização). Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho. Belo Horizonte, 2020.

BRASIL, Lei nº 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: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em 5 abr 2022.

BRASIL, Decreto 11.072, de 17 de maio de 2022. Dispõe sobre o Programa de Gestão e Desempenho - PGD da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-11.072-de-17-de-maio-de-2022-401056788>>. Acesso em 11 de agosto de 2022.

BRASIL, Medida provisória 1.046, de 27 de abril de 2022. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19). Disponível em: <

BRASIL, Medida provisória 1.108, de 25 de março de 2022. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação de que trata o § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943. Disponível em: <<https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/152406>>. Acesso em 11 de agosto de 2022.

GOÉS, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos; NASCIMENTO, José Antônio Sena. Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo. **Carta de Conjuntura**, Rio de Janeiro, n. 47, jun, 2020. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2020/06/potencial-de-teletrabalho-na-pandemia-um-retrato-no-brasil-e-no-mundo/>>.

MARTINS, Lucca Moreira. **Teletrabalho em regime especial: um estudo sobre o impacto na saúde mental na perspectiva dos servidores da SEPLAG/MG**. Monografia (Graduação). Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho. Belo Horizonte, 2021

MAURIZIO, Roxana. Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe. **Panorama Laboral en América Latina y el Caribe**, Organización Internacional do Trabalho. Julho, 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_811301/lang--es/index.htm>.

MENDES, Ricardo Augusto de Oliveira; OLIVEIRA, Lucio Carlos Dias; VEIGA, Anne Gabriela Bastos. A viabilidade do teletrabalho na administração pública brasileira. **Brazilian Journal of Development**, v.6, n.3. Curitiba, 2020. Disponível em: <<https://doi.org/10.34117/bjdv6n3-222>>.

MINAS GERAIS. Decreto nº 48.275, de 24 de setembro de 2021. Regulamenta a Política de Teletrabalho na Administração Pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo. **Minas Gerais**, Belo Horizonte, 24 set. 2021.

MINAS GERAIS, Lei nº 23.674, de 09 de julho de 2020. Estabelece princípios e diretrizes para as ações relativas à adoção do teletrabalho no serviço público estadual e dá outras providências. **Minas Gerais**, Belo Horizonte, 09 jul 2020c.

MINAS GERAIS, Deliberação comitê extraordinário COVID-19 nº2, de 16 de março de 2020. Dispõe sobre a adoção do regime especial de teletrabalho como medida temporária 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). **Minas Gerais**, Belo Horizonte, 16 mar. 2020b.

MINAS GERAIS. Decreto nº 47.885, de 13 de março de 2020. Dispõe sobre o Projeto Experimental de Teletrabalho, no âmbito da Administração Pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo. **Minas Gerais**, Belo Horizonte, 13 mar. 2020a.

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cadernos EBAPE.BR**, v.16, Rio de Janeiro, mar 2018. Disponível em:
<<https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/54516>>.

SERRA, Paulo. O teletrabalho - conceito e implicações. **Informação e Comunicação Online**, Volume 3–Mundo Online da Vida e Cidadania, Covilhã, 2003. Disponível em:<<http://hdl.handle.net/10400.6/518>>.

SILVA, Gabriella Di Felício Ferreira da . **Perspectivas sobre o teletrabalho no contexto da administração pública brasileira: um anteprojeto**. Dissertação (mestrado). Fundação Getúlio Vargas, Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas. São Paulo, 2014. Disponível em:< <http://hdl.handle.net/10438/12928>>.

SINGH, Yngrid Nicoletti de Azevedo. **Brasileiros e trabalho em casa: perfil e escolhas do trabalhador**. Dissertação (Mestrado). Universidade de São Paulo, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. São Paulo, 2014.

TOLENTINO, Maria Júlia Moura. **Teletrabalho durante a Pandemia de COVID-19: uma análise da percepção dos trabalhadores e gestores sobre a experiência do Estado de Minas Gerais**. Monografia (Graduação). Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho. Belo Horizonte, 2020.