



Universidade de Brasília – UnB

Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas
Públicas – FACE

Departamento de Economia – ECO

Programa de Pós-Graduação em Economia – PPGE

Mestrado Profissional em Gestão Econômica de Finanças Públicas

**O IMPACTO DO TELETRABALHO
NO COREN-RJ: Uma Análise Descritiva da Produtividade dos Enfermeiros
Fiscais e o reflexo na execução das despesas orçamentárias no período da
pandemia do Novo Coronavírus**

Aline dos Santos Silva Vianna Barbosa

Brasília

2021

Professora Doutora **Márcia Abrahão Moura**
Reitora da Universidade de Brasília

Professor Doutor **Enrique Huelva Unternbäumen**
Vice-Reitor da Universidade de Brasília

Professor Doutor **Lúcio Remuzat Rennó Júnior**
Decano de Pesquisa e Pós-Graduação

Professor Doutor **Eduardo Tadeu Vieira**
Diretor da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de
Políticas Públicas

Professor Doutor **Roberto de Goes Ellery Júnior**
Chefe do Departamento de Economia

Professora Doutora **Marina Delmondes de Carvalho Rossi**
Coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Economia

ALINE DOS SANTOS SILVA VIANNA BARBOSA

**O IMPACTO DO TELETRABALHO
NO COREN-RJ: Uma Análise Descritiva da Produtividade dos Enfermeiros
Fiscais e o reflexo na execução das despesas orçamentárias no período da
pandemia do Novo Coronavírus**

Dissertação apresentada como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Gestão Econômica de Finanças Públicas do Programa de Pós-Graduação em Economia do Departamento de Economia da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas da Universidade de Brasília.

Orientador: Prof. Dr. José Carneiro da Cunha Oliveira Neto.

Brasília

2021

Universidade de Brasília – UnB
Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas
Públicas – FACE

Departamento de Ciências Econômicas – ECO
Programa de Pós-Graduação em Economia – PPGE

ALINE DOS SANTOS SILVA VIANNA BARBOSA

**O IMPACTO DO TELETRABALHO
NO COREN-RJ: Uma Análise Descritiva da Produtividade dos Enfermeiros
Fiscais e o reflexo na execução das despesas orçamentárias no período da
pandemia do Novo Coronavírus**

Dissertação apresentada como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Gestão Econômica de Finanças Públicas do Programa de Pós-Graduação em Economia do Departamento de Economia da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas da Universidade de Brasília.

Orientador: Prof. Dr. José Carneiro da Cunha Oliveira Neto.

Banca Examinadora:

Prof. Dr. José Carneiro da Cunha Oliveira Neto – Orientador
PPGE/ECO/FACE/UnB

Prof. Dr. Antonio do Nascimento Júnior – Membro Interno
PPGE/ECO/FACE/UnB

Prof. Dr. Roberto de Góes Ellery Júnior – Membro Interno
PPGE/ECO/FACE/UnB

Profa. Dra. Tatiana Regina Petrillo Pires de Araújo – Membro Externo
UniCEUB

Brasília, _____ de _____ de 2021.

Ao meu amado esposo Paulo Vianna, que me apoia sempre desde que nos conhecemos, me acolhe, me faz sorrir e me impulsiona com sua parceria, paciência e amor. Sem você, não seria possível concretizar essa etapa importante na minha vida profissional.

Aos meus preciosos e amados filhos, Gabriela e Arthur, pelos sorrisos diários, amor e carinho. Que a importância do estudo e meu amor por vocês sejam sempre o meu maior legado.

Aos meus amados e queridos pais, Maria das Graças e Pedro Celio, meus constantes incentivadores e maiores fãs, a quem devo minha formação pessoal e minha vida, que souberam compreender as ausências para que eu pudesse alcançar esta meta.

AGRADECIMENTOS

A Deus, pela existência e força proporcionadas para concluir todos os projetos que me dispus a executar.

Ao meu orientador, o professor Dr. José Carneiro, por ter aceitado acompanhar-me neste projeto. A sua tranquilidade e inteligência foram essenciais para a minha motivação, à medida que as dificuldades iam surgindo e me ajudaram a manter a calma ao longo do percurso.

A minha família, em especial, aos meus irmãos Luciano, Alice, Angélica, Daniele e Luzinete, pelo incentivo, amor, inspiração e compreensão nos vários e longos momentos que tive que me dedicar à realização desse trabalho.

Aos meus queridos amigos-irmãos de curso de Mestrado, muito importantes no apoio mútuo para não desistirmos da missão Brasília: Dyana Ramos, Daniele Bittencourt, Leonardo Gonçalves e Alessandra Ávila. Vencemos!

Aos amigos fiscais do Conselho Regional de Enfermagem do Rio de Janeiro (COREN-RJ), que se dispuseram a participar da pesquisa e demonstraram a força e coesão do grupo; em especial, ao carinho, a inteligência e a contribuição de Dyana Ramos, Simone Aguiar, Fernanda Gesteira, Danielle Bartoly e Ana Caroline Arouche. Muito obrigada a todos!

Ao Conselho Federal de Enfermagem (COFEN), ao COREN-RJ e à Universidade de Brasília (UnB), pela oportunidade de cursar o Mestrado e a disponibilização de grandes docentes para a formação acadêmica de seus alunos.

A todos que contribuíram, de algum modo, para que fosse possível atingir os objetivos desse estudo, incluindo meu pequeno grande companheiro de confinamento, sr. Will Salsicha.

“O único homem que está isento de erros,
é aquele que não arrisca acertar”.

Albert Einstein

RESUMO

O presente estudo teve por objetivo analisar o impacto causado pelo teletrabalho no Departamento de Fiscalização do Conselho Regional de Enfermagem do Rio de Janeiro com base na percepção e produtividade dos enfermeiros fiscais durante o desenvolvimento do trabalho remoto no período da pandemia do novo Coronavírus, bem como o reflexo nas despesas correntes realizadas em 2020. O trabalho remoto foi a estratégia adotada pelo Sistema COFEN/CORENs, de forma compulsória, a fim de mitigar a disseminação viral ao reduzir a circulação de pessoas em transportes públicos e nos ambientes de trabalhos. Fez-se uso de metodologia com abordagem mista, com predomínio de aspectos quantitativos e características descritiva e exploratória. Por meio de análises via gráficos, a partir dos dados coletados com os questionários *online*, em relatórios do Departamento de Fiscalização 2018-2020 e da Gestão do referido Conselho Regional referente ao ano 2020, foi possível concluir que o teletrabalho desenvolvido na fiscalização demonstrou-se uma modalidade eficiente e promissora, comprovando o aumento da produtividade das atividades administrativas de fiscalização, do alto índice de satisfação pelos enfermeiros fiscais em trabalhar na modalidade remota e a comprovação a partir do relatório orçamentário das despesas, ensejando a redução dos gastos correntes liquidados e pagos na autarquia nesse período. Porém, sendo uma nova modalidade laboral no Conselho Regional em questão, necessita ser estudada com projetos, análises de custo-benefício do programa, para fins de adequada implementação, com alinhamento à tecnologia, comunicação e gestão vigentes.

Palavras-chave: Teletrabalho. Pandemia. Novo Coronavírus. Produtividade. Gestão orçamentária.

ABSTRACT

The present study aimed to analyze the impact caused by teleworking in the Inspection Department of the Regional Nursing Council of Rio de Janeiro based on the perception and productivity of tax nurses during the development of remote work in the pandemic period of the new Coronavirus, as well as the reflection on current expenses incurred in 2020. Remote work was the strategy adopted by the COFEN/CORENs System, in a compulsory way, in order to mitigate viral spread by reducing the circulation of people in public transport and in work environments. A mixed approach methodology was used, with a predominance of quantitative aspects and descriptive and exploratory characteristics. Through graphical analysis, from the data collected with the online questionnaires, in reports from the 2018-2020 Inspection Department and from the Management of the aforementioned Regional Council for the year 2020, it was possible to conclude that the telework developed in the inspection was demonstrated an efficient and promising modality, proving the increase in the productivity of administrative inspection activities, the high level of satisfaction by tax nurses in working in the remote modality and the confirmation from the budget report of expenses, allowing the reduction of current expenses paid and paid in the autarchy in that period. However, being a new type of work in the Regional Council in question, it needs to be studied with projects, cost-benefit analyzes of the program, for the purpose of proper implementation, in line with current technology, communication and management.

Keywords: Telework. Telecommuting. Pandemic. New CoronaVirus. Productivity. Budget management.

LISTA DE FIGURAS

Figura 2.1 – Caracterização do teletrabalho.....	26
Figura 2.2 – Modalidades de teletrabalho.....	27
Figura 2.3 – Vantagens e desvantagens do teletrabalho.....	29
Figura 2.4 – Despesas liquidadas no Conselho Regional de Enfermagem do Rio de Janeiro – ano 2020.....	45
Figura 2.5 – Dados de óbitos e casos reportados do novo Coronavírus entre os profissionais de Enfermagem.....	49
Figura 2.6 – Dados de óbitos e casos reportados do novo Coronavírus entre os profissionais da Enfermagem por Unidade da Federação.....	50
Figura 2.7 – Abrangência do Sistema Conselho Federal de Enfermagem/Conselhos Regionais de Enfermagem.....	52

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 4.1 –	Sexo.....	61
Gráfico 4.2 –	Idade.....	62
Gráfico 4.3 –	Nível de escolaridade.....	62
Gráfico 4.4 –	Possui filho(s) ou outro familiar no mesmo ambiente do <i>home office</i>	63
Gráfico 4.5 –	Espaço exclusivo para o <i>home office</i>	64
Gráfico 4.6 –	Mobiliário ergonômico.....	65
Gráfico 4.7 –	Período semanal em trabalho remoto.....	66
Gráfico 4.8 –	Nível de satisfação do enfermeiro fiscal ao trabalhar em <i>home office</i>	67
Gráfico 4.9 –	Permanência em <i>home office</i>	68
Gráfico 4.10 –	Aumento da produtividade na percepção do enfermeiro fiscal..	69
Gráfico 4.11 –	Organização da jornada de trabalho diária.....	70
Gráfico 4.12 –	Atividade administrativa realizada em <i>home office</i>	71
Gráfico 4.13 –	Desenvolvimento de algum desequilíbrio físico/emocional durante o <i>home office</i>	73
Gráfico 4.14 –	Comparativo de fiscalizações ocorridas – período 2019-2020...	74
Gráfico 4.15 –	Atividades administrativas fiscais desenvolvidas – período 2019-2020.....	76
Gráfico 5.1 –	Receitas x Despesas – ano 2020.....	86

LISTA DE TABELAS

Tabela4.1 –	Análise comparativa, em frequência, das atividades administrativas fiscais – período 2019-2020.....	77
Tabela4.2 –	Despesas orçamentárias.....	79
Tabela4.3 –	Previsão e execução das despesas – ano 2020.....	81

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AC	- Acre
AGU	- Advocacia-Geral da União
AL	- Alagoas
AM	- Amazonas
AP	- Amapá
art.	- Artigo
BA	- Bahia
BB	- Banco do Brasil
CAPES	- Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CE	- Ceará
CF	- Constituição Federal
CGC	- Comitê Gestor de Crise
CGU	- Controladoria-Geral da União
CIE	- Conselho Internacional de Enfermeiros
CLT	- Consolidação das Leis do Trabalho
COFEN	- Conselho Federal de Enfermagem
COREN	- Conselho Regional de Enfermagem
COVID-19	- <i>Corona VirusDisease</i> 2019
DEFIS	- Departamento de Fiscalização
DF	- Distrito Federal
Dr.	- Doutor
Dra.	- Doutora
ECO	- Departamento de Economia
EPI	- Equipamento de Proteção Individual
ES	- Espírito Santo
FACE	- Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas
GO	- Goiás
IBGE	- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
inc.	- Inciso

MA	- Maranhão
MBA	- <i>Master in Business Administration</i>
MG	- Minas Gerais
MP	- Medida Provisória
MPT	- Ministério Público do Trabalho
MS	- Ministério da Saúde
MS	- Mato Grosso do Sul
MT	- Mato Grosso
n.	- Número
OIT	- Organização Internacional do Trabalho
OMS	- Organização Mundial da Saúde
OPAS	- Organização Pan-Americana da Saúde
PA	- Pará
PB	- Paraíba
PE	- Pernambuco
PI	- PiauÍ
PNAD	- Pesquisa Nacional por Amostra de DomicÍlios
PPGE	- Programa de Pós-Graduação em Economia
PR	- Paraná
Prof.	- Professor
Profa.	- Professora
QVT	- Qualidade de Vida no Trabalho
R\$	- Real
RH	- Recursos Humanos
RJ	- Rio de Janeiro
RN	- Rio Grande do Norte
RO	- Rondônia
RR	- Roraima
RS	- Rio Grande do Sul
SC	- Santa Catarina
SciELO	- <i>Scientific Electronic Library Online</i>
SE	- Sergipe

- SERPRO - Serviço Federal de Processamento de Dados
- SP - São Paulo
- SRF - Secretaria da Receita Federal
- STF - Supremo Tribunal Federal
- TCU - Tribunal de Contas da União
- TIC - Tecnologia da Informação e Comunicação
- TO - Tocantins
- TRT - Tribunal Regional do Trabalho
- TST - Tribunal Superior do Trabalho
- UF - Unidade da Federação
- UnB - Universidade de Brasília

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	18
1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA.....	18
1.1.1 Problema de pesquisa.....	20
1.2 HIPÓTESES	20
1.3 OBJETIVOS.....	21
1.3.1 Objetivo geral	21
1.3.2 Objetivos específicos	21
1.4 JUSTIFICATIVA.....	21
1.5 ESTRUTURA DA PESQUISA	22
2 REFERENCIAL TEÓRICO	23
2.1 A OBRIGATORIEDADE DO DISTANCIAMENTO SOCIAL DEVIDO AO NOVO CORONAVÍRUS E O CONSEQUENTE INÍCIO DO TELETRABALHO	23
2.1.1 Impacto do distanciamento e isolamento social	23
2.1.2 A importância do teletrabalho.....	24
2.2 CONCEITO DE TELETRABALHO, SUAS MODULAÇÕES E NORMATIZAÇÕES	26
2.3 EXPERIÊNCIAS DO TELETRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.....	30
2.4 CONCEITOS DE PRODUTIVIDADE E EFICÁCIA EM TEMPOS DE PANDEMIA E FERRAMENTAS ADOTADAS NO TRABALHO REMOTO	34
2.5 CONCEITOS ECONÔMICOS E ORGANIZACIONAIS GERADOS DURANTE O ISOLAMENTO SOCIAL	38
2.5.1 Conceitos econômicos: <i>trade-off</i> , riscos e incertezas, assimetria da informação e externalidades	38
2.5.2 Teorias Comportamentais X e Y de McGregor na gestão do teletrabalho	41
2.6 DESPESAS ORÇAMENTÁRIAS NO CONSELHO REGIONAL DE ENFERMAGEM DO RIO DE JANEIRO – ANO 2020.....	42
2.7 EXPERIÊNCIA DA ADOÇÃO DO TELETRABALHO NO CONSELHO REGIONAL DE ENFERMAGEM DO RIO DE JANEIRO	46
2.8 A ENFERMAGEM FRENTE À PANDEMIA DO NOVO CORONAVÍRUS.....	47
2.8.1 A atual relevância social do Sistema COFEN/CORENs.....	51

2.8.2 A fiscalização da Enfermagem como proteção à saúde do cidadão	53
2.8.3 A assimetria da informação nos serviços de saúde e a ação da fiscalização do Conselho Regional de Enfermagem do Rio de Janeiro	54
3 MÉTODOS E TÉCNICAS.....	56
3.1 CARACTERIZAÇÃO DO TIPO DA PESQUISA.....	56
3.2 COLETA DE DADOS	57
3.3 CENÁRIO E SUJEITOS DA PESQUISA	58
3.4 ANÁLISE DOS DADOS.....	59
4 ANÁLISE DE DADOS E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	61
4.1 PERFIL SOCIAL DOS ENFERMEIROS FISCAIS	61
4.2 ESTRUTURA FÍSICA DO AMBIENTE.....	64
4.3 PERÍODO SEMANAL EM TRABALHO REMOTO.....	66
4.4 NÍVEL DE SATISFAÇÃO	67
4.5 MODALIDADE DE HOME OFFICE NA PERCEPÇÃO DO ENFERMEIRO FISCAL	68
4.6 PRODUTIVIDADE.....	69
4.7 JORNADA DE TRABALHO	70
4.8 ATIVIDADES DESENVOLVIDAS EM <i>HOME OFFICE</i>	71
4.9 SAÚDE MENTAL	73
4.10 COMPARATIVO DE FISCALIZAÇÕES OCORRIDAS – PERÍODO 2019-2020	74
4.11 ATIVIDADES ADMINISTRATIVAS FISCAIS DESENVOLVIDAS – PERÍODO 2019-2020.....	76
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	83
REFERÊNCIAS.....	89
ANEXOS	104
ANEXO A – NORMATIVA DO TELETRABALHO: LEI N. 12.551, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2011	105
ANEXO B – NORMATIVA DO TELETRABALHO: ARTS. 75-A A 75-E DA LEI N. 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017	106
ANEXO C – NORMATIVA DO TELETRABALHO: ART. 4º DA MEDIDA PROVISÓRIA N. 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020	109

ANEXO D – NORMATIVA DO TELETRABALHO: NOTA TÉCNICA N. 16, DE 2020, DO GT NACIONAL COVID-19.....	111
APÊNDICES	115
APÊNDICE A – CARTA DE ANUÊNCIA AO CONSELHO REGIONAL DE ENFERMAGEM DO RIO DE JANEIRO	116
APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO DIRECIONADO AOS ENFERMEIROS FISCAIS	118

1 INTRODUÇÃO

Neste primeiro capítulo, é demonstrado o assunto do estudo, a delimitação do tema, o problema, a justificativa, os objetivos e a hipótese. Para tanto, foram levantadas informações, acontecimentos e discussões que substancializam e consolidam a temática escolhida.

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA

A presente pesquisa teve por objetivo principal analisar o impacto do teletrabalho na produtividade dos enfermeiros fiscais no Departamento de Fiscalização (DEFIS) e o reflexo nas despesas orçamentárias pagas durante o distanciamento social obrigatório devido ao estado de calamidade pública inerente à pandemia do novo Coronavírus no ano de 2020 no Conselho Regional de Enfermagem do Rio de Janeiro (COREN-RJ).

Para efeito do estudo proposto, adotou-se a definição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de 1996, onde o teletrabalho é considerado a forma de trabalho realizada em lugar distante do escritório central e do centro de produção e implicando o uso de novas tecnologias facilitadoras de comunicação, sendo aprovada e normatizada pela Convenção sobre Trabalho Domiciliar n. 177¹.

O trabalho remoto pode ser considerado como uma modalidade recente na esfera trabalhista brasileira, se considerarmos seu início a partir da década de 1990 e sua regulamentação em 13 de julho de 2017, com a Lei da Reforma Trabalhista – Lei n. 13.467 (BRASIL, 2017).

Carvalho e Fincato (2018) apontam que o teletrabalho pode ser considerado como um fenômeno atual no cenário de grandes transformações políticas, econômicas e sociais duradouras, pois permeiam fatores determinantes de mudança, tais quais: flexibilidade, Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) e sustentabilidade.

¹ As Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) são tratados internacionais multilaterais. São normas internacionais, o equivalente internacional de uma lei, cujos destinatários são os próprios Estados. Exatamente por isso, vinculam os países-membros que as ratifiquem.

A modalidade de teletrabalho tornou-se ideal para que o COREN-RJ continuasse a exercer suas atividades de regulamentação, zelando pela qualidade dos serviços da Enfermagem, pelo cumprimento da Lei do Exercício Profissional – Lei n. 7.498, de 25 de junho de 1986 (BRASIL, 1986) e pelo Código de Ética e Deontologia dos profissionais de Enfermagem, seguindo preceitos da Resolução n. 564, de 06 de dezembro de 2017, do Conselho Federal de Enfermagem (COFEN) e, assim tentando evitar o aumento do risco de contágio pelo novo Coronavírus (*Corona Virus Disease 2019 – COVID-19*) através das aglomerações e do número de pessoas circulando nos ambientes e meios de transporte públicos, mas mantendo suas atividades administrativas em funcionamento mesmo que remotamente, e garantindo com que os profissionais de Enfermagem tão fundamentais em meio ao caos da crise da saúde, pudessem continuar a buscar os serviços do órgão em meio às restrições de atendimento ao público.

Silva (2013) aponta que devido às características intrínsecas do teletrabalho, de diminuição do deslocamento e do consumo interno dos teletrabalhadores nas empresas, além do aumento considerável da produtividade, essa forma de trabalho se tornará cada vez mais, uma alternativa sustentável ecologicamente de se trabalhar no presente e no futuro, e tem sido cada vez mais comum em países desenvolvidos às empresas adotarem contratos de trabalho na modalidade *home office*, ou até mesmo, parcialmente a distância, quando o empregado tem dias que trabalha internamente e outros dias presta serviços na modalidade remota.

Seguindo os conceitos de Rosano-Peña e Gomes (*apud* MADURO-ABREU, 2018), produtividade consiste na relação entre aquilo que é produzido e os meios empregados para a criação de algo que agregue valor e seja necessário (possua utilidade social) de forma eficiente. A partir dessa definição a pesquisa busca correlacionar a tríade trabalho remoto-produtividade-redução de custos.

Conforme Dain (2001), sob a ótica das finanças públicas e da gestão orçamentária, as despesas são consideradas como gastos realizados pelo setor público para funcionamento e manutenção das atividades ou políticas desenvolvidas para a sociedade. São classificadas em três vertentes, a saber: 1) Finalidade do gasto; 2) Natureza do dispêndio; e, 3) Agente da execução (órgão orçamentário e unidade orçamentária), e agrupadas em duas importantes fases, quais sejam: 1) Planejamento; e, 2) Execução.

A execução das despesas, de acordo com a Lei n. 4.320, de 17 de março de 1964, se dá em três estágios, a saber: 1) Empenho; 2) Liquidação; e, 3) Pagamento (BRASIL, 1964). De acordo com a proposta, o estudo está direcionado à análise das despesas pagas, contribuindo com o melhor entendimento das fases que compõem esse processo.

1.1.1 Problema de pesquisa

Com base nos conceitos econômicos de riscos e incertezas, de falhas de mercado, na Teoria do Bem Estar e nas Teorias Comportamentais X e Y, surge o problema que direciona a pesquisa:

- A partir do evento imprevisível da pandemia pelo novo Coronavírus, originando consequências socioeconômicas globais de difíceis previsões, a adoção compulsória do trabalho remoto pelo COREN-RJ, além de ter como foco principal mitigar a circulação do novo Coronavírus, também repercutiu na produtividade no DEFIS e nos custos da autarquia?

1.2 HIPÓTESES

Com base na leitura de artigos e trabalhos acadêmicos que analisam o *home office* e o teletrabalho híbrido, formularam-se as seguintes hipóteses a serem testadas na pesquisa:

- A modalidade de trabalho remoto promoveria aumento de produtividade dos enfermeiros fiscais no DEFIS do COREN-RJ, além de reduzir as despesas correntes e contribuir com a contenção do avanço do novo Coronavírus, a partir do isolamento e/ou distanciamento social dos funcionários?
- Seria viável a proposta da efetivação do teletrabalho para ser regulamentada e implementada no DEFIS do COREN-RJ, a partir da experiência da atividade laboral remota ocorrida no ano de 2020?

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo geral

Analisar o impacto do teletrabalho no DEFIS do COREN-RJ durante a pandemia do novo Coronavírus no ano de 2020, a partir da análise dos dados de produtividade do grupo de enfermeiros fiscais e o reflexo nas despesas correntes pagas da autarquia neste período.

1.3.2 Objetivos específicos

- Correlacionar os conceitos econômicos de *trade-off*, riscos e incertezas, externalidades e assimetria das informações, às ações desenvolvidas pelos enfermeiros fiscais ao longo da adoção do teletrabalho como modalidade de trabalho no COREN-RJ;
- Correlacionar às dificuldades do trabalho remoto com as Teorias Comportamentais X e Y;
- Avaliar a produtividade do DEFIS através das ações fiscais entre os anos de 2019 – na modalidade convencional do trabalho presencial – e no trabalho remoto ao longo do ano de 2020, através da análise descritiva dos gráficos; e
- Comparar, através das informações do portal da transparência do COREN-RJ, os dados das outras despesas correntes pagas entre no período 2019-2020, identificando se houve redução dos custos.

1.4 JUSTIFICATIVA

Com a evolução científica e tecnológica da informação e comunicação, associada às transformações provocadas nas estruturas organizacionais contemporâneas, surgem novas formas de flexibilização das relações de trabalho, entre os quais, vem se destacando o teletrabalho, desde a década de 1990.

A relevância desta pesquisa está na necessidade em demonstrar aos gestores, que o trabalho remoto não influencia negativamente na produtividade ou no cumprimento das metas demandadas, pois qualquer modalidade de trabalho está relacionado à busca pela alta *performance* no ambiente organizacional, na eficiência

da entrega dos resultados, na motivação e no desempenho da equipe. Uma gestão capaz e eficiente consegue definir metas e estratégias facilitadoras direcionadas aos teletrabalhadores através da relação de confiança, da gestão do tempo, do planejamento de rotina e dos indicadores de desempenho individuais.

Em algumas instituições públicas brasileiras, o teletrabalho já é uma realidade, destacando-se: o Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO); o Tribunal de Contas da União (TCU); a Secretaria da Receita Federal (SRF); a Advocacia-Geral da União (AGU); o Banco do Brasil (BB); o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 23ª Região; e, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) (SILVA, 2015). Contudo, a SAP Consultoria em RH (2016) indica que 93% das empresas participantes do teletrabalho são privadas e somente 7% são instituições públicas.

O teletrabalho foi à modalidade adotada pelo COFEN a partir do mês de abril de 2020, como estratégia instituída no plano de contingenciamento para controle da disseminação do novo Coronavírus e seguida pelos demais CORENs da Federação, de acordo com a recomendação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2020).

1.5 ESTRUTURA DA PESQUISA

O trabalho foi estruturado em cinco seções, a saber: 1) Introdução ao trabalho, com a devida contextualização do problema, a relevância e justificativa para a elaboração do estudo e os objetivos da pesquisa; 2) Referencial teórico embasador da pesquisa, no qual são apresentadas algumas considerações relacionadas ao isolamento social associado à pandemia da COVID-19, teletrabalho, experiências do teletrabalho na Administração Pública, produtividade e ferramentas adotadas no trabalho remoto, conceitos econômicos e organizacionais, adoção do teletrabalho no COREN-RJ, Enfermagem na pandemia e a relevância social da fiscalização do Sistema COFEN/CORENs como atividade essencial na pandemia; 3) Enquadramentos metodológicos adotados para a elaboração do estudo, caracterização da pesquisa e os procedimentos e estratégias para coleta e tratamento dos dados; 4) Análise dos resultados, ponderando cada um dos aspectos propostos; e, 5) Considerações finais e recomendações para pesquisas futuras.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A OBRIGATORIEDADE DO DISTANCIAMENTO SOCIAL DEVIDO AO NOVO CORONAVÍRUS E O CONSEQUENTE INÍCIO DO TELETRABALHO

2.1.1 Impacto do distanciamento e isolamento social

O ano de 2020 iniciou-se pelo rápido avanço epidemiológico do novo Coronavírus (SARS-CoV-2), causador da *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19), tendo Wuhan, China, como o epicentro da pandemia, espalhando-se rapidamente pelo resto do mundo devido sua alta taxa de infecção, deixando um rastro de centenas de mortes e milhares de doentes. De acordo com Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS) (2020), a Organização Mundial da Saúde (OMS) emitiu, em 30 de janeiro de 2020, a declaração de emergência em saúde pública de importância internacional pelo surto do novo Coronavírus.

Uma emergência de saúde pública de interesse internacional (PHEIC, na sigla em inglês) é uma declaração formal da Organização Mundial da Saúde (OMS) de um evento extraordinário que pode constituir um risco de saúde pública a outros países por meio da disseminação, e que requer uma resposta internacional coordenada (VALENTE, 2020, n. p.).

No Brasil, o Ministério da Saúde (MS) declarou emergência em saúde pública de importância internacional em 06 de fevereiro de 2020, através da Lei n. 13.979, de 06 de fevereiro de 2020 (BRASIL, 2020b), e a pandemia foi oficializada pela OMS em 11 de março do mesmo ano. No Estado do Rio de Janeiro, o Decreto n. 46.973, de 16 de março de 2020, reconheceu a situação de emergência na saúde pública do estado do Rio de Janeiro em razão do contágio e adotando medidas de enfrentamento da propagação decorrente do novo Coronavírus (RIO DE JANEIRO (Estado), 2020a). O rápido alerta sobre o novo Coronavírus por parte da OMS demonstra a gravidade desta epidemia de difusão internacional e a necessidade imediata da tentativa global de contenção de outras epidemias associadas (SENHORAS, 2020).

Em função da inexistência de medidas preventivas, a OPAS (2020) recomendou a adoção de intervenções não farmacológicas para contenção do avanço do novo Coronavírus e, entre elas, o distanciamento social, que se destacou

por ser considerado uma das medidas mais importantes e eficazes para redução do avanço de qualquer epidemia e assim evitar o colapso na saúde pública.

De acordo com Werneck e Carvalho (2020), o atual cenário de crises gerou o duplo impacto mundial: sanitário e econômico, corroborando para a urgente adequação no sistema de flexibilização do trabalho através do desenvolvimento das atividades laborais remotas, alternativas a não paralisação das atividades através do “isolamento vertical”, prevalecendo-se das possibilidades tecnológicas da informática e das telecomunicações, e como auxílio ao achatamento da curva de contaminados.

Destarte, o modernismo do trabalho à distância muda a rotina de muitas pessoas, e propõe a experiência para a continuidade dos trabalhos onde antes as atividades eram exclusivamente realizadas no escritório e nas dependências das empresas e agora passam a serem realizadas no cenário doméstico, requerendo adaptações na estrutura, no mobiliário, em equipamentos tecnológicos, na disponibilidade de conexão com a internet, além do convívio mútuo com outros moradores da casa.

Gonçalves (*apud* GONÇALVES *et al.*, 1998) afirma que diante desta nova realidade cada vez mais presente no mundo globalizado, repensar as alternativas de trabalhar totalmente ou parcialmente remota é dar uma resposta a necessidade do mercado.

Em momento de isolamento e/ou distanciamento social, com o avanço exponencial da COVID-19 no planeta, a busca por estratégias que impactem menos na saúde pública sem assolar a economia é um dos desafios que o trabalho remoto apresenta como alternativa a mitigar o *trade-off*² trabalho-segurança.

2.1.2 A importância do teletrabalho

A pandemia da COVID-19, causada pelo novo Coronavírus, também motivou a emergência de modalidades de trabalho até então com baixa adesão no Brasil, mas já difundidas mundialmente. Opções que garantissem as empresas continuarem operacionais, sem colocar em risco a saúde de seus profissionais, evitando aglomerações no ambiente de trabalho e nos transportes públicos e assim promovendo a contenção da propagação viral.

² O termo “*trade-off*” é expresso em “custos de oportunidade”, uma medida teórica que representa o custo do que se deixou de escolher em detrimento a outra.

As grandes mudanças nas últimas décadas trouxeram novas formas de encarar o modo de trabalho, assim, como as inovações tecnológicas que permitem maior uso de recursos que visam aumentar a produtividade assim como a qualidade de vida, o que torna o teletrabalho uma modalidade de grande relevância e com grandes resultados no que tange a produtividade e a eficácia desde que usado de forma correta e com os recursos adequados para uma nova leitura sobre a sociedade no que se refere o trabalho (PEREIRA *apud* AIRES, 2004).

A importância do trabalho remoto em tempos de crise é uma realidade da qual requer adaptação e entendimento como as atividades laborais podem ser realizadas.

Conforme descrito por Möller (2012), o ambiente organizacional das empresas, com a viabilidade dos trabalhos remotos, possibilitou ganhos positivos através da flexibilidade no horário da execução das atividades e onde tais funções são realizadas, tornando-se uma modalidade de trabalho favorável tanto nas performances individuais dos teletrabalhadores quanto na produtividade maximizada.

A flexibilidade, diminuição do tempo de deslocamento, oferece vantagens para o desenvolvimento do trabalho remoto, o que não pode ser confundido como um trabalho fácil, se requer disciplina assim como estrutura tecnológica para que as atividades possam ter o mesmo resultado que teria no ambiente da empresa.

Reis (2006) entende que o novo profissional é conduzido a se adaptar as novas demandas da sociedade e do mercado, logo, a administração do tempo, a forma de trabalhar se modifica, uma vez que vários fatores vem modificado a forma de trabalhar assim como a busca pela excelência e qualidade de vida profissional e pessoal.

O desafio da modalidade de trabalho remoto requer disciplina, rotina, organização, planejamento e gestão do tempo, além de um trabalho focado na produtividade com alinhamento das atividades entre a chefia direta e o teletrabalhador.

As modalidades de teletrabalho ou trabalho remoto surgem como soluções factíveis de trabalho e como uma estratégia de prevenção em momentos necessários de isolamento ou distanciamento social.

2.2 CONCEITO DE TELETRABALHO, SUAS MODULAÇÕES E NORMATIZAÇÕES

Diante desta nova realidade cada vez mais presente no mundo laboral, importante se faz uma análise sobre o conceito de teletrabalho, suas possíveis modalidades, vantagens e desvantagens e a atual normatização.

Na opinião de Losekann e Mourão (2020, p. 72):

O teletrabalho, em formato home office, já era uma prática em algumas empresas e, com o novo coronavírus, passou a ser uma urgência para todas, atingindo muitos trabalhadores em todo o mundo. O que era exceção virou regra.

A mais moderna forma de produção descentralizada é o teletrabalho, conhecido por trabalho à distância ou, trabalho geograficamente fora do centro produtivo ou das dependências do empregador, mediante o qual a prestação de trabalho é executada e dirigida por meio de um suporte telemático e não se enquadram na execução de atividades externas (RODRIGUES, 2011).

Uma forma de flexibilização em três dimensões: local – pela descentralização de um local único (escritório central) para qualquer outro local alternativo [...]; Tempo – pela flexibilização do tempo [...] e do Meio - pelo uso de recursos de telecomunicações como meio de transporte das informações (SILVA, 2009, p. 88).

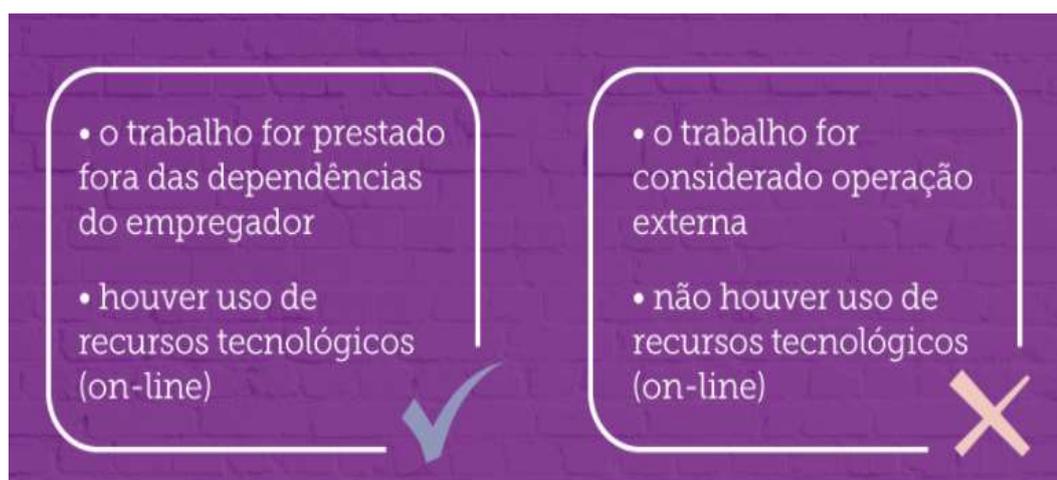


Figura 2.1 – Caracterização do teletrabalho.

Fonte: Adaptado de TST (2020).

Conforme estudo sistemático de Rosenfield e Alves (2011), existe diferentes classificações ou modalidades para o teletrabalho:

- *Home office* ou trabalho em domicílio: trata-se do trabalho realizado na casa do trabalhador;
- Telecentros ou *coworking*: a atividade laboral é realizada em espaços de trabalhos compartilhados;
- Trabalho móvel: compreendendo viagens a trabalho ou em instalações do cliente;
- Teletrabalho híbrido ou misto: possibilidade em revezar outras modalidades de teletrabalho com a modalidade presencial na empresa (eventual presencial); e
- Trabalho em escritórios-satélite: os trabalhadores executam o trabalho em pequenas unidades espalhadas de uma empresa central.



Figura 2.2 – Modalidades de teletrabalho.

Fonte: Adaptado de TST (2020).

O trabalho remoto, como qualquer outra atividade laborativa, gera vantagens e inconvenientes, tanto para o empregador como para o empregado, bem como para a sociedade.

Segundo Gallardo Moya (1998), o teletrabalho apresenta-se como uma liberação dos inconvenientes do antigo trabalho industrial: a rigidez de horários, o pouco tempo para a folga, para o descanso, para o lazer, a falta de autonomia

pessoal no desenvolvimento das tarefas e controle patriarcal constante. As vantagens e desvantagens listadas na literatura estão longe de dar conta da complexidade de situações envolvidas na prática do teletrabalho.

Como as principais vantagens destacadas relacionadas às organizações ou empresas estão: a redução de custos com espaço físico, redução com insumos, redução em equipamentos e manutenção, o aumento da produtividade, a diminuição do absenteísmo e a retenção de talentos. Já do ponto de vista dos teletrabalhadores, apontam-se como vantagens a diminuição do trânsito nos centros urbanos, a diminuição da poluição urbana, tempo de deslocamento entre casa-empresa, flexibilização dos horários e o maior desenvolvimento das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) (NOHARA *et al.*, 2010; TREMBLAY, 2002).

Segundo Gaspar *et al.* (2011), é possível classificar os benefícios do teletrabalho em dois grupos, quais sejam: 1) Técnicos profissionais, onde se destaca a melhoria na produtividade, o planejamento de atividades, a métrica de estudos, a facilidade em desenvolver relatórios e os planos de ações; e, 2). Pessoais, onde é ressaltada a qualidade de vida, a autonomia na gestão do tempo, a facilidade de concentração, menos estresse com deslocamentos, menos despesas com vestuário e alimentação e mais contato com familiares. Kugelmass (1996) corrobora com autor, destacando que possivelmente a redução do absenteísmo seja o maior benefício econômico. Os teletrabalhadores em *home Office* faltam menos o serviço, usam menos licenças, dando, assim, retorno sobre salários aos empregadores e organizações.

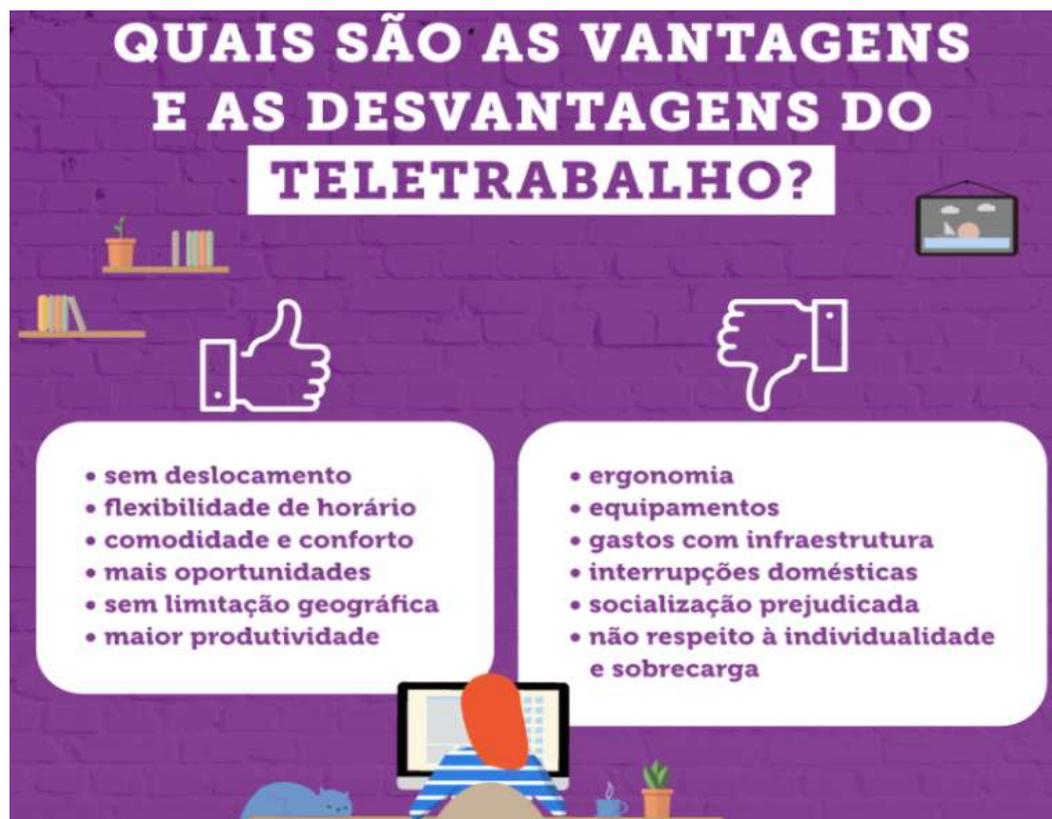


Figura 2.3 – Vantagens e desvantagens do teletrabalho.

Fonte: Adaptado de TST (2020).

É evidente que o processo de globalização vem, de fato, modificando as relações de trabalho e, hodiernamente, a normatização vem formalizar a subordinação jurídica dos direitos dos teletrabalhadores e seus deveres.

O trabalho a distância foi inserido pela primeira vez na legislação trabalhista em 15 de dezembro de 2011, pela Lei n. 12.551 (BRASIL, 2011), que alterou a redação do art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943 (BRASIL, 1943) – para inserção do teletrabalho. A Reforma Trabalhista trouxe um novo capítulo à CLT a partir da Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017 (BRASIL, 2017). E com o advento da pandemia do novo Coronavírus, no período entre março e julho de 2020, foi normatizada a Medida Provisória (MP) n. 927, de 22 de março de 2020, direcionada ao teletrabalho como medida para enfrentamento do estado de calamidade pública (BRASIL, 2020c).

Em meio ao atual contexto, o *home office* passa a ser adotada como uma modalidade de trabalho fundamental, a ser desenvolvida na casa do trabalhador, de forma flexível, sendo capaz de descrever e abordar todas as práticas executadas em um escritório e de um ambiente de trabalho.

2.3 EXPERIÊNCIAS DO TELETRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Considerando que um dos objetivos específicos desse estudo reporta a análise da viabilidade de implantação e implementação do teletrabalho na Administração Pública, mais especificamente no Departamento de Fiscalização (DEFIS) do Conselho Regional de Enfermagem do Rio de Janeiro (COREN-RJ), buscou-se nesta subseção descrever casos de implementação efetiva do teletrabalho na Administração Pública, com o escopo de trazer dados comuns às normas de implantação e legalização do teletrabalho no âmbito da autarquia.

Conforme citado por Matias-Pereira (2013), o teletrabalho no setor público não é uma medida fácil a ser implantada, sendo perceptível que há uma grande resistência das instituições públicas brasileiras, de alguns gestores que erroneamente interpretam *home office* como sendo uma regalia para o funcionário ficar em casa recebendo o salário e trabalhando pouco e quando quisesse, bem como dos próprios servidores públicos que possuem uma maturidade cultural difícil de ser modernizada. Contudo, destaca-se que, no Governo Federal, diversas instituições, mesmo que de forma embrionária, adotaram a modalidade de teletrabalho nas atividades de alguns setores, desenvolvendo projetos pilotos nessa área, com destaque para a esfera judiciária: a Controladoria-Geral da União (CGU), Secretaria de Receita Federal (SRF) (auditores), Tribunal Superior do Trabalho (TST), Supremo Tribunal Federal (STF), Tribunal de Contas da União (TCU), entre outras.

Nesta conjunção, o Quadro 2.1, a seguir, demonstra a comparação de algumas das práticas de teletrabalho utilizadas em determinadas organizações públicas que já praticam a atividade laborativa em modalidade remota.

Quadro 2.1 – Características do teletrabalho nas instituições públicas que praticam o teletrabalho.

Instituição	Infraestrutura Individual	Condições para Participação	Tarefas Teletrabalháveis	Metas Individuais do Teletrabalhador	Ato Normativo
TCU	Provida pelo trabalhador.	Estabilidade e sem faltas disciplinares nos últimos dois anos.	Atividades que demandam maior esforço individual e menor interação com outros servidores, tais como: instruções, pareceres, relatórios, roteiros, propostas de normas e de manuais, dentre outros.	Superior em 15% em relação às metas determinadas para atividades presenciais.	Portarias ns. 139/2009 e 99/2010.
TST	Provida pelo trabalhador.	Estabilidade e sem faltas disciplinares nos últimos dois anos. Prioridade aos servidores portadores de deficiência.	Seja possível, em função da característica do serviço, mensurar objetivamente o desempenho do servidor.	Superior, no mínimo, em 15% em relação àquelas previstas para atividades presenciais.	Resolução Administrativa n. 1499/2012.
CGU	Provida pelo trabalhador.	Mais de um ano de casa e sem faltas disciplinares nos últimos dois anos, vedada para servidores ocupantes de cargo em comissão.	Atividades passíveis de mensuração de desempenho do servidor.	Tempo de realização do trabalho em média 22% inferiores ao do trabalho presencial.	Portaria n. 1.242/2015.

(continua)

Quadro 2.1 – Características do teletrabalho nas instituições públicas que praticam o teletrabalho.

Instituição	Infraestrutura Individual	Condições para Participação	Tarefas Teletrabalháveis	Metas Individuais do Teletrabalhador	Ato Normativo
TCE-SP	Provida pelo trabalhador.	Servidores lotados neste Tribunal, após três anos de efetivo exercício; que não exerça função de liderança.	Tarefas que possibilitem mensuração objetivado desempenho do servidor.	Metas de trabalho nunca em quantitativo inferior às atividades desempenhadas no Expediente. O período para realização de teletrabalho fica restrito ao máximo de dois dos cinco dias que compõe maior jornada semanal do servidor.	Resolução n. 05/2016.
TRT-7ª. região	Provida pelo trabalhador.	Estabilidade; sem faltas disciplinares nos últimos dois anos; e que não tenham subordinados. Prioridade aos portadores de deficiência. Apenas para servidores que tenha demonstrado comprometimento com as tarefas recebidas e habilidades de autogerenciamento do tempo e de organização.	Seja possível, em função da característico do serviço, mensurar objetivamente o desempenho do servidor.	Superior, no mínimo, em 15% em relação àquelas previstas para atividades presenciais.	Ato n. 66/2016.

(continuação)

Quadro 2.1 – Características do teletrabalho nas instituições públicas que praticam o teletrabalho.

Instituição	Infraestrutura Individual	Condições para Participação	Tarefas Teletrabalháveis	Metas Individuais do Teletrabalhador	Ato Normativo
Poder Judiciário	Provida pelo trabalhador.	Estabilidade; não tenham subordinados ;sem faltas disciplinares nos últimos dois anos; não ocupem cargo de direção ou chefia; não apresentem contra indicações por motivo de saúde; não estejam fora do país, com licença para acompanhar o cônjuge	Atividades que de mandem maior esforço individual em menor interação com outros servidores, tais como: elaboração de minutas de decisões, pareceres e de relatórios, entre outras.	Metas de desempenho de vem ser superiores às estipuladas para os servidores que realizam trabalho presencial.	Resolução CNJ n. 227/2016.
STF	Provida pelo trabalhador.	Estabilidade ; não desempenham sua atividade desno atendimento ao público externo e interno; não ocupem cargo em comissão ou função comissionada de direção e chefia; não tenham sofrido penalidade disciplinar nos termos dos incisos II e III do art. 127 da Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990, nos dois anos anteriores à indicação.	Atividades passíveis de serem remotamente realizadas e às atribuições em que seja possível, em função da característica do serviço, a mensuração objetiva do desempenho do servidor.	As metas de desempenho dos servidores na modalidade de teletrabalho serão, no mínimo, 15% (quinze por cento) superiores à que as previstas para os servidores não participantes do projeto-piloto que executem as mesmas atividades.	Resolução n. 568/2016.

(conclusão)

Onde: TCU – Tribunal de Contas da União; TST – Tribunal Superior do Trabalho; CGU – Controladoria-Geral da União; TCE-SP – Tribunal de Contas do Estado de São Paulo; TRT-7ª. Região – Tribunal Regional do Trabalho da 7ª. Região; CNJ – Conselho Nacional de Justiça; STF – Supremo Tribunal Federal.

Fonte :Almeida (2018, p. 34-36).

2.4 CONCEITOS DE PRODUTIVIDADE E EFICÁCIA EM TEMPOS DE PANDEMIA E FERRAMENTAS ADOTADAS NO TRABALHO REMOTO

Na atual conjuntura econômica e sanitária instalada pela pandemia, onde empresas tiveram que adaptar-se ao regime de teletrabalho de forma abrupta por conta do isolamento social, a busca pelo desempenho produtivo dos teletrabalhadores foi o grande desafio para todos os gestores, independentemente do porte da empresa e sua atividade-fim.

Na visão de Severiano Filho (1999), o processo da produtividade destaca-se como epicentro econômico de qualquer organização, seja para maximizar o resultado de determinado produto, seja para minimizar os recursos de modo a alcançar a eficácia desejada.

Segundo Rosano-Peña, Albuquerque e Daher (2012, p. 848), a produtividade “expressa à relação produto/insumo e exhibe o nível de aproveitamento do recurso empregado em cada processo produtivo observado”. Esta relação entre produto e insumo mostra como os recursos estão sendo aplicados no processo produtivo, de modo que, uma alta relação entre insumos e produtos, significa alta produtividade.

Alinhado ao entendimento daqueles autores, a partir das constantes transformações econômicas e tecnológicas, fica cada vez mais clara as necessidades de adequação das empresas a processos, métodos e ferramentas que garantam a eficiência e a eficácia dos resultados.

A eficiência é a capacidade de alcançar os resultados planejados a partir dos recursos utilizados com o mínimo de erros e desperdícios possíveis. Colabora para a avaliação organizacional sobre medidas de desempenho e indicadores de sucesso (ARAUJO NETO, 2016, p.63).

Independente de a Administração Pública ser direta ou indireta, ser eficiente é pensar no bem comum, é incentivar ações que permeiam condições de confiança, segurança e respeito, é concentrar esforços na adequada utilização dos recursos angariando melhores condições de vida à população (RAMOS, 2020,p.54).

A obtenção de flexibilidade no trabalho a distância, sem perdas de eficiência e produtividade aliado a uma gestão de custo altamente eficaz, são alguns dos maiores desafios para a gestão empresarial, apresentando-se como um aspecto de extrema importância para a sobrevivência no mercado de crises globais (RITZMAN; KRAJEWSKI, 2004).

Nesse sentido, faz-se necessário a conceituação e diferenciação dos termos “produtividade” e “*performance*” para melhor entendimento do objetivo da pesquisa. “A *performance* é uma medida dos resultados individuais [...] ou uma comparação entre as expectativas de desempenho e o desempenho real, ou eficácia alcançada” (REGO; CUNHA, 2007, p. 87). Segundo Bandeira (2009), a produtividade é a eficiência da produção, ou seja, é a relação entre a quantidade do que é produzido em relação aos insumos utilizados ou quantidade de tempo investido no processo.

Mariano (2007, p. 2-3) ainda acrescenta que “a grande diferença entre eficiência e produtividade é que a produtividade é um índice que agrega diferentes unidades de medida e que pode assumir qualquer valor real, enquanto a eficiência é sempre um valor adimensional”.

A excelência do desempenho e o sucesso do negócio requerem que todas as atividades inter-relacionadas sejam compreendidas e gerenciadas segundo a mesma visão de processos, não diferenciando a ação com as equipes remotas, onde a gestão de *performance* deverá desenvolver operações através de indicadores de desempenho e plataformas *online*, buscando a qualificação de processos produtivos, como: redefinição de tarefas, prazos determinados, otimização de recursos, horários regulares, pausa e planejamento pessoal.

Para Satt e Cristello (2009), a palavra “produtividade” pode ser empregada em diversas situações, no entanto possui dois objetivos comuns: rendimento eficaz do trabalho e melhoria dos resultados. O grau de interesse que os funcionários empregam em suas atividades executadas, pode ser resumido primeiro em qualidade, seguido de quantidade, tornando-se estes papéis fundamentais para que as performances individuais atinjam a macro organização sistematicamente.

Em tempos de distanciamento social, a partir da implantação do teletrabalho, se faz importante saber os tipos de processos existentes nas organizações para determinar a forma de gerenciamento adequado na busca por resultados mais eficazes. Segundo Drucker (1999), é importante que se tenha definida de que forma as decisões serão tomadas dentro da empresa para, a partir disso, ter melhor conhecimento da estrutura a ser utilizada. Pode-se dizer que dentro de uma hierarquia horizontal, as preferências pessoais não apresentarão êxito frente às necessidades da empresa, pois o controle passa a ser participativo, onde todos interagem a partir de um objetivo geral.

Para J. H. R. Oliveira (2002), a sustentabilidade das organizações produtivas passa necessariamente pelo processo de melhoria contínua nas políticas de gestão e nas ferramentas de tomada de decisão. Atualmente, para o setor produtivo, a sobrevivência não é mais suficiente para garantir o sucesso, as organizações devem buscar longevidade com qualidade, em parceria com o meio ambiente e tendo como cúmplice a sociedade com a qual convivem e para qual devem demonstrar sua preocupação com a qualidade da vida desta e das futuras gerações.

Os processos produtivos que não agregam valor ao produto precisam ser identificados e eliminados, devendo categoricamente ser determinados padrões para a avaliação, análise do resultado obtido e comparação das etapas anteriores (avaliação e análise) para apreciação da eficiência da ferramenta.

A produtividade em uma organização, conforme afirmam Ritzman e Krajewski (2004), pode ser medida de formas distintas. Podem ser empregadas medidas físicas ou monetárias, bem como resultados absolutos ou relativos; contudo, o mais importante é estabelecer de forma clara a necessidade de acompanhamento da produtividade em um determinado período e o custo-benefício da aplicabilidade das ferramentas adotadas.

Para Martins e Michels (2003), a produtividade com eficácia depende de dois fatores: capacitação e motivação. A capacitação refere-se à competência na realização de tarefas de forma correta, evitando-se erros e em busca da redução de custos. A motivação refere-se à disposição do trabalhador em empenhar-se da melhor maneira na realização de suas funções e está intrinsecamente relacionada ao indivíduo, porém é altamente influenciada pela organização.

Nesse sentido, estar motivado e ter a capacitação certa são elementos essenciais, para que o trabalho seja realizado não de forma automática e sim com criatividade, inovação e gerando valor para a empresa. O trabalho uma vez que tenha motivação e o colaborador possa desenvolver suas atividades de forma positiva traz melhores resultados à empresa.

No entendimento de Gaither e Frazier (2001), três condições podem ser determinantes e afetar o desempenho na produtividade da mão de obra, a saber: 1) A *performance* individual do empregado no trabalho; 2) A estrutura tecnológica, as máquinas e as ferramentas; e, 3) Os processos de trabalho que sustentam, motivam e auxiliam o trabalho e a qualidade.

A produtividade remota atualmente pode ser melhorada com várias ferramentas, desde aplicativos e *software* que auxiliam na organização das tarefas, nas comunicações imediatas e assíncronas entre líderes e a equipe e programas que são de grande ajuda para os gestores na avaliação da produtividade e eficiência.

Em busca de melhorar a gestão da equipe em *home office* e otimizar a sua produtividade, organização interna eficaz e inovações tecnológicas apropriadas as suas próprias necessidades, tais como: gestão de tempo, gestão de projetos e tarefas, gestão de produtividade e comunicação clara.

No contexto atual, com a globalização e a forte concorrência entre as empresas, se faz necessário cada vez mais o uso de boas ferramentas de controle das produtividades e qualidade, como pontuam Barros e Silva (2010), as ferramentas da qualidade são metodologias e técnicas utilizadas para identificação e priorização de problemas, elaboração e implementação de soluções e verificação de resultados.

As ferramentas de colaboração *online*, chamadas de *groupware*, buscam aumentar a produtividade, ajudando as equipes a trabalharem em conjunto com mais eficiência (STEIL; BARCIA, 2001).

Segundo Haubrich e Froehlich (2020), atualmente existem várias ferramentas, chamados de *softwares* colaborativos muito difundidos e utilizados nas grandes empresas e organizações com trabalhos remotos já inseridos, principalmente nas modalidades *home Office* e *coworking*, por adotarem critérios de segurança das informações, facilidade nas comunicações internas, serem de fácil manuseio e com auxílio direto no gerenciamento baseado em resultados, destacando-se: Slack, Trello, Sydle One e Microsoft Shrarepoint (com mais recursos) e Google Drive e Google Meet (com menos recursos, mas com a possibilidade de trabalharem com conceito tecnológico de nuvem).

A comunicação corporativa através de ferramentas tecnológicas auxilia a identificar, destacar e desenvolver potenciais, assessora a entender se a produtividade continua em ascensão, determina fluxos de feedbacks, automatiza tarefas, proporciona cursos e encontros produtivos, além de analisar se os teletrabalhadores estão trabalhando com equipamentos bons. (LOSEKANN; MOURÃO, 2020, p.113).

Destaca-se a confluência em todos os autores supramencionados, onde a produtividade em qualquer ambiente de trabalho, mas principalmente em *home office*, será potencializada e eficaz quando as organizações e empresas otimizarem a comunicação, (re) construirão a cultura de confiança, definirão estratégias claras, diretrizes contundentes e objetivos alcançáveis através dos recursos disponíveis, em busca da alta performance desejada com redução de custos (eficiência).

2.5 CONCEITOS ECONÔMICOS E ORGANIZACIONAIS GERADOS DURANTE O ISOLAMENTO SOCIAL

2.5.1 Conceitos econômicos: *trade-off*, riscos e incertezas, assimetria da informação e externalidades

As teorias e os conceitos econômicos sempre buscaram a adequação de recursos escassos às necessidades ilimitadas dos indivíduos na sociedade, traçando o ponto que representasse o máximo bem-estar desses indivíduos e a eficiência econômica.

A Teoria Tradicional do Bem-Estar Social (*Welfare Economics*) tem como premissa básica que, se ocorre a melhora de um indivíduo, tal fato sempre ocasionará a piora de outro em razão da existência de mercados competitivos. A alocação de recursos que causa esse efeito é conhecida como Ótimo de Pareto, e para que ocorra o Pareto Eficiente, ou seja, a visão ideal de sistema de mercado (TEIXEIRA, 2016, p. 11).

A partir dos desdobramentos da crise sanitária global instaurada no ano de 2020, pôde-se identificar o sistema de saúde funcionando como um dos pilares essenciais do sistema socioeconômico, onde o transbordamento causou um forte impacto nas demais áreas e um risco iminente de colapso das economias mundiais, configurando a dupla crise: econômica e sanitária, conforme dito anteriormente. Ademais, esses problemas na economia têm demonstrado efeitos negativos sobre todo o sistema público financeiro e social, desacelerando os fluxos de oferta e demanda, apresentando as falhas de mercado. O surto do novo Coronavírus levou à contaminação dos principais setores da economia global e como a resposta política e fiscal rápida de vários governos desencadeou e prolongou a recessão (EL KHATIB, 2020).

Quando uma dessas condições de perfeita competição não ocorre, defrontamo-nos com o que é chamado de uma falha de mercado.

Segundo Donaldson e Gerard (1993) e McGuire, Henderson e Money (1992):

A existência de falhas de mercado justifica a intervenção do Estado na economia para alcançar a otimização na alocação e na distribuição dos recursos. A intensidade da intervenção dependerá diretamente da intensidade dessas falhas (*apud* CASTRO, 2002, p.122).

Segundo Whitehead (1992), a equidade em saúde é atingida quando todos os indivíduos têm uma oportunidade justa de alcançar seu potencial pleno de saúde. E a pandemia do novo Coronavírus emergiu as extremas diversidades no desenvolvimento humano, social e econômico, demonstrando a ineficácia das nações em promover condições de vida mais humanitárias às camadas mais pobres da população.

Vários conceitos econômicos podem ser identificados ao longo da pandemia do COVID-19, mas para efeito do estudo proposto foram destacados: *trade-off*, riscos e incertezas e como falhas de mercado: as externalidades e assimetria da informação.

De acordo com Nascimento (1988), o *trade-off* pressupõe a capacidade de escolher entre cenários e em cada um deles arcar com custos de oportunidade³. Esta é outra maneira de dizer que toda decisão envolve custos e benefícios.

Ainda segundo aquele autor, um isolamento extenso e de elevada adesão torna-se bem sucedido em mitigar a propagação viral e, conseqüentemente, os números de infectados, mas acarretará um grande e duradouro dano no cenário econômico, demonstrando o “atual *trade-off* mundial: salvar a humanidade do vírus ou não deixar a economia ruir” (NASCIMENTO, 1998, p. 33).

Outros conceitos fundamentais da teoria econômica que ilustram o efeito da pandemia da COVID-19 sobre a sociedade atual são de risco e incerteza. Segundo Bugarin (2020), os conceitos de risco e incerteza na nova pandemia estão associados ao “não determinístico”, ou seja, não existem informações completas sobre os fenômenos que nos cercam, mas diferem quanto ao nível de incompletude dessa informação. A diferença existente entre risco e incerteza está que em

³ O custo de oportunidade representa o valor sacrificado pela empresa em termos de remuneração, ao tomar a decisão de aplicar seus recursos em determinada alternativa ao invés de aplicar em outra, capaz de proporcionar maior benefício (NASCIMENTO, 1998).

situações de risco é possível através de probabilidades razoáveis preverem possíveis acontecimentos e na situação de incerteza se torna abstruso as estimativas prováveis das ocorrências. A partir de informações futuras mais fidedignas do novo Coronavírus, será possível alterar da situação de incerteza para de risco.

Segundo Gourinchas *et al.* (2020, p. 32): “O achatamento da curva de infecção inevitavelmente aumenta a curva da recessão macroeconômica”. As medidas de saúde pública para achatar a curva e evitar a expansão do vírus necessariamente impõem grandes custos econômicos.

É nesse contexto que Krugman e Obstfeld (2006) afirmam que o mais importante é constatar que a economia da saúde e o sistema de saúde são um mercado de serviços de assistência e produtos para pessoas doentes e sem a obrigatoriedade de se garantir a cura; por essa razão, tem particular relevância quando se destaca mais uma falha de mercado e potencial conflito entre a ética na saúde e a ética na economia: a assimetria de informação.

No sistema de saúde pública, aqueles autores deixam claro que um bem público consegue ser ao mesmo tempo não excludente e não rival, ou seja, um produtor (gestor de serviços de saúde, prioritariamente de característica pública) não pode impedir alguém de consumi-lo e este bem pode ser consumido por mais de uma pessoa ao mesmo tempo e acabar gerando externalidades positivas ou negativas.

Segundo Castro (2002), são os efeitos colaterais produzidos pelo consumo ou pela produção de um bem por outras pessoas, que afetam o indivíduo de forma positiva ou negativa, como a vacinação sendo uma externalidade positiva e negativa a poluição.

Trata-se dos efeitos colaterais surgidos durante a tentativa de contenção da pandemia sobre as economias mundiais. É importante observar que é provável que um surto que exija distanciamento social e quarentena para controle se desenvolva de maneira muito diferente em diversos ambientes e com formas desiguais de uso do bem público (LEMOS; ALMEIDA-FILHO; FIRMO, 2020, p.42).

As medidas adotadas para mitigar o estágio da pandemia, segundo Lemos, Almeida-Filho e Firmo (2020), estão relacionadas à capacidade de intervenção, em particular se os profissionais de saúde e as unidades de saúde estarão disponíveis

para responder ao aumento da carga de trabalho e ofertar a assistência adequada à sociedade igualmente.

Todo sistema tem suas falhas e o transbordamento dos serviços de saúde sobre a economia tem demonstrado que essas falhas podem ser identificadas; porém, não facilmente solucionadas, conforme descrito por Aveni (2020, p. 48):

A oferta e produção de serviços têm falhas graves de mercado, que são conhecidas, mas não resolvidas. Estas falhas podem ser resumidas em quatro casos: Falhas institucionais [...]; Monopólio [...]; Monopólio público [...] e Assimetria de informação e falha dos agentes[...].

O cenário de incertezas geradas pela pandemia do novo Coronavírus sugere um debate relativo ao *trade-off* entre saúde e economia, onde salvar o maior número de vidas, a partir do isolamento social geraria maior perda econômica, ou o menor isolamento social, gerando um provável colapso do sistema de saúde, mas com menos perda de produto. Dois cenários com custos de oportunidades presentes e um vasto impacto econômico-sanitário-social em ambos.

2.5.2 Teorias Comportamentais X e Y de McGregor na gestão do teletrabalho

As Teorias X e Y, de Douglas McGregor (1906-1964) são correntes de pensamentos que possuem definições opostas na forma de gerenciar os trabalhadores a partir da visão das organizações. Nas diferenças das Teorias X e Y podem-se observar claramente as condutas antagônicas adotadas por determinadas organizações ou gestores:

Na Teoria X, as organizações pressupõem que as pessoas são acomodadas e não gostam muito do trabalho e da responsabilidade, preferindo apenas ser conduzidas ou dirigidas, por isso, devem ser motivadas e controladas de maneira coercitiva, punitiva, pelo dinheiro ou pelos elogios. Ao passo que na Teoria Y, as organizações partem do pressuposto de que as pessoas são proativas, criativas e competentes. Sendo assim, estando sob as condições que desejam trabalhar e proporcionando-lhes desenvolvimento profissional o trabalho torna-se tão natural quanto respirar (MAXIMIANO, 2012, p. 187).

Mediante a abrupta inserção do trabalho remoto como a modalidade de trabalho adotada em tempos de isolamento social, fica evidente a necessidade dos gestores terem clareza e competência para trabalharem com modelos modernos de

gestão. Controlar seus subordinados através da Teoria X, onde a falta de confiança induz a acreditar na falta de responsabilidade do trabalhador, essa organização/empresa estará fadado ao fracasso nesse momento de pandemia.

Segundo Michel (2005), o *home office*, para ter legitimidade funcional precisa estar pautado nas boas práticas da Teoria Y, baseado em metas e objetivos para serem cumpridos, em determinado prazo estipulado e através da autogestão do teletrabalhador.

2.6 DESPESAS ORÇAMENTÁRIAS NO CONSELHO REGIONAL DE ENFERMAGEM DO RIO DE JANEIRO – ANO 2020

A adoção de medidas de mitigação do contágio da doença que resultou parcialmente na interrupção das atividades econômicas por todo o mundo, a partir da Declaração de Emergência em Saúde Pública de Importância Internacional pela OMS no ano de 2020, desencadeou um enorme desafio às já frágeis finanças públicas, inclusive no campo das despesas em seus gastos em ações para o enfrentamento da crise sanitária, incluindo a economia brasileira.

O princípio básico do orçamento é prever receitas e autorizar despesas, onde o principal instrumento de controle dos gastos públicos, pelo Poder Legislativo, é o orçamento (MACHADO, 2008).

De acordo com a Lei n. 4.320, de 17 de março de 1964, a despesa orçamentária passa por duas fases principais, a saber: 1) Planejamento; e, 2) Execução (BRASIL, 1964).

Seguindo a linha adotada na pesquisa, a seguir, tem-se o Título VI, acerca da fase de Execução Orçamentária (realizada nos estágios empenho, liquidação e pagamento, do ditame em comento. Para tanto será evidenciado o Capítulo III, art. 63 (despesas liquidadas) e art. 64 (despesas pagas), *in verbis*:

[...]TÍTULO VI

Da Execução do Orçamento

[...]

CAPÍTULO III

Da Despesa

Art. 58. O empenho de despesa é o ato emanado de autoridade competente que cria para o Estado obrigação de pagamento pendente ou não de implemento de condição. (Veto rejeitado no DOU, de 5.5.1964)

Art. 59. O empenho da despesa não poderá exceder o limite dos créditos concedidos. (Redação dada pela Lei n. 6.397, de 1976)

[...]

Art. 60. É vedada a realização de despesa sem prévio empenho.

[...].

Art. 61. Para cada empenho será extraído um documento denominado "nota de empenho" que indicará o nome do credor, a representação e a importância da despesa bem como a dedução desta do saldo da dotação própria.

Art. 62. O pagamento da despesa só será efetuado quando ordenado após sua regular liquidação.

Art. 63. A liquidação da despesa consiste na verificação do direito adquirido pelo credor tendo por base os títulos e documentos comprobatórios do respectivo crédito.

§ 1º Essa verificação tem por fim apurar:

I - a origem e o objeto do que se deve pagar;

II - a importância exata a pagar;

III - a quem se deve pagar a importância, para extinguir a obrigação.

§ 2º A liquidação da despesa por fornecimentos feitos ou serviços prestados terá por base:

I - o contrato, ajuste ou acôrdo respectivo;

II - a nota de empenho;

III - os comprovantes da entrega de material ou da prestação efetiva do serviço.

Art. 64. A ordem de pagamento é o despacho exarado por autoridade competente, determinando que a despesa seja paga.

[...] (BRASIL, 1964, n. p.) (grifo nosso).

Os Conselhos de Enfermagem são organizações definidas como autarquias especiais, ou seja, são pessoas jurídicas de Direito Público. Para tanto precisam ser enquadradas na Lei n. 4.320/1964, Título X – Das Autarquias e Outras Entidades, arts. 107,108,109 e 110, onde terão seus orçamentos aprovados por Decreto do Poder Executivo e, após o exercício, devem demonstrar o Relatório de Gestão anual, apresentado aos órgãos de controle e à sociedade como forma de prestação de contas, nos termos do parágrafo único do art. 70 da Constituição Federal (CF) de 1988 (BRASIL, 1988) e elaborado de acordo com as disposições da Instrução Normativa n. 84, 22 de abril de 2020, do TCU (TCU, 2020).

Conforme dados disponíveis no Relatório de Gestão do COREN-RJ de 2020 (COREN-RJ, 2020), disponível no portal da transparência da autarquia, destaca-se o balanço geral da gestão financeira e orçamentária. Como o objetivo da pesquisa versa sobre as despesas correntes liquidadas, serão demonstrados as tabelas e gráficos específicos sobre essa fase da execução orçamentária.

De acordo com aquele Relatório de Gestão, no exercício de 2020, a arrecadação total do COREN-RJ foi de R\$ 44.477.969,55 (quarenta e quatro milhões, quatrocentos e setenta e sete mil, novecentos e sessenta e nove reais e

cinquenta e cinco centavos), inferior em 1,16% da arrecadação prevista de R\$45.000.000,00 (quarenta e cinco milhões de reais), ao passo que as despesas liquidadas totalizaram R\$ 36.206.851,10 (trinta e seis milhões, duzentos e seis mil, oitocentos e cinquenta e um reais e dez centavos), correspondente a 80,46% do valor orçado para o exercício, que foi de R\$45.000.000,00 (quarenta e cinco milhões de reais); correspondendo ao final do ano de 2020 um superávit orçamentário de R\$ 8.271.118,45 (oito milhões, duzentos e setenta e um mil e cento e dezoito reais e quarenta e cinco centavos) se comparada a receita arrecadada com a despesa realizada liquidada (COREN-RJ, 2020).

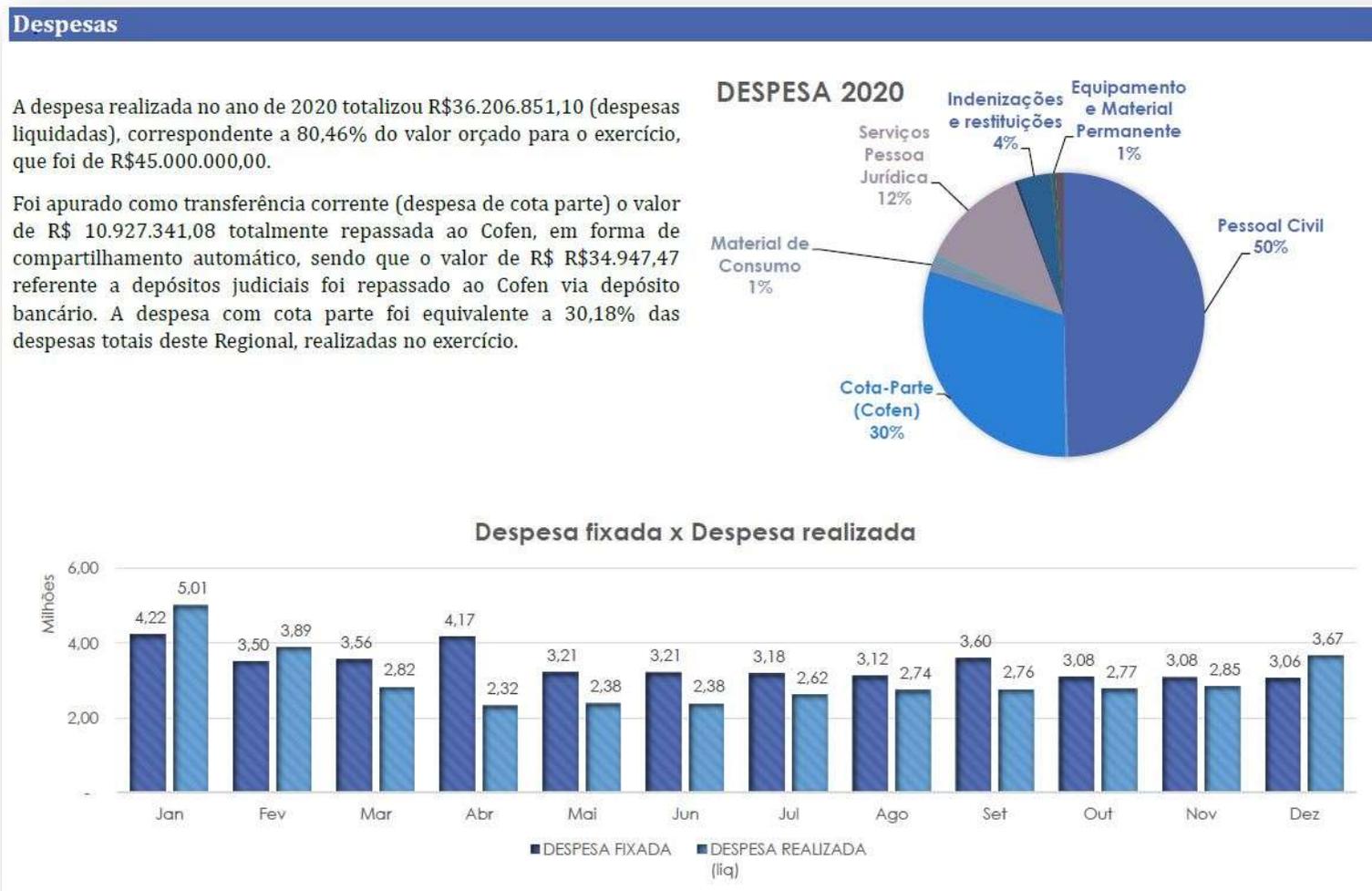


Figura 2.4 – Despesas liquidadas no Conselho Regional de Enfermagem do Rio de Janeiro – ano 2020.

Fonte: COREN-RJ (2020c).

2.7 EXPERIÊNCIA DA ADOÇÃO DO TELETRABALHO NO CONSELHO REGIONAL DE ENFERMAGEM DO RIO DE JANEIRO

A partir da declaração oficial de pandemia pelo novo Coronavírus emitida pela OMS, em 11 de março de 2020 (SBMFC, 2020), e do Decreto Legislativo n. 06, de 2020 (BRASIL, 2020a), foi criado e constituído o Comitê Gestor de Crise (CGC) pelo Conselho Federal de Enfermagem (COFEN), a partir da Portaria COFEN n. 251, de 12 de março de 2020 (COFEN, 2020c), com o objetivo de gerenciar questões inerentes às crises relacionadas à pandemia de COVID-19 e, assim, através do Comunicado COFEN n. 002, de 2020 (COFEN, 2020a), foram estabelecidas medidas temporárias de prevenção ao contágio pelo novo Coronavírus voltadas aos colaboradores do Sistema COFEN/Conselhos Regionais de Enfermagem (CORENs).

De acordo com a Recomendação n. 4 do Comunicado COFEN n. 002/2020, iniciam-se os primeiros teletrabalhos na modalidade *home office* no Sistema COFEN/CORENS, em 17 de março de 2020, *in verbis*:

[...].

nº4) Os empregadores, colaboradores, estagiários ou conselheiros federais/regionais maiores de 60 anos, os portadores de doenças que comprometem o sistema imunológico, gestantes, pessoas com doenças crônicas que compõem risco de aumento de mortalidade por COVID-19, poderão, dentro das possibilidades, executar suas atividades por trabalho remoto, cujos critérios de medição serão firmados entre o envolvido e sua chefia imediata, até posterior avaliação do cenário epidemiológico.

[...].

Nota: O trabalho remoto neste contexto, visa conter a circulação de pessoas no ambiente de trabalho, e conseqüentemente a circulação externa ao domicílio, somente deverá ocorrer em caso de real necessidade para minimizar os riscos de contaminação e propagação do vírus COVID-19 (COFEN, 2020a, n. p.).

Conforme Decreto do Estado do Rio de Janeiro n. 46.984, de 20 de março de 2020, sobre estado de calamidade pública (RIO DE JANEIRO (Estado), 2020b), o COREN-RJ iniciou o Plano de Contingenciamento a partir da Decisão n. 703, de 2020, que dispõe sobre as recomendações e ações da autarquia regional para enfrentamento à pandemia do COVID-19 no Estado do Rio de Janeiro, incluindo o afastamento das atividades laborais presenciais dos colaboradores pertencentes ao grupo de risco (COREN-RJ, 2020b).

Apenas a partir de maio de 2020, iniciou-se efetivamente o teletrabalho com a adoção de 80% dos colaboradores na modalidade de *home office* no COREN-RJ. Os enfermeiros fiscais, majoritariamente, desempenharam todas as atividades administrativas em modalidade *home office* apenas 15 em um universo de 33 enfermeiros fiscais, que não pertenciam ao grupo de risco, realizaram concomitantemente atividades externas de fiscalização, duas vezes por semana.

O COREN-RJ emitiu a Decisão COREN-RJ n. 703, em 17 de março de 2020, cujo anexo único dispõe sobre as recomendações e ações do COREN-RJ para enfrentamento à pandemia do novo Coronavírus no Estado do Rio de Janeiro (COREN-RJ, 2020b). No documento, foram explicitadas quais atividades permaneceriam presenciais e quais seriam desenvolvidas em regime de teletrabalho nas modalidades *home office* e híbrido, assim como o Plano de Contingenciamento traçado para cada setor: Plenário e Conselheiros, DEFIS, Departamento de Ética, Assessoria de Comunicação, Atendimento ao titular, TIC, Ouvidoria Geral e Procuradoria.

Em 1º de outubro de 2020, o COREN-RJ publicou a Decisão COREN-RJ n. 744, que institui o Plano de Retorno Programado às Atividades Presenciais do COREN-RJ (COREN, 2020b), mantendo o trabalho híbrido como modalidade atualmente implementada em alguns setores da Autarquia.

2.8 A ENFERMAGEM FRENTE À PANDEMIA DO NOVO CORONAVÍRUS

O protagonismo da Enfermagem vem conquistando e ampliando, a cada dia, o seu espaço tanto no contexto nacional quanto no cenário internacional, demonstrando ser um grupo fundamental no sistema de saúde.

Backes *et al.* (2012) afirmam que o Enfermeiro assume um papel cada vez mais decisivo e pró-ativo no que se refere à identificação das necessidades de cuidado da população, bem como na promoção e proteção da saúde dos indivíduos em suas diferentes dimensões, além de liderar uma equipe de técnicos e Auxiliares de Enfermagem.

O Enfermeiro é um dos elementos que compõe a equipe multiprofissional no sistema de saúde: colabora no planejamento e execução dos programas a serem desenvolvidos e pela intimidade com os problemas, é o elemento credenciado para identificar as necessidades do paciente, sendo o

contingente humano de maior sensibilidade na promoção de saúde do indivíduo e da coletividade (NASCIMENTO, 1976, p. 214).

A pandemia da COVID-19 trouxe um desafio sem precedentes para todos os profissionais ativos da área da saúde, correspondendo apenas ao grupo da Enfermagem o universo de quase 50% de trabalhadores inscritos no Brasil. De acordo com dados do último censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2010) e do Relatório do Perfil da Enfermagem do Brasil, “[...] a área de saúde compõe-se de um contingente de 3,5 milhões de trabalhadores, dos quais cerca 49,3% atuam na enfermagem (cerca de 1,7 milhão)” (MACHADO, 2017, p.92). Equipes tiveram que em pouco tempo incorporar novas ferramentas de tecnologia, encontrar formas diferentes de se organizar, atender demandas de pacientes que chegam aos serviços com queixas de uma nova doença cujas características ainda estão sendo desvendadas e, de forma simultânea, garantir a atenção de pessoas com outras demais doenças.

De acordo com o relatório emitido pela OMS, intitulado *Nursing Now* (COREN-AL, 2020), e pelo Conselho Internacional de Enfermeiros (CIE), em abril de 2020, é destacado o déficit global de 5,9 milhões de enfermeiros:

[...] com o advento da pandemia do COVID-19, emerge o preocupante déficit de profissionais da enfermagem, com as maiores lacunas encontradas em países da África, Sudeste Asiático e região do Mediterrâneo Oriental, como bem como algumas partes da América Latina. (COREN-MT, 2020, n. p.).

De acordo com Santos (2020), os desdobramentos das diversas vertentes de atuação de Enfermagem frente à pandemia de COVID-19 têm consistido, em suma, na contribuição diária para saúde e bem estar da população em todo mundo, através da elaboração de estratégias que visem à redução a transmissibilidade do vírus em ambientes críticos (centros de saúde e hospitais), aperfeiçoamento do adequado uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) mitigando a transmissão da doença, promovendo a manutenção de um ambiente seguro em um campo de batalha com um inimigo desconhecido até então.

A Enfermagem destaca-se como o grupo de profissionais da área de saúde que estão mais expostos e susceptíveis a contaminação com o novo Coronavírus, por representarem 56% dos profissionais da linha de frente ao combate à doença COVID-19 e manterem-se em média 18,3h de assistência direta aos pacientes

portadores da doença, segundo dados do portal do COFEN (2020), que alerta para a triste relação estatística de uma em cada três mortes por COVID-19 entre profissionais de Enfermagem no mundo ocorrem no Brasil, com óbitos confirmados de 556 profissionais de Enfermagem e mais de 48 mil foram infectados com o novo Coronavírus até fevereiro de 2021 em território brasileiro.

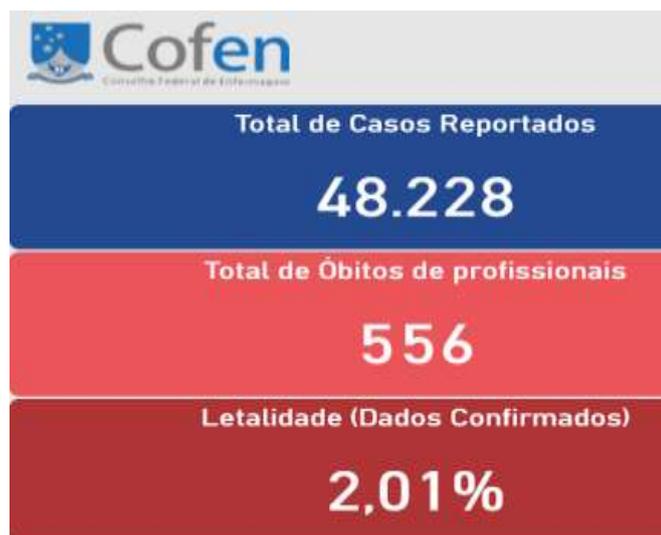
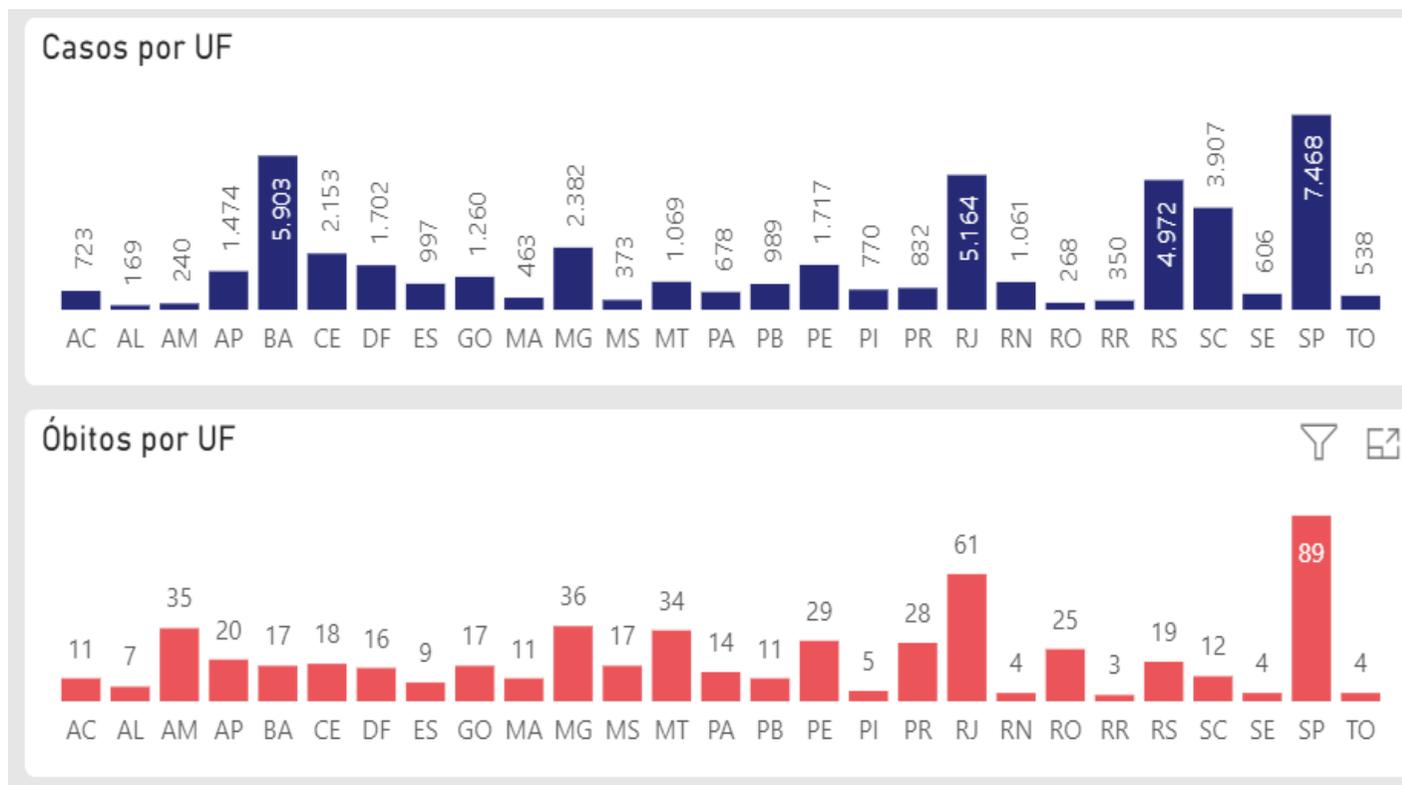


Figura 2.5 – Dados de óbitos e casos reportados do novo Coronavírus entre os profissionais de Enfermagem.

Fonte:COFEN(2021, n. p.).



Onde: UF – Unidade da Federação; AC – Acre; AL – Alagoas; AM – Amazonas; AP – Amapá; BA – Bahia; Ceará – CE; DF – Distrito Federal; ES – Espírito Santo; GO – Goiás; MA – Maranhão; MG – Minas Gerais; MS – Mato Grosso do Sul; MT – Mato Grosso; PA – Pará; PB – Paraíba; PE – Pernambuco; PI – Piauí; PR – Paraná; RJ – Rio de Janeiro; RN – Rio Grande do Norte; RO – Rondônia; RR – Roraima; RS – Rio Grande do Sul; SC – Santa Catarina; SE – Sergipe; SP – São Paulo; e, TO – Tocantins.

Figura 2.6 – Dados de óbitos e casos reportados do novo Coronavírus entre os profissionais da Enfermagem por Unidade da Federação.

Fonte: COFEN (2021).

2.8.1 A atual relevância social do Sistema COFEN/CORENs

Os Conselhos Profissionais são autarquias com personalidade de direito público, conforme fundamentado no art. 5º, inc. XIII, no art. 21, inc. XXIV, e no art. 22, inc. XVI da Carta Magna (BRASIL, 1988), combinados com o disposto nos ditames de criação dos Conselhos Profissionais e no Decreto-Lei n. 200, de 25 de fevereiro de 1967 (BRASIL, 1967), responsáveis pelo disciplinamento, regulamento, fiscalização e garantia da qualificação dos profissionais liberais no exercício de suas atividades, visando mitigar os possíveis riscos inerentes de suas atividades laborais à sociedade.

O COFEN e os seus respectivos CORENs foram criados em 12 de julho de 1973, por meio da Lei n. 5.905 (BRASIL, 1973). Já a regulamentação das atribuições profissionais deu-se pela Lei n. 7.498, de 25 de junho de 1986 (BRASIL, 1986), seguida do Decreto n. 94.406, de 08 de junho de 1987 (BRASIL, 1987). Atualmente, é composto por 27 conselhos regionais em todas as capitais dos Estados brasileiros e Distrito Federal, formando o Sistema COFEN/CORENs.



Figura 2.7 – Abrangência do Sistema Conselho Federal de Enfermagem/Conselhos Regionais de Enfermagem.

Fonte: Brasil (2019 *apud* FREIRE; PERSEGONA, 2019, p. 8).

Na Figura 2.7 foi possível observar a distribuição no Brasil dos CORENs, com sede na capital de cada Estado (cor vermelha) e suas unidades satélites, denominadas subseção (cor azul).

Os Conselhos Regionais de classe são entidades autônomas de interesse público e possuem como objetivo essencial o atendimento ao interesse da coletividade sobre o individual, condições basilares para o poder público, onde através do Poder de Polícia buscam zelar pela preservação de dois aspectos relevantes através da fiscalização: ética e regulamentação do exercício profissional.

[...] Poder de Polícia é a faculdade de que dispõe a Administração Pública para condicionar e restringir o uso e gozo de bens, atividades e direitos individuais, em benefício da coletividade ou do próprio Estado (MEIRELES, 2005, p. 131).

O COFEN é responsável por normatizar, regulamentar, disciplinar e fiscalizar o exercício da profissão de enfermeiros, técnicos e auxiliares de Enfermagem, zelando pela qualidade dos serviços prestados e pelo cumprimento da Lei do Exercício Profissional da Enfermagem – Lei n. 7.498/1986 –, buscando a proteção

do coletivo em detrimento ao individual relacionado à assistência à saúde (BRASIL, 1986).

Aos CORENs cabem executar as resoluções e demais normativas estabelecidas pelo COFEN, orientar os profissionais no exercício do seu ofício, zelar pela ética, defesa da sociedade, conceder habilitação para o desempenho profissional e fiscalizá-lo em suas atividades através de orientação, disciplinamento legal, técnico e ético.

2.8.2 A fiscalização da Enfermagem como proteção à saúde do cidadão

A fiscalização do exercício profissional é uma das atividades finalísticas do Sistema COFEN/CORENs, e visa assegurar à sociedade que a prestação de serviços de Enfermagem na área de saúde seja desenvolvida por profissionais legalmente habilitados. É normatizada pela Resolução COFEN n. 374, de 22 de março de 2011, e resolve em seu art. 1º, *in verbis*:

Art.1º. O Sistema de Fiscalização do Exercício Profissional da Enfermagem tem como base uma concepção de processo educativo, de estímulo aos valores éticos e de valorização do processo de trabalho em Enfermagem (COFEN, 2011, n. p.).

Além de ser integralizada pela Resolução COFEN n. 617, de 21 de outubro de 2019, que determina as diretrizes e instrumentos através do Manual de Fiscalização, objetivando promover a estruturação e/ou ampliação das atividades de fiscalização, estabelecendo uma uniformidade organizacional e funcional em todo o âmbito nacional (COFEN, 2019b).

Em concordância com os princípios fundamentais do Direito Administrativo brasileiro e da legislação ética, a fiscalização educa as pessoas envolvidas e combate a atuação em desrespeito às leis, em favor do interesse público, direitos e liberdades individuais, contribuindo para a melhoria da qualidade dos serviços prestados à população (GIRARDI; SEIXAS, 2002, p.30).

A Enfermagem representa metade da força de trabalho da área da saúde no Brasil. Enfermeiros, técnicos de enfermagem, auxiliares de Enfermagem e obstetrias somam mais de dois milhões de profissionais, sendo atualmente composta por um quadro de 80% de técnicos e auxiliares e 20% de enfermeiros presentes em todos os municípios brasileiros. Uma pesquisa do IBGE (2009) sobre

assistência sanitária revela que os enfermeiros constituem a segunda categoria mais expressiva na ocupação dos postos de trabalho de nível superior, no que diz respeito ao nível médio, a Enfermagem (técnicos e auxiliares) representa mais de 70% dos postos de trabalho da área da saúde (BRASIL, 2010).

Assim sendo, as fiscalizações do exercício profissional da Enfermagem são realizadas mediante planejamento e designações fiscais, buscando averiguar se o exercício profissional da Enfermagem está em consonância com os princípios éticos e legais que o norteiam.

2.8.3 A assimetria da informação nos serviços de saúde e a ação da fiscalização do Conselho Regional de Enfermagem do Rio de Janeiro

É peculiar à atividade econômica lidar com riscos, incertezas e inseguranças relacionadas às desigualdades referentes aos acessos de diferentes indivíduos a uma mesma informação.

De acordo com Yazbek (2007), a redução da insegurança dos agentes se faz através da distribuição igualitária da informação. Porém, no fato da não ocorrência ou sua não disponibilidade, será gerado discrepâncias no conhecimento, configurando na teoria econômica a falha de mercado definida como assimetria da informação, de acordo com as definições de assimetria da informação:

A assimetria de informação, que ocorre quando os agentes estabelecem transações nas quais detêm informações quantitativas ou qualitativas superiores as demais partes envolvidas (JENSEN; MECKLING, 1976. p.40).

Nas décadas de 70 e 80 foram realizados alguns estudos sobre informação imperfeita, revelando que em algumas situações o comprador, ou o vendedor, possui mais informação sobre determinado produto ou serviço do que a outra parte envolvida na transação, caracterizando assim uma assimetria de informações (ARAÚJO, 1996, p.18).

A ação exercida pelos Conselhos de fiscalização visa conferir à sociedade confiança e tranquilidade em sua relação com os profissionais em suas áreas específicas.

As inspeções fiscalizatórias no Sistema COFEN/CORENs buscam mitigar a assimetria de informação existente entre o prestador de serviço (profissional de enfermagem) e o contratante (paciente, familiares e usuários dos serviços de saúde), defendendo a sociedade contra a falta de ética profissional e pessoas

inabilitadas para o exercício profissional e conferindo maior confiabilidade aos serviços de saúde e assim tentando evitar as imperfeições do mercado por ações não observáveis (risco moral) e informações escondidas (seleção adversa).

3 MÉTODOS E TÉCNICAS

Este capítulo define os métodos e técnicas utilizados para dar suporte ao alcance dos resultados. Para tanto, são descritos os conceitos que permeiam o tipo de pesquisa adotada, apresentando as fontes de informações que evidenciam a distribuição dos dados aplicados ao estudo sobre a produtividade durante o desenvolvimento do teletrabalho pelos enfermeiros fiscais no Departamento de Fiscalização (DEFIS) e a identificação da redução dos valores pagos em despesas correntes empenhados com o planejamento para o ano de 2020, do Conselho Regional de Enfermagem do Rio de Janeiro (COREN-RJ) e cada uma de suas fases de desenvolvimento para se atingir a proposta final.

3.1 CARACTERIZAÇÃO DO TIPO DA PESQUISA

Esta pesquisa apresentou uma natureza aplicada, com objetivo de gerar conhecimentos para aplicação prática à solução de problemas específicos (GIL, 2006), além de apresentar uma abordagem mista, pois incorpora elementos de origem qualitativa e quantitativa, com predomínio de aspectos quantitativos, mantendo a característica descritiva e exploratória, pois pretende descrever as características assumidas através do cenário formado pelos enfermeiros fiscais em *home office*. A pesquisa descritiva, conforme cita Gressler (2003), atua no âmbito da pesquisa científica com o papel de contribuir para que planos futuros e processos de tomada de decisão possam se apoiar em situações esclarecidas ou em fontes de informações confiáveis.

De acordo com Creswell (2010), o método misto é uma abordagem que combina ou mescla tanto o método quantitativo quanto o qualitativo, com análise precisa dos dados e maior compreensão.

A relação da pesquisa exploratória e descritiva auxilia a tornar o problema do estudo mais compreensível, comparando a modalidade trabalho presencial e tradicional com a potencialidade do trabalho remoto, principalmente pelo atual cenário vivenciado com a pandemia do novo Coronavírus. O que também torna o estudo experimental, ocorrendo à interpretação e avaliação do autor após aplicação de determinados fatores (LAKATOS; MARCONI, 2010).

A pesquisa descritiva observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos (variáveis) sem manipulá-los. [...] Procura descobrir, com a precisão possível, a frequência com que um fenômeno ocorre, sua relação e conexão com outros, sua natureza e características. [...] desenvolve-se, principalmente, nas ciências humanas e sociais, abordando aqueles dados e problemas que merecem ser estudados e cujo registro não consta de documentos. (CERVO; BERVIAN, 2002, p. 66).

A abordagem qualitativa está baseada nos estudos recentes sobre a pandemia do novo Coronavírus no ano de 2020, nas experiências de outras instituições públicas em *home office*, assim como a possível aplicação ou não do teletrabalho no DEFIS do COREN-RJ pelos enfermeiros fiscais. Buscou-se, portanto, descrever as principais funções (tarefas) desenvolvidas, assim como as características do perfil desses servidores no teletrabalho. No método quantitativo a pesquisa se pautará nas análises de dados numéricos a partir das respostas dos questionários *online*. De acordo Richardson (1999), o método quantitativo pode ser definido tanto pelo emprego da quantificação quanto no emprego de técnicas estatísticas, estas usualmente aplicadas em estudos descritivos analíticos, que procuram descobrir e classificar relações entre variáveis.

Detectou-se a pesquisa bibliográfica no momento em que se fez uso de materiais já elaborados: livros, artigos científicos, revistas, documentos eletrônicos e enciclopédias na busca e alocação de conhecimento sobre o teletrabalho e a crise sanitária e econômica com a pandemia do novo Coronavírus, correlacionando tal conhecimento com abordagens já trabalhadas por outros autores. A técnica bibliográfica visa a encontrar as fontes primárias e secundárias e os materiais científicos e tecnológicos necessários para a realização do trabalho científico ou técnico-científico (OLIVEIRA, S. L., 2002).

3.2 COLETA DE DADOS

O propósito deste item é mencionar como foi realizada a primeira etapa da pesquisa para contextualização do referencial teórico da temática através da pesquisa documental. As formas de coleta foram baseadas em busca bibliográfica sistemática em fontes primárias em documentos internos da autarquia (Relatórios de Fiscalização do COREN-RJ e Relatórios do Conselho Federal de Enfermagem – COFEN) e fontes secundárias de dados através da investigação em sites de busca de trabalhos acadêmicos, tais como: Google Acadêmico, Portal de Periódicos da

Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), *Scientific Electronic Library Online* (SciELO) e repositórios de universidades com a combinação das seguintes palavras-chave (em português e inglês): “teletrabalho” (*telework*), “*home office*”, “telecomutação” (*telecommuting*), “OIT” (Organização Internacional do Trabalho), “OMS” (Organização Mundial da Saúde), “COVID-19” (*Corona Virus Disease 2019*) (Sars COV 2), “novo Coronavírus” e “Enfermagem napandemia”, acesso aos portais da transparência do COFEN e COREN-RJ

Destaca-se a opção pelo questionário *online*, através da ferramenta Google Forms, como segunda forma de coleta de dados específica e direcionada ao objetivo principal da pesquisa. Optado pelo questionário estruturado, algumas com perguntas fechadas binárias e escalonadas e outras seguindo modelo Likert, um método de medição usado pelos pesquisadores com o objetivo de avaliar a opinião e as atitudes das pessoas (OLIVEIRA, S. L., 2002).

O levantamento de dados para pesquisa quantitativa por meio de questionários requer cuidado especial. Deve-se considerar que não basta apenas coletar respostas sobre questões de interesse, mas sim saber como analisá-las estatisticamente para validação dos resultados. O assessoramento estatístico numa pesquisa quantitativa auxilia o pesquisador que desconhece requisitos básicos a serem obedecidos em pesquisas de campo (ANDRADE, 1999, p.123).

Antes da aplicação definitiva do questionário, foi realizado um pré-teste com 20% do público alvo. Esta prova serve para evidenciar possíveis falhas na redação do questionário, tais como complexidade das questões, imprecisão na redação, não necessidade das questões, constrangimentos aos informantes, exaustão etc. (GIL, 2006; DENCKER, 2000).

Utilizado o aplicativo de gerenciamento de pesquisas da Google através de questionários pré estruturados que foram aplicados de forma *online*, através do Google Forms. Direcionamento através dos endereços eletrônicos institucionais dos respondentes, fornecidos pelo setor de Recursos Humanos (RH) do COREN-RJ.

3.3 CENÁRIO E SUJEITOS DA PESQUISA

Durante o ano de 2020, o mundo esteve exposto à pandemia pelo novo Coronavírus, causador da doença respiratória COVID-19, potencialmente grave e de elevada transmissibilidade. Buscando mitigar o efeito devastador do contágio direto

entre as pessoas, Decretos federais, estaduais e municipais e Decisões organizacionais foram definidos com o intuito de reduzir a circulação das pessoas nas ruas, nos meios de transportes públicos e nos ambientes de trabalho. Sendo adotado de forma compulsória o *home office* nas empresas, escolas, repartições públicas e organizações onde houvesse a possibilidade de serem desenvolvidas atividades laborais remotas.

Definiu-se o COREN-RJ como o cenário para a pesquisa, a partir da Decisão n. 703, de 2020, onde deu-se o início ao teletrabalho na autarquia, com anuência e autorização do desenvolvimento da pesquisa no ambiente do COREN-RJ pela então presidente Dra Ana Lúcia Telles, através da assinatura do memorando (cópia em apêndice) (COREN-RJ, 2020b).

O estudo foi efetivado no COREN-RJ (sede e nove subseções) e definido como possíveis participantes da pesquisa os 35 enfermeiros fiscais da autarquia, que desempenham atividades administrativas originadas após as fiscalizações nas instituições de saúde, além de possuírem equipamentos tecnológicos, fornecidos pelo COREN-RJ, que permitem a realização das atividades remotas através dos *ultrabooks* com *software* próprios e modem para internet móvel 4G. Definiu-se como critério de inclusão para participação da pesquisa, ser enfermeiro fiscal do DEFIS do COREN-RJ e estar desenvolvendo atividades remotas desde abril de 2020 na autarquia. Foram excluídos dois enfermeiros fiscais que não se enquadravam aos requisitos pré-definidos (um enfermeiro fiscal estava cedido para outro órgão público há quatro anos e outro fora admitido em setembro de 2020).

Foram aplicados os questionários *online* aos 33 sujeitos selecionados, havendo o recebimento total das respostas.

3.4 ANÁLISE DOS DADOS

Após a coleta de dados, executou-se a técnica de análise de conteúdo proposta por Bardin (2016), compreendendo três fases, quais sejam: 1) Pré-análise; 2) Exploração do material; e, 3) Tratamento dos resultados, inferência e interpretação.

A fase da pré-análise é a fase da organização, que tem por objetivo sistematizar as ideias iniciais colocadas pelo quadro referencial teórico e estabelecer indicadores para a interpretação das informações coletadas.

Ademais, devido à necessidade da aplicação de questionários com perguntas fechadas, as opiniões foram apresentadas em gráficos fornecidos pelo Google Forms e com análises descritivas básicas a partir cálculos de medidas simples de frequência e medianas.

A análise descritiva é um método científico responsável por descrever, registrar e interpretar fenômenos sem interferir nas variáveis existentes. Nesse método, os respondentes se manifestam através de questionários ou de entrevistas e posteriormente, os pesquisadores analisam e descrevem as respostas oferecidas de forma quantitativa(AZEVEDO; CAMPOS, 1977, p.187).

4 ANÁLISE DE DADOS E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

O objetivo deste tópico é apresentar e analisar os dados coletados através da pesquisa de campo realizada, permitindo conhecer a percepção dos enfermeiros fiscais a respeito das vantagens e desvantagens do trabalho a distância.

As entrevistas foram realizadas remotamente devido ao isolamento social, sendo elaboradas 17 perguntas estruturadas e fechadas.

O objetivo da análise é reunir as informações de forma coerente e organizada, visando a responder o problema de pesquisa. A interpretação proporciona um sentido mais amplo aos dados coletados, fazendo a relação entre eles (DENCKER, 2000).

4.1 PERFIL SOCIAL DOS ENFERMEIROS FISCAIS

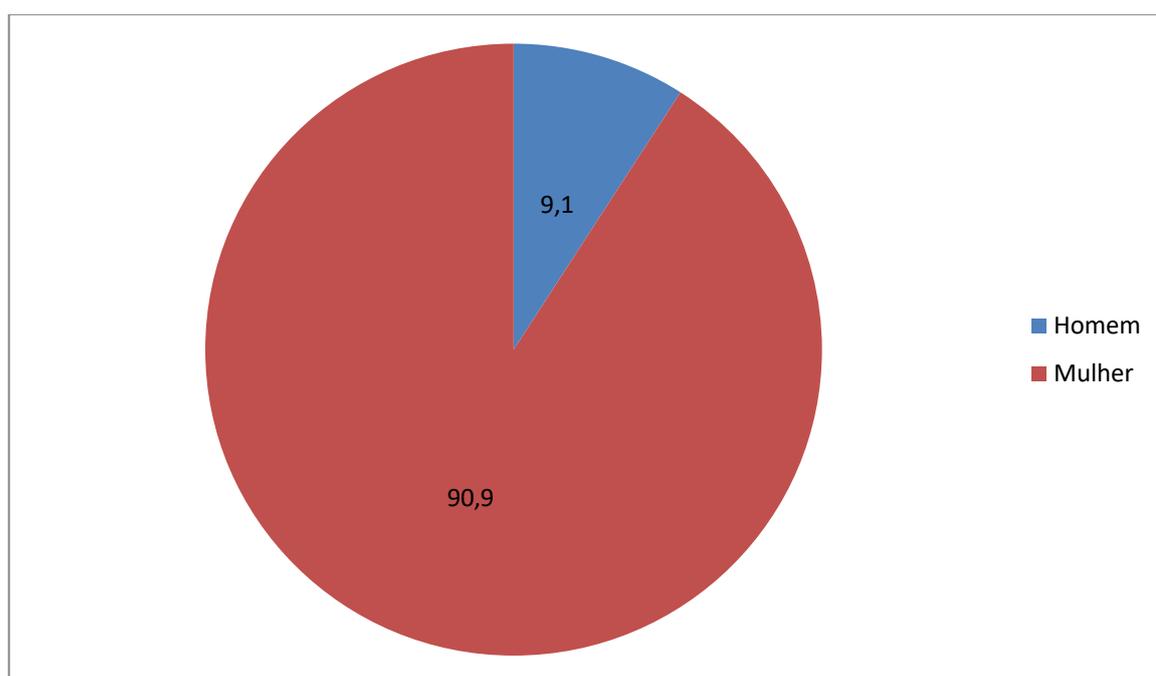


Gráfico 4.1 – Sexo.

Fonte: Elaboração própria.

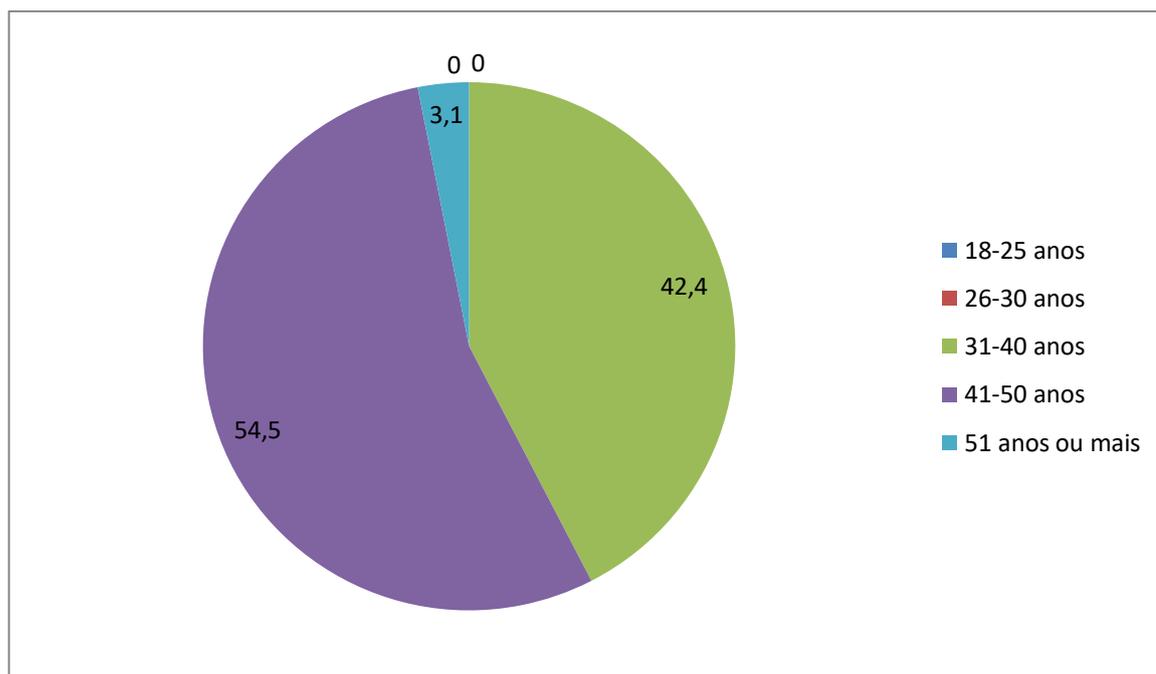


Gráfico 4.2 – Idade.

Fonte: Elaboração própria.

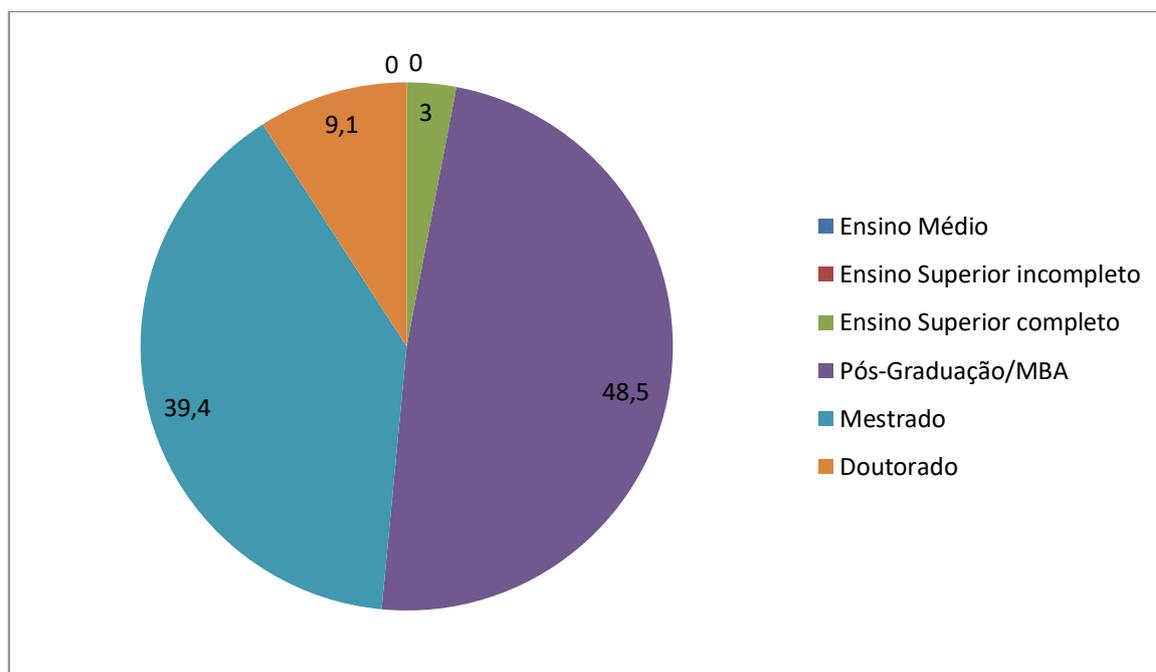


Gráfico 4.3 – Nível de escolaridade.

Fonte: Elaboração própria.

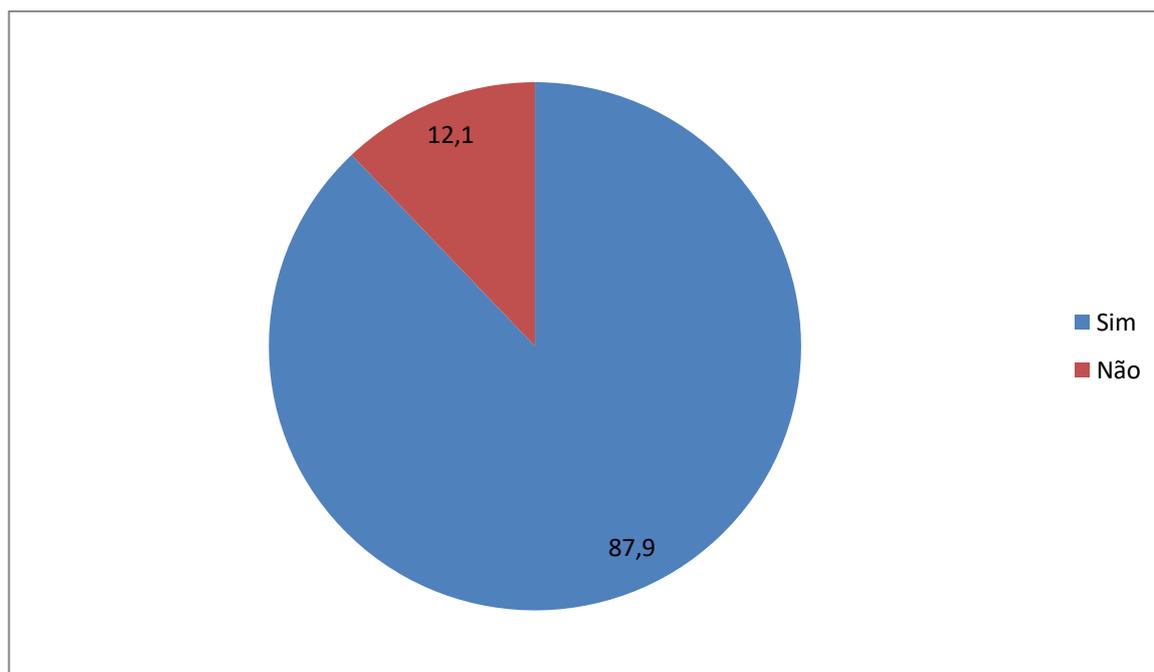


Gráfico 4.4 – Possui filho(s) ou outro familiar no mesmo ambiente do *home office*.

Fonte: Elaboração própria.

O Departamento de Fiscalização (DEFIS) é composto por 35 enfermeiros fiscais, mas apenas 33 foram elegíveis a participarem da pesquisa, pois foram os que realizaram trabalho remoto nas modalidades *home office* ou teletrabalho híbrido ao longo de 2020. A amostragem demonstrou um perfil com as seguintes características: 90% dos colaboradores são mulheres, 54,5% ocupam a faixa etária entre 40 a 49 anos, 48,5% possuem nível superior completo com pós-graduação/*Master in Business Administration* (MBA) e, no total de 87,9% possuíam filhos ou outros familiares no mesmo ambiente doméstico durante o *home office*. As respostas do questionário corroboram com os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) COVID-19 para estudo do desenvolvimento socioeconômico do país durante a pandemia realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) até o mês de novembro de 2020, onde foi demonstrado que no Brasil majoritariamente o perfil das pessoas que trabalham remotamente é composto por mulheres, com nível superior completo ou com pós-graduação, com filhos em idade escolar, divergindo apenas na faixa etária, pois o maior grupo estava entre 30 a 39 anos (IBGE, s. d.).

Esses dados sugerem um perfil de grupo com certa experiência e maturidade pessoal, todos são pós-graduados, demonstrando aprimoramento pessoal e profissional.

4.2 ESTRUTURA FÍSICA DO AMBIENTE

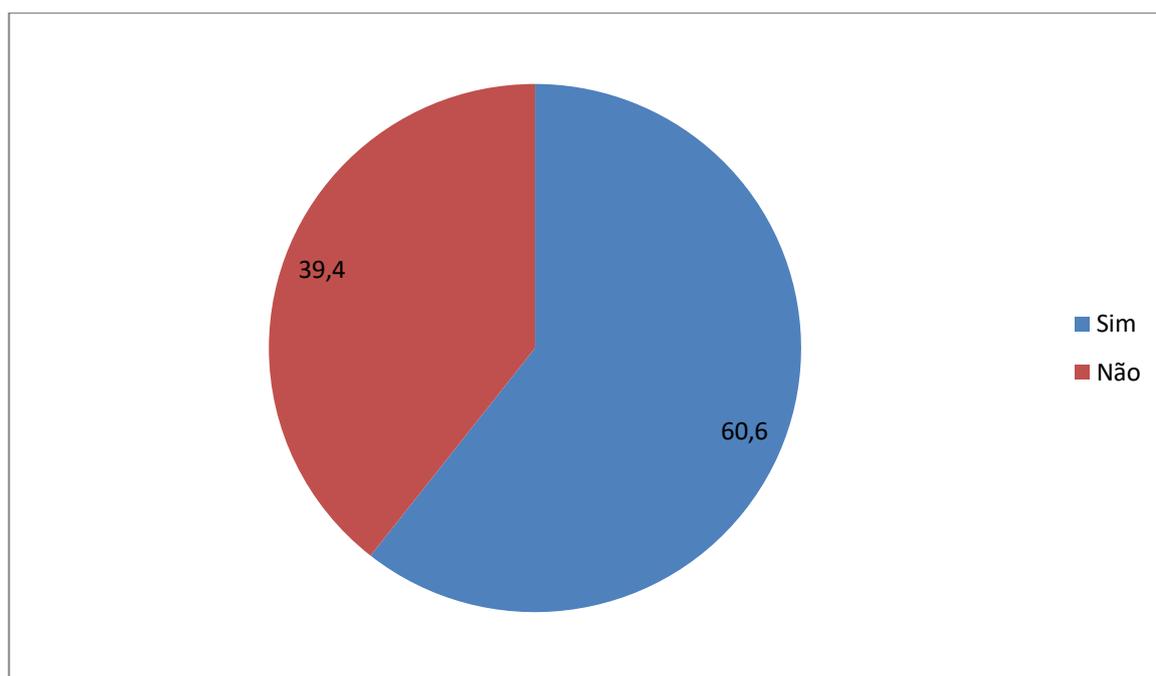


Gráfico 4.5 – Espaço exclusivo para o *home office*.

Fonte: Elaboração própria.

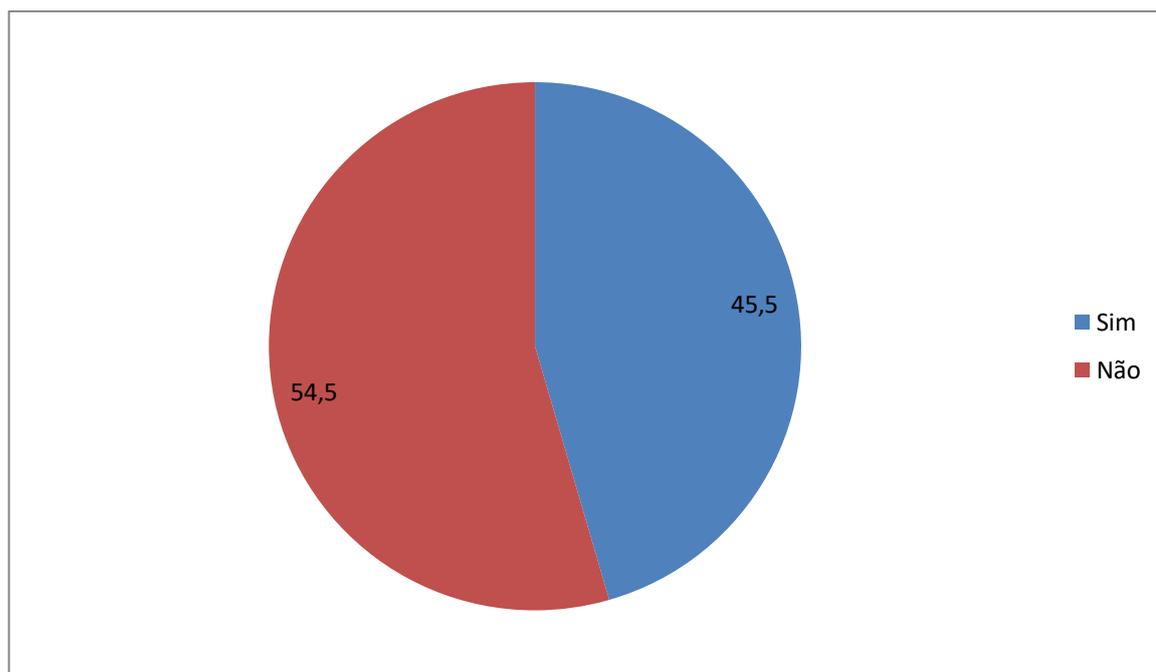


Gráfico 4.6 – Mobiliário ergonômico.

Fonte: Elaboração própria.

Acerca do local determinado no ambiente doméstico para realização do *home office* pelos enfermeiros fiscais, a pesquisa demonstrou que 60,6% dos profissionais possuíam local exclusivo, livre de ruídos ou distrações externas, para desempenharem suas atividades laborais. Entretanto, 54,5% não possuem mobiliário ergonomicamente adequado, conforme estabelecido pela Norma Regulamentadora (NR) n. 17, que tem como objetivo garantir parâmetros para uma boa condição de trabalho, contribuindo para o bem-estar físico e mental dos trabalhadores (BRASIL, 1978).

Fatores como esses afetam a saúde física e mental do trabalhador, muitas vezes resultando na insatisfação, comprometimento à saúde física e baixa produtividade.

De acordo com a Nota Técnica n. 16, de 2020, do GT Nacional COVID-19, divulgada em 15 de setembro de 2020, o Ministério Público do Trabalho (MPT) apresentou as diretrizes sobre os cuidados e parâmetros para a garantia da proteção de trabalhadores durante o trabalho remoto (BRASIL, 2020d).

4.3 PERÍODO SEMANAL EM TRABALHO REMOTO

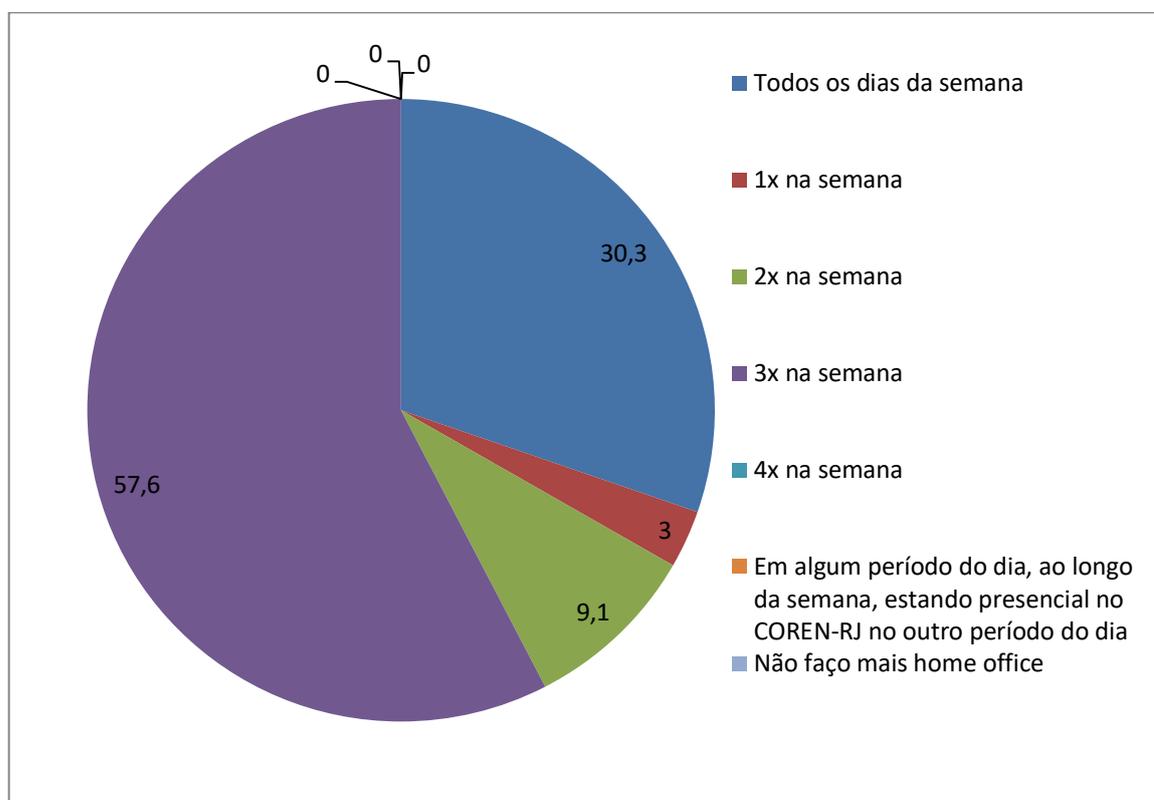


Gráfico 4.7 – Período semanal em trabalho remoto.

Fonte: Elaboração própria.

De acordo com o resultado da pesquisa, mais da metade dos participantes, ou seja, 69,7% dos enfermeiros fiscais, realizaram teletrabalho na modalidade híbrida, estando uma, duas ou três vezes por semana em *home office* e demais dias da semana realizando fiscalizações em campo (atividades externas) ou presencial no COREN-RJ, seja na sede da autarquia ou em subseções. E 30,3% realizaram atividades totalmente remotas em *home office*, por pertencerem ao grupo de risco para desenvolvimento da COVID-19, de acordo com a Portaria COFEN n. 251, de 12 de março de 2020 (COFEN, 2020c), e Decisão COREN-RJ n. 703, de 2020 (COREN-RJ, 2020b).

Os enfermeiros fiscais que desenvolveram atividades de teletrabalho híbrido em subseções, sempre realizaram atividades consideradas como remotas, pois trabalhavam em local descentralizado da sede da empresa, porém, nunca foram consideradas como teletrabalhadores, de acordo com a cultura organizacional da autarquia.

A partir da adoção do teletrabalho durante a pandemia, todos os enfermeiros fiscais passaram a desenvolver atividades remotas, seja na modalidade *home office* ou de forma híbrida comparecendo a sede do COREN-RJ entre uma a três vezes por semana.

4.4 NÍVEL DE SATISFAÇÃO

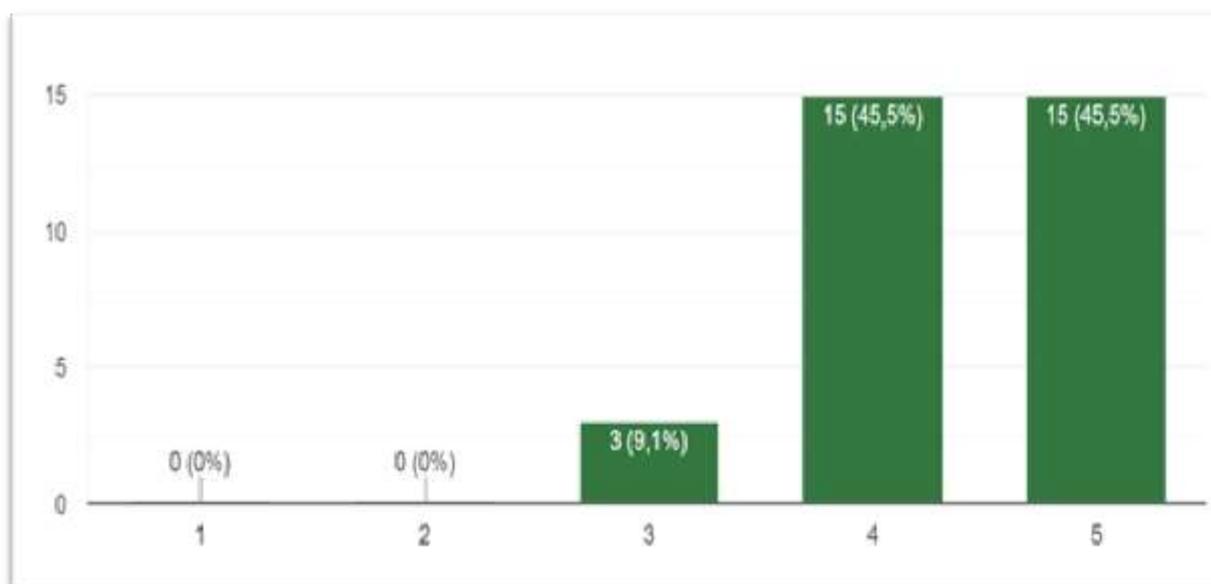


Gráfico 4.8 – Nível de satisfação do enfermeiro fiscal ao trabalhar em *home office*.

Fonte: Elaboração própria.

De acordo com o questionário respondido pela equipe de enfermeiros fiscais, onde o nível de satisfação em ter desenvolvida a atividade laboral em modalidade *home office* foi categorizado por níveis, onde 1 foi considerado como totalmente insatisfeito e 5 como totalmente satisfeito, com as devidas variações entre os extremos, pode-se identificar que a maioria dos respondentes demonstraram estarem com níveis altos de satisfação com a atividade remota desenvolvida, estando dividido entre 45,5% totalmente satisfeitos (nível 5), 45,5% parcialmente satisfeitos (nível 4) e apenas três enfermeiros fiscais (9,1%) classificaram-se como neutros.

Os dados apontam para um alto índice de satisfação dos colaboradores respondentes, identificando uma equipe engajada em aproveitar a atividade remota como oportunidade em melhorar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). De acordo com Fernandes (1996), o conceito de QVT deve estar relacionado a uma gestão

dinâmica, intrinsicamente atrelada a diversos fatores físicos, tecnológicos e sócio-psicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas.

4.5 MODALIDADE DE HOME OFFICE NA PERCEPÇÃO DO ENFERMEIRO FISCAL

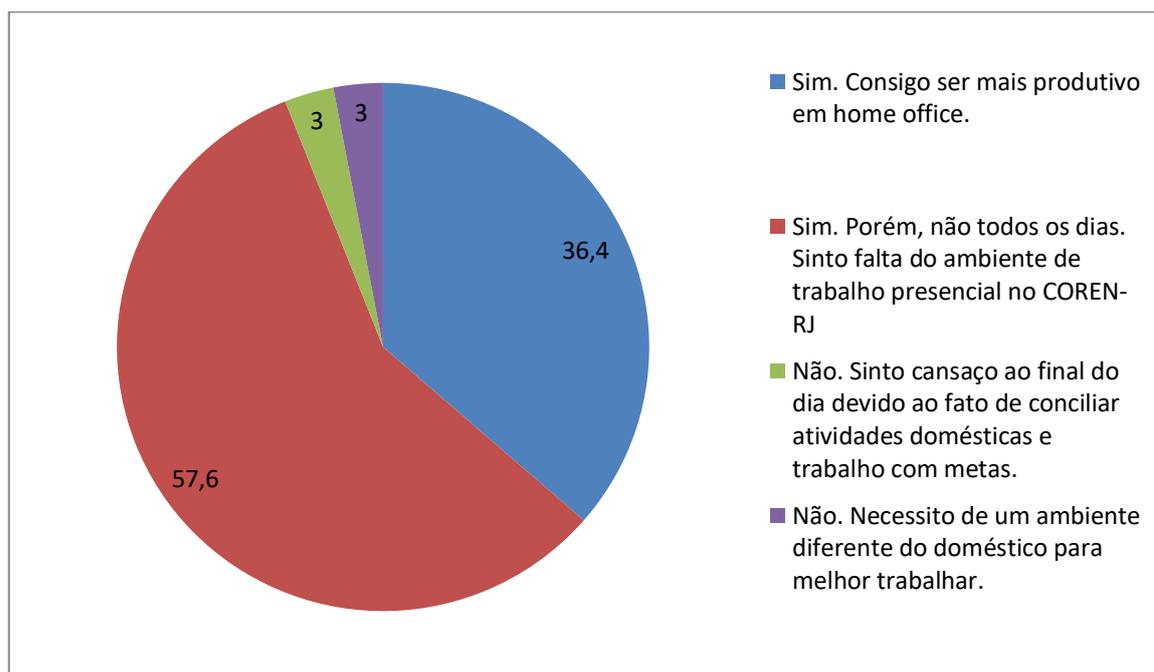


Gráfico 4.9 – Permanência em *home office*.

Fonte: Elaboração própria.

De acordo com os dados da pesquisa, grande parte dos enfermeiros fiscais do COREN-RJ (57,6%) sentem-se confortáveis e produtivos ao desenvolverem o trabalho remoto na modalidade híbrida⁴, ou seja, estar presente em algum momento na sede ou nas subseções da autarquia. Todos os participantes da pesquisa já dispunham de *ultrabooks* com *software* utilizado pelo COREN-RJ instalado no *notebook* antes da pandemia (da adoção do teletrabalho) e, no segundo semestre de 2020, foi fornecido aos enfermeiros fiscais *internet* móvel através do *modem* 4G–*o*que facilitou o desenvolvimento da atividade remota.

Mesmo com o *home office* sendo adotado no COREN-RJ como uma estratégia em mitigar a contaminação cruzada entre os funcionários pelo novo

⁴ Trabalho híbrido é um modelo no qual se alterna na semana entre dias no escritório e dias em *home office* (TST, 2020).

Coronavírus, sendo compulsório e sem haver um estudo prévio, os enfermeiros fiscais conseguiram adaptar-se muito bem a nova modalidade, demonstrando inclusive o interesse em permanecer desenvolvendo as atividades laborais de forma híbrida em pós-pandemia.

4.6 PRODUTIVIDADE

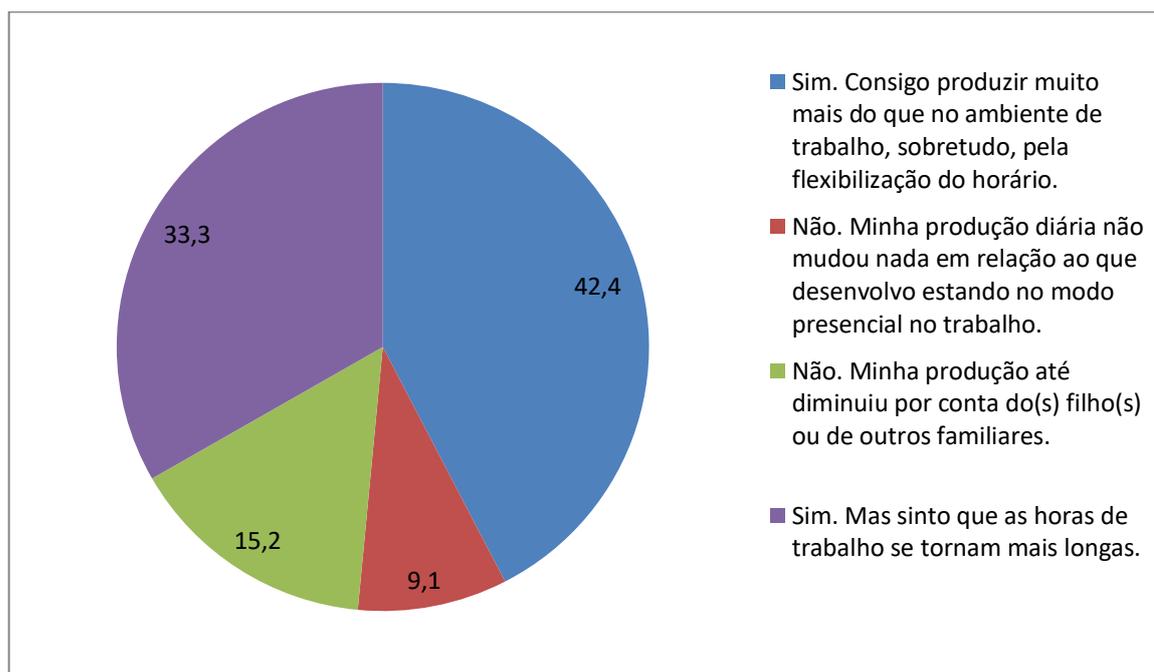


Gráfico 4.10 – Aumento da produtividade na percepção do enfermeiro fiscal.

Fonte: Elaboração própria.

De acordo com a pesquisa direcionada à percepção dos enfermeiros fiscais sobre a produtividade durante o período em que trabalharam na modalidade de *home office*, grande parte dos respondentes (42,4%) afirmaram que a produtividade aumentou estando em atividade remota se comparado ao período de trabalho tradicional na sede ou subseções do COREN-RJ. Entretanto, o total de 11 enfermeiros fiscais (33,3%) correlaciona o aumento da produção à não organização dos horários de trabalho, alegando que trabalham mais em *home office* do que no ambiente físico da autarquia.

A nova rotina iniciada em meio à pandemia do novo Coronavírus envolveu não apenas mudanças nas atividades profissionais, mas também a necessidade em

conciliar o desenvolvimento de tarefas domésticas com a jornada de trabalho, dividindo o mesmo ambiente.

No entendimento de Pinto (2003), a produtividade está muito relacionada diretamente ao perfil de competência do teletrabalhador, devendo este apresentar conhecimentos de informática, histórico de comprometimento e alto desempenho organizacional, habilidade para administrar o tempo, lidar com desafios, resistir a distrações, comunicar-se eficazmente, obter motivação e criar e manter equilíbrio entre a vida profissional e a vida particular.

4.7 JORNADA DE TRABALHO

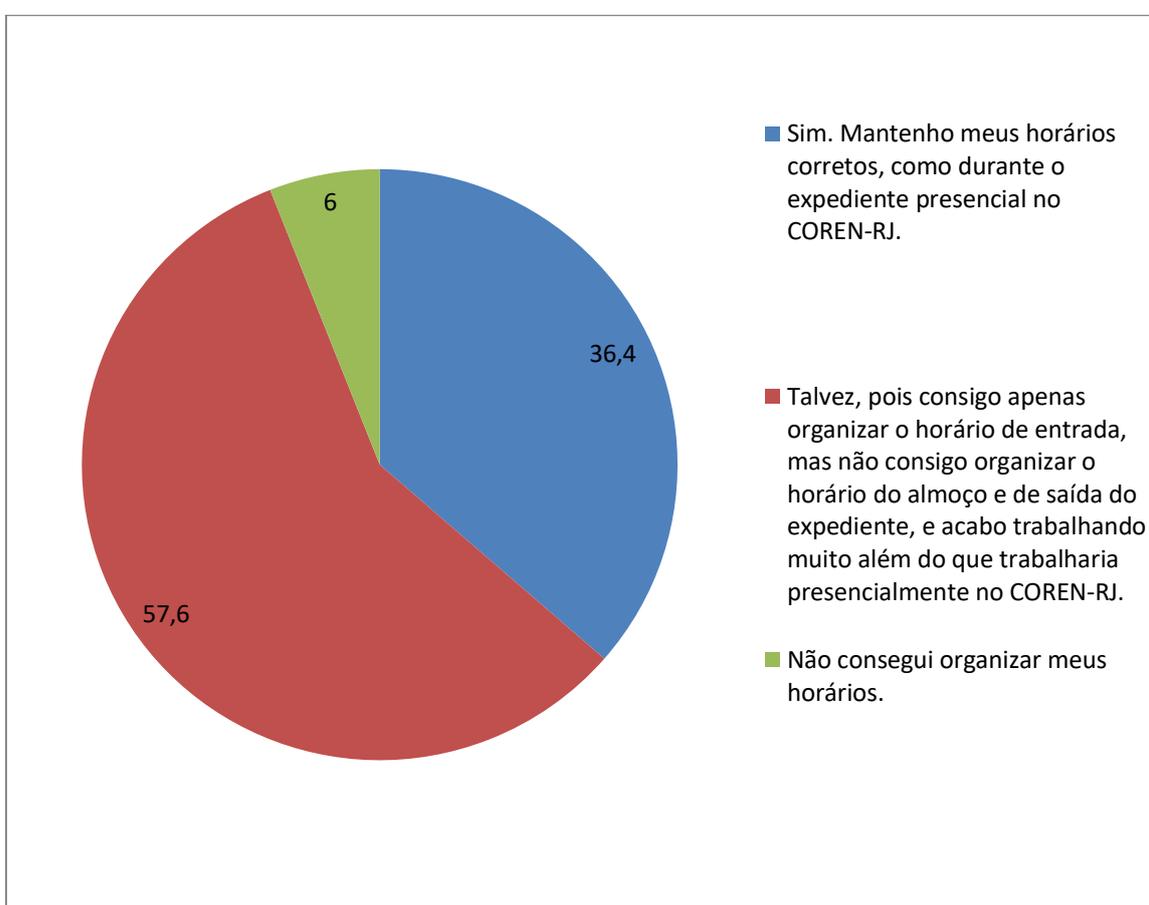


Gráfico 4.11 – Organização da jornada de trabalho diária.

Fonte: Elaboração própria.

De acordo com os dados coletados pelo questionário, pode-se identificar que 57,6% dos atores da pesquisa afirmam que a jornada de trabalho em *home office* não corresponde à mesma quantidade de horas trabalhadas de forma presencial,

devido os próprios teletrabalhadores apresentarem dificuldades em encerrar as atividades no horário convencional do expediente.

De acordo com Felipe (2018, p.77), o “excesso de jornada é sem dúvidas um inimigo que se instala nas paredes do *home office* e mesmo no teletrabalho”, cabendo ao gestor orquestrar o time de modo que as metas traçadas sejam atingidas, sem haver sobrejornadas.

Porém, um total de 12 respondentes (36,4%) referem não terem apresentado dificuldades em cumprir a jornada de trabalho diária durante a modalidade de *home office*.

4.8 ATIVIDADES DESENVOLVIDAS EM *HOME OFFICE*

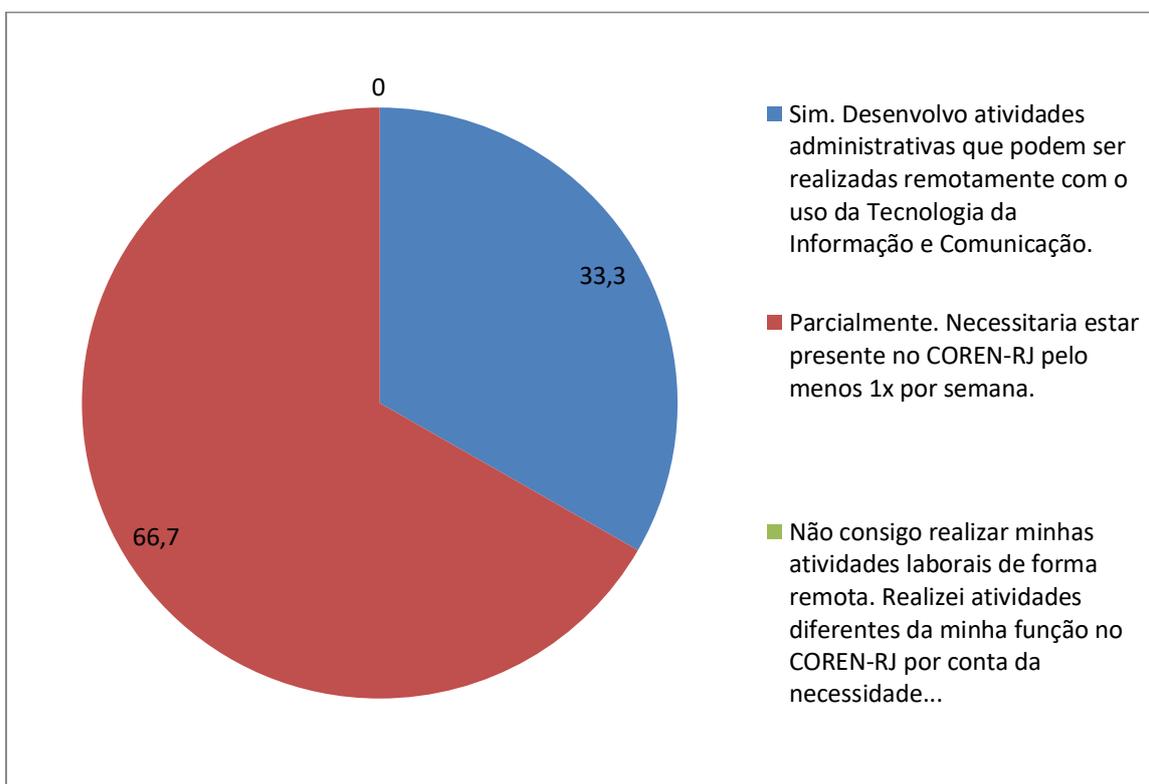


Gráfico 4.12 – Atividade administrativa realizada em *home office*.

Fonte: Elaboração própria.

De acordo com a Resolução COFEN n. 617, de 21 de outubro de 2019, que institui a atualização do Manual de Fiscalização do Sistema COFEN/CORENs no ano de 2019, em seu item 2.4.2.3 são definidas as atribuições do enfermeiro fiscal,

que versa entre atividades externas de fiscalização nas unidades de saúde onde haja a presença de quaisquer profissionais que componham as categorias de enfermagem e a elaboração e prática de todos os atos administrativos para instrução processual (COFEN, 2019b).

As principais funções (tarefas) administrativas do cargo de enfermeiro fiscal, com base no Manual de Fiscalização da Resolução COFEN n. 617/2019, são, *in verbis*:

[...]:

I. Realizar fiscalizações do exercício profissional na circunscrição do Conselho Regional, de acordo com o planejamento previamente elaborado e sua designação;

[...]:

III. Elaborar os registros específicos das ações e relatório das verificações, notificações e outros elementos comprobatórios, integrantes do processo de fiscalização;

[...]:

XVIII. Elaborar relatórios mensais de suas atividades desenvolvidas no Departamento de Fiscalização, conforme modelo adotado;

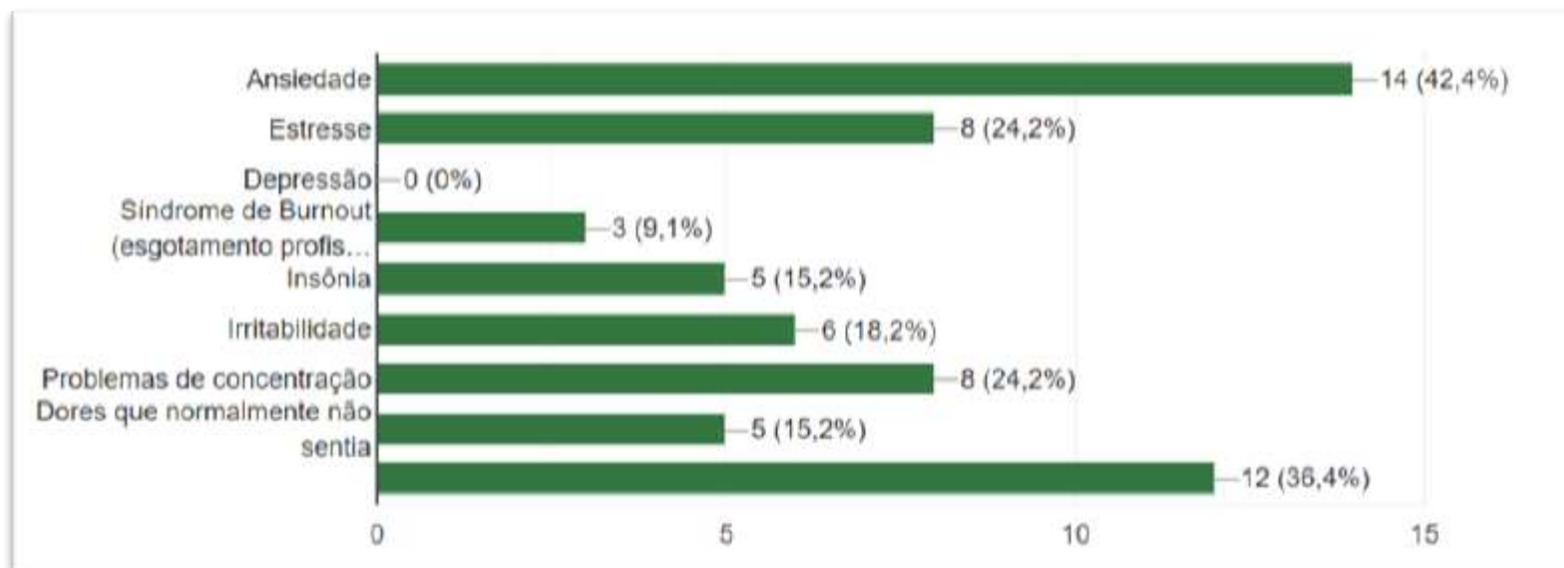
XIX. Praticar todos os atos administrativos para instrução processual e praticar aqueles delegados, nos termos da Lei;

XX. Acompanhar os processos administrativos de fiscalização, organizando a documentação, conferindo a situação inscricional dos profissionais de Enfermagem por meio da listagem nominal fornecida pelas Instituições, entre outras atividades administrativas pertinentes, na ausência do agente administrativo, auxiliar de fiscalização ou sempre que necessário para manutenção da ordem do processo (COFEN, 2019a, p.17-18).

Conforme definido por aquele Manual de Fiscalização, o enfermeiro fiscal já desenvolve atividades fora da estrutura física do COREN para realizações de inspeções fiscalizatórias, estando interno apenas para desenvolver as atividades administrativas oriundas dessas ações, com distribuição da carga horária entre 70% em atividades fiscalizatórias e 30% em ações administrativas.

Segundo a amostragem da pesquisa, 66,7% dos respondentes ponderam ser essencial estar presente pelo menos uma vez por semana no COREN-RJ, seja no escritório sede ou em subseções, e 33,3% consideram que uma vez havendo os recursos tecnológicos disponibilizados aos enfermeiros fiscais, as atividades administrativas poderiam ser realizadas em *home offices* sem prejuízo da produtividade.

4.9 SAÚDE MENTAL

Gráfico 4.13 – Desenvolvimento de algum desequilíbrio físico/emocional durante o *home office*.

Fonte: Elaboração própria.

A partir da crise sanitária instaurada com o advento da pandemia do novo Coronavírus no ano de 2020, e as repercussões surgidas na sociedade, desencadearam alguns tipos de transtornos na saúde mental, seja na esfera emocional ou psicossomática nos cidadãos em algum momento. As mudanças das rotinas de trabalho como a adoção do *home office* compulsório, crise econômica, organização familiar, fechamento de escolas, o isolamento social, o medo concreto do contágio pelo vírus e o aumento exponencial das mortes causadas pelo COVID-19, foram alguns impactos que hodiernamente também repercutiram em alguns enfermeiros fiscais e foram apontados pelos mesmos durante a pesquisa, como demonstrado através dos dados sobre o item da saúde mental.

Nesta questão houve possibilidade que os respondentes assinalassem mais de uma opção sobre os transtornos mentais, e identificou-se que 100% dos atores da pesquisa apresentaram algum impacto físico ou emocional, não necessariamente relacionado apenas ao *home office*, mas ao momento crítico mundial. Destacando-se que 14 enfermeiros fiscais (42,4%) afirmaram apresentar ansiedade, 12 enfermeiros fiscais (36,4%) alguma dificuldade em concentrar-se e oito enfermeiros fiscais (24,2%) referiram algum nível de estresse e/ou irritabilidade em algum momento durante o teletrabalho e/ou isolamento social.

4.10 COMPARATIVO DE FISCALIZAÇÕES OCORRIDAS – PERÍODO 2019-2020

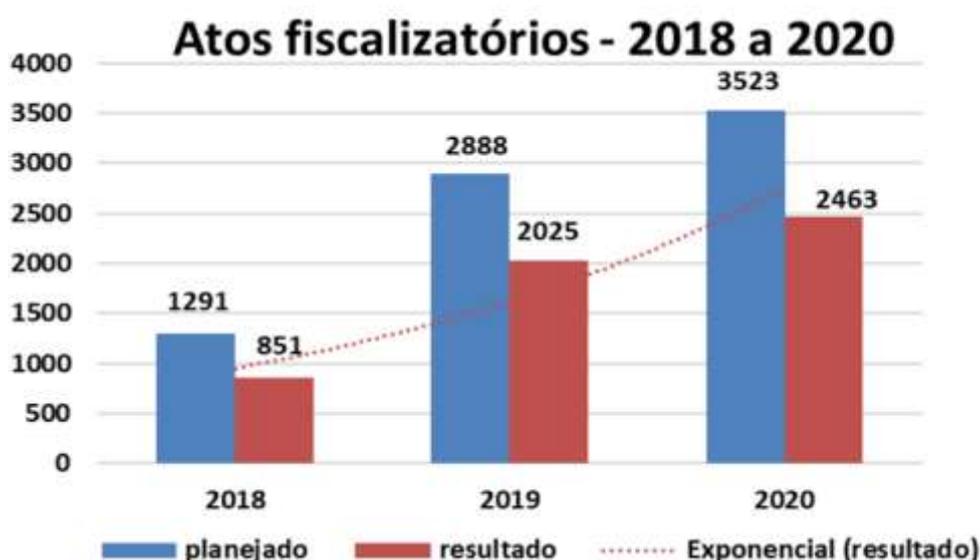


Gráfico 4.14 – Comparativo de fiscalizações ocorridas – período 2019-2020.

Fonte: COREN-RJ (2020c).

De acordo com o Relatório de Fiscalização do triênio 2018-2020, elaborado pelo DEFIS do COREN-RJ em 2020, e disponível no portal da transparência da autarquia, considera-se que ao longo do ano de 2019 todas as atividades laborais foram desenvolvidas pelos enfermeiros fiscais na forma presencial e, no ano de 2020, de forma remota, seja *home office* ou teletrabalho híbrido (COREN-RJ, 2020c), tendo em vista a Decisão COREN-RJ n. 703/2020, que dispõe sobre recomendações e ações do Conselho para o enfrentamento à pandemia do novo Coronavírus no Rio de Janeiro (COREN-RJ, 2020a).

Conforme os dados apresentados no Gráfico 4.14, A linha de tendência demonstra um aumento exponencial dos atos fiscalizatórios entre no período 2019-2020. No ano de 2019, foram 2025 fiscalizações registradas, ao passo que no ano de 2020, foram 2463 inspeções realizadas. Comparando-se com as ações desenvolvidas entre os anos de base da pesquisa (2019-2020), houve um aumento de 438 fiscalizações no período de desenvolvimento das atividades remotas, significando um aumento da produção de 21,6% dos Atos Fiscalizatórios durante a pandemia do novo Coronavírus pelos enfermeiros fiscais em teletrabalho híbrido.

4.11 ATIVIDADES ADMINISTRATIVAS FISCAIS DESENVOLVIDAS – PERÍODO 2019-2020

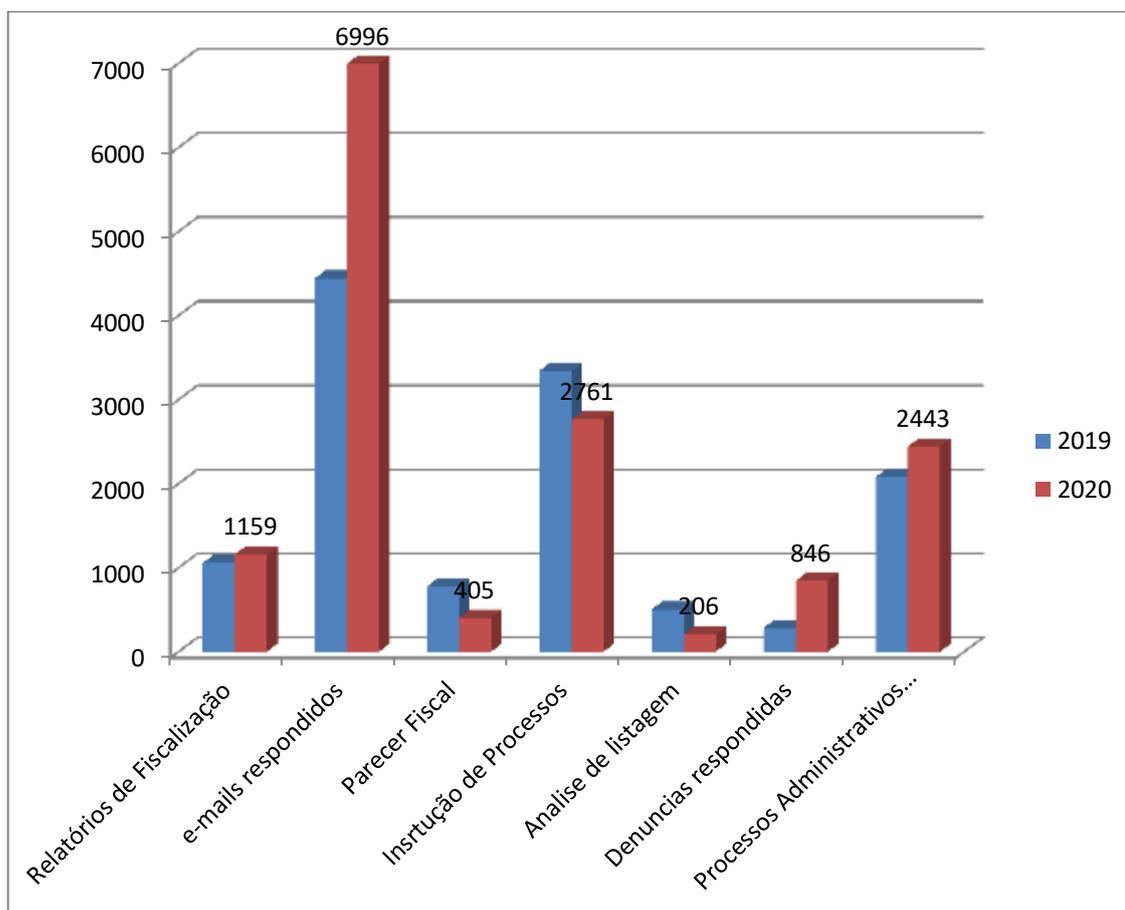


Gráfico 4.15 – Atividades administrativas fiscais desenvolvidas – período 2019-2020.

Fonte: COREN-RJ (2020c).

Tabela 4.1 – Análise comparativa, em frequência, das atividades administrativas fiscais – período 2019-2020.

Ações Administrativas Fiscais	Ano		Frequência (%)
	2019	2020	
Relatórios de Fiscalização	1055	1159	(+) 9,86%
E-mails respondidos	4443	6996	(+) 57,45%
Pareceres Fiscais	779	405	(-) 48,01%
Instrução de Processos (Memo, Termo Juntada, Despachos, Paginação)	3342	2761	(-) 17,38%
Requisição de listagens profissionais para análise cadastro	504	206	(-) 59,13%
Resposta de denúncias apuradas	286	846	(+)195,80%
Processos administrativos autuados/arquivados/tramitados	2081	2443	(+) 17,39%

Fonte: COREN-RJ (2020c).

De acordo com a análise comparativa do Gráfico 4.15 e da Tabela 4.1, referente às atividades administrativas realizadas pelos enfermeiros fiscais no período 2019-2020, identificou-se que mesmo tratando-se de um período atípico em 2020, onde a atividade de *home office* foi adotada de forma compulsória – não havendo estudo de implementação da modalidade, os índices de produção de mantiveram-se altos e chegando, em algumas atividades, a superar o período em modalidade de trabalho tradicional, como: na elaboração dos Relatórios de Fiscalização, que totalizaram 1055 documentos confeccionados em 2019, ao passo que no ano de 2020, foram elaborados 1159 relatórios, correspondendo ao aumento de 9,86% da atividade administrativa desenvolvida em modalidade *home office*, e-mails respondidos apresentaram aumento de 57,45% e as denúncias apuradas e respondidas um exponencial de 195,80%.

Existiram também atividades administrativas onde houve redução dos índices comparativos de 2019 e 2020: Parecer Fiscal: - 48,01% devido à suspensão desta atividade em abril de 2020; Instrução de Processos (Memorandos, Termos Juntada, Despachos e Paginação): - 17,38%, de acordo com a Portaria COFEN n. 251/2020, em seu art. 5º, que redireciona temporariamente as atividades rotineiras planejadas de fiscalização para atendimento as inspeções ao combate e controle da COVID-19 (COFEN, 2020c), assim como as atividades deRequisição de listagens profissionais

para análise cadastro: - 59,13%, atividades que também foram interrompidas temporariamente pelo COREN-RJ.

Tabela 4.2 – Despesas orçamentárias.

Despesas Orçamentárias	Dotação Inicial (R\$)	Dotação Atualizada (R\$)	Despesas Empenhadas (R\$)	Despesas Liquidadas (R\$)	Despesas Pagas (R\$)	Saldo – Dotação (R\$)
Crédito Disponível – Despesa Corrente	39.339.000,00	39.674.000,00	37.330.400,62	35.677.319,90	35.539.011,81	2.343.599,38
Pessoal e Encargos Sociais	17.577.100,00	18.001.517,78	17.247.336,79	16.365.503,38	16.257.625,77	754.180,99
Aplicações Diretas	17.577.100,00	18.001.517,78	17.247.336,79	16.365.503,38	16.257.625,77	754.180,99
Outras Despesas Correntes	21.761.900,00	21.672.485,22	20.083.063,83	19.311.816,52	19.281.386,04	1.589.418,39
Aplicações Diretas	21.761.900,00	21.672.485,22	20.083.063,83	19.311.816,52	19.281.386,04	1.589.418,39
Crédito Disponível – Despesa Capital	1.661.000,00	1.326.000,00	777.168,70	529.531,20	529.531,20	548.830,30
Investimentos	1.661.000,00	986.000,00	437.169,70	189.531,20	189.531,20	548.830,30
Investimentos – Aplicações Diretas	1.661.000,00	986.000,00	437.169,70	189.531,20	189.531,20	548.830,30
Inversões Financeiras	600.000,00	340.000,00	340.000,00	340.000,00	340.000,00	0,00
Inversões Financeiras – Aplicações Diretas	600.000,00	340.000,00	340.000,00	340.000,00	340.000,00	0,00

(continua)

Tabela 4.2 – Despesas orçamentárias.

Despesas Orçamentárias	Dotação Inicial (R\$)	Dotação Atualizada (R\$)	Despesas Empenhadas (R\$)	Despesas Liquidadas (R\$)	Despesas Pagas (R\$)	Saldo – Dotação (R\$)
Reserva de Contingência	4.000.000,00	4.000.000,00	0,00	0,00	0,00	4.000.000,00
Reserva de Contingência	4.000.000,00	4.000.000,00	0,00	0,00	0,00	4.000.000,00
Sub-total das Despesas	45.000.000,00	45.000.000,00	38.107.570,32	36.206.851,10	36.068.543,01	6.892.429,68
Superávit	0,00	0,00	6.370.399,23	0,00	0,00	-6.370.399,23
Total	45.000.000,00	45.000.000,00	44.477.969,55	36.206.851,10	36.068.543,01	522.030,45

(conclusão)

Rio de Janeiro-RJ, 31 de dezembro de 2020

Fonte: COREN-RJ (2020d).

Tabela 4.3 – Previsão e execução das despesas – ano 2020.

Categoria Econômica	Autorizada (R\$)	Executada (R\$)	Variação (%)
Despesa corrente	39.339.000,00	35.677.319,90	-9,3
Pessoal civil	19.597.100,00	17.933.802,30	-8,5
Sentenças e custas judiciais	215.100,00	115.926,07	-46,1
Transferências intragovernamentais	9.879.250,00	10.927.341,08	10,6
Material de consumo	457.000,00	503.824,04	10,2
Passagens e despesas com locomoção	722.500,00	175.115,01	-75,8
Outros serviços de terceiros/Pessoa Jurídica	6.937.350,00	4.503.871,03	-35,1
Outros serviços de terceiros/Pessoa Física	225.000,00	145.166,65	-35,5
Indenizações e restituições	1.240.000,00	1.342.329,83	8,3
Obrigações tributárias e contributivas	65.700,00	29.943,89	-54,4
Despesa capital	1.661.000,00	529.531,20	-68,1
Obras e instalações	200.000,00	30.349,20	-84,8
Equipamento e material permanente	861.000,00	159.182,00	-81,5
Inversões financeiras	600.000,00	340.000,00	-43,3
Reserva de contingência	4.000.000,00	0,00	-100,0
Total	45.000.000,00	36.206.851,10	-19,5

Fonte: COREN-RJ (2020d).

De acordo com os dados do Relatório de Gestão do COREN-RJ – exercício 2020 –, ano em que o referido Conselho Regional permaneceu com 80% dos funcionários em atividade remota (*home office* ou teletrabalho híbrido) por no mínimo seis meses, a partir da determinação do COFEN através da criação do Gabinete de Crise(COFEN, 2020b), devido a pandemia do novo Coronavírus causando a COVID-19, iniciaram-se os primeiros teletrabalhos na modalidade *home office* no Sistema COFEN/CORENs, em 17 de março de 2020, e com retorno progressivo ao trabalho presencial a partir de 20 de setembro de 2020.

De acordo com a interpretação das Tabelas 4.2 e 4.3, houve redução nas despesas totais em - 19,5%, destacando-se os itens: Obras e instalações com - 84,8%, Equipamentos e Materiais Permanentes com - 81,5%, Passagens e despesas de locomoção com - 75,8% e outras despesas correntes com -9,3%. Mas com um aumento de 10,2% nas despesas com materiais de consumo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O ano de 2020 foi bastante atípico em todos os sentidos, a humanidade desperta no novo ano em estado de alerta por conta de uma epidemia na Ásia, com notícias de um vírus desconhecido de alta transmissibilidade e letalidade. Em pouco tempo deixou de haver epicentro e áreas delimitadas e passou a ser “o vírus” com nome: novo Coronavírus (Sar-Cov-2); a doença, batizada por *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19); e, passou de forma surpreendentemente rápida a ser pandemia, conforme comunicado oficial da Organização Mundial da Saúde (OMS), em 11 de março de 2020. De forma global, os países em todos os continentes precisaram definir suas estratégias de contenção da propagação viral e a disseminação da doença.

No Brasil, o primeiro caso oficial da COVID-19 se deu em março de 2020, e as Unidades da Federação (UFs) tiveram autonomia para definir seus planos de contingenciamento para enfrentamento da pandemia (AGÊNCIA BRASIL, 2021). Especificamente no local onde se desenvolve a pesquisa, no Estado do Rio de Janeiro, foi feito através do Decreto n. 46.984, de 20 de março de 2020 (RIO DE JANEIRO (Estado), 2020b), tendo como diretriz básica o isolamento social e, como estratégia compulsória, a adoção do *home office* nas atividades consideradas não essenciais.

O Conselho Regional de Enfermagem do Rio de Janeiro (COREN-RJ) iniciou o Plano de Contingenciamento para o enfrentamento à pandemia da COVID-19 a partir da Decisão COREN-RJ n. 703, de 2020 (COREN-RJ, 2020a), inicialmente com o afastamento das atividades laborais presenciais dos colaboradores pertencentes ao grupo de risco e posteriormente com a adoção do teletrabalho na autarquia para os demais funcionários não ocupantes de cargos de chefia/direção e aos enfermeiros fiscais que majoritariamente desempenharam todas as atividades administrativas em modalidade *home office*.

Esse estudo teve a finalidade de analisar o impacto causado pelo teletrabalho no Departamento de Fiscalização (DEFIS) do COREN-RJ através da percepção dos enfermeiros fiscais durante o desenvolvimento do trabalho remoto no período da pandemia do novo Coronavírus.

Para a realização da pesquisa foi feito levantamento inicialmente bibliográfico sobre a pandemia do novo Coronavírus, a repercussão na economia e na saúde e sobre o teletrabalho antes e durante a pandemia em comento, utilizando o COREN-RJ, especificamente, o DEFIS, como cenário e, os enfermeiros fiscais, como sujeitos da pesquisa.

Os resultados da pesquisa foram obtidos através da aplicação do questionário com perguntas fechadas e estruturadas aos enfermeiros fiscais, que desenvolveram as atividades remotas, através do aplicativo *online* Google Forms. Foram gerados gráficos seguidos das interpretações dos dados que revelaram a percepção coesa e positiva dos sujeitos frente à realização do trabalho remoto durante a pandemia do novo Coronavírus, onde 45% referiram estarem totalmente satisfeitos e outros 45% parcialmente satisfeitos, pois gostariam de manter a atividade presencial pelo menos uma vez por semana no COREN-RJ. Identificou-se ainda 42,3% dos respondentes afirmam que a produtividade aumentou durante esta modalidade. Ao passo que 33,3% associam o aumento da produtividade ao aumento concomitante do trabalho.

Observa-se, que o revelado pelos dados analisados, tal como verificado por Costa (2004) e Silva (2008), os teletrabalhadores são capazes de citar, espontaneamente, tanto consequências positivas quanto os custos pessoais associados às suas experiências de realização do trabalho em casa, o que mostra o grau de especificidade do tema.

Esses resultados são complementares aos apresentados no Relatório do Departamento de Fiscalização do COREN-RJ 2018-2020 sobre a produtividade apresentada pelos enfermeiros fiscais (COREN-RS, 2020d). Quando comparados os dados do ano de 2019, onde as atividades foram totalmente presenciais e, o ano de 2020, onde mais de 80% das atividades desse grupo de respondentes foram remotas, destaca-se que o ano de 2020 apresentou um aumento exponencial de atos fiscalizatórios na margem de 21,6% e, de 9,6%, nas atividades administrativas.

Os resultados ainda revelaram que a atividade remota conseguiu ser desenvolvida com grande êxito pelo grupo de enfermeiros fiscais, considerando que não houve o estudo prévio, com projeto, treinamento ou teste piloto sobre a análise do custo-benefício e a viabilidade do *home office* no COREN-RJ, conforme testado com êxito em outras instituições de Administração Pública antes da implantação efetiva.

De acordo com o balanço orçamentário do COREN-RJ, a autarquia terminou o ano do exercício 2020 com superávit nas contas, apesar de ter sido um ano com grandes restrições devido a pandemia do novo Coronavírus. Conforme demonstrado no Relatório da Gestão do COREN-RJ 2020, o aumento na arrecadação deu-se nos cinco primeiros meses em virtude dos pagamentos das anuidades e pelo elevado número de contratações dos profissionais de Enfermagem nas instituições hospitalares para atendimento ao COVID-19 (COREN-RJ, 2020d), o que obrigou os profissionais inadimplentes a se regularizarem, aumentando assim a receita. Ademais, entende-se que com o isolamento obrigatório, associado a adoção do *home office* contribuíram para que as despesas correntes também reduzissem, conforme ilustrado no Gráfico 5.1, a seguir.

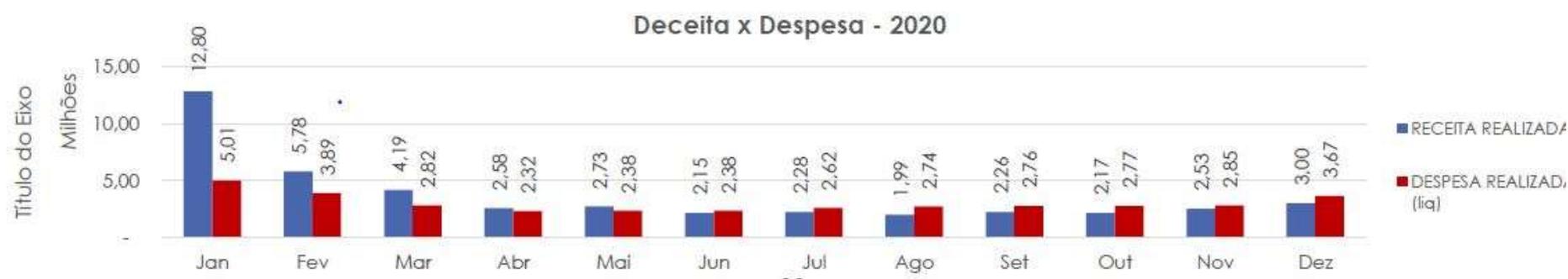


Gráfico 5.1 – Receitas x Despesas – ano 2020.

Fonte: COREN-RJ (2020d).

Os resultados deste estudo não preenchem todas as lacunas de conhecimento sobre o teletrabalho. Isso ocorre, principalmente, por se tratar de uma pesquisa descritiva (VERGARA, 1997) que aborda um tipo de configuração específica e por esse ser um assunto em que as experiências são novas, tanto para as empresas quanto para os indivíduos. No entanto, esses resultados trazem uma contribuição relevante para o crescente debate sobre o tema.

Pinto (2003) afirma que para possibilitar o ingresso do teletrabalho nas empresas é preciso um estudo dos processos e das atividades que possam ser desenvolvidos à distância, não basta apenas entregar um *laptop* a um funcionário arbitrariamente. Antes da implantação do teletrabalho em qualquer organização é preciso avaliar e selecionar o profissional, identificar o perfil adequado, o ambiente deve ser estruturado e com suporte informatizado, deve haver a determinação das metas e avaliações que visem o desempenho do profissional, além da implementação do plano efetivo de comunicação com a equipe que está alocada fisicamente no local tradicional de trabalho. A implantação de teletrabalho tem que iniciar na forma de um projeto estruturado (INSTITUTO TOTUM, s. d.).

Kugelmass (1996 *apud* OLIVEIRA, 2017, p. 29) lista os passos para um projeto de implantação de teletrabalho com sucesso:

Primeiro passo: ampla discussão quanto às questões da flexibilidade; Segundo passo: decisão sobre a flexibilidade, se apenas o local ou tempo também; Terceiro passo: definir os objetivos de curto e longo prazo, a escala de um piloto e a implementação gradual; Quarto passo: definir um indivíduo ou grupo para dirigir; Quinto passo: definir um orçamento, suas fontes, tecnologia, políticas, contrapartida, riscos. Sexto passo: estabelecer as políticas e os acordos; Sétimo passo: administrar firmemente e envolver os empregados; Oitavo passo: treinamento; Nono passo: resolver os problemas à medida que surgirem; Décimo passo: avaliar os resultados.

Finalmente, ao término das análises, pode-se responder aos questionamentos propostos pela pesquisa, como a veracidade do *home office* ser uma alternativa viável de trabalho na pandemia, e que os enfermeiros fiscais demonstraram efetividade durante o desempenho remoto, não havendo prejuízo qualquer na produtividade laboral ou na saúde mental. Entendendo-se que para o teletrabalho ser efetivado com seus benefícios, onde as vantagens (redução de custos, aumento da qualidade de vida do seu colaborador e aumento da produtividade) superem as desvantagens (gestão de pessoas, controle e comunicação), tanto o COREN-RJ, quanto qualquer outra organização ou empresa, necessitam atentar para o controle

e ganho da produtividade, clareza, confiança e formalização das regras com colaborador, investimentos em ferramentas de controle de tempo e difusão da comunicação assíncrona.

Que futuros estudos possam contribuir para ampliar essa discussão, pois, a expectativa com o teletrabalho é, face ao exposto, que seja desconstruída a cultura de “quem está longe dos olhos do chefe não trabalha ou não trabalha direito” e auxiliar aos gestores das organizações e a sociedade como um todo, a se prepararem para vivenciarem mais vantagens do que desvantagens desta prática atual, moderna e econômica e a atingirem maior equilíbrio entre a vida e trabalho, aumentando a produtividade e a motivação, sem afetar negativamente as relações de emprego.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, L. B. Q. **Teletrabalho em instituições públicas**: um estudo de caso no Tribunal de Contas do Estado do Ceará. 2018. 101 f. Dissertação (Mestrado em Administração e Controladoria) –Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria, Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2018.

ANDRADE, M. M. **Introdução à metodologia do trabalho científico**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

ARAÚJO, U. M. **Assimetria de informação no crédito rural**: aspectos teóricos e um modelo para classificação do risco dos créditos concedidos a cooperativas agropecuárias. 1996. 81p. Tese (Doutorado em Agronomia) –Escola Superior de Agricultura “Luiz de Queiroz”, Universidade de São Paulo, Piracicaba, SP, 1996. Disponível em: <<https://teses.usp.br/teses/disponiveis/11/11132/tde-20191220-135301/publico/AraujoWilsonMelo.pdf>>. Acesso em: 15 abr. 2021.

ARAÚJO NETO, L. M. **Eficácia, eficiência e produtividade dos gastos públicos municipais no Brasil**. 2016. 177 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Departamento de Administração, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de Brasília, Brasília, 2016.

AVENI, A. Estratégias atuais e futuras para empresas e profissionais na economia da COVID-19. **Revista Processus de Políticas Públicas e Desenvolvimento Social**, a. II, v. II, n. 3, p. 46-64, jan./jun. 2020. Acesso em: 15 abr. 2021. Disponível em: <<http://periodicos.processus.com.br/index.php/ppds/article/view/194/213>>. Acesso em: 15 abr. 2021.

AZEVEDO, A. G.; CAMPOS, P. H. B. **Estatística básica**. 3. ed. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos Editora S. A., 1977.

BACKES, D. S.; BACKES, M. S.; ERDMANN, A. L.; BUSCHER, A. O papel profissional do enfermeiro no Sistema Único de Saúde: da saúde comunitária à estratégia de saúde da família. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 17, n. 1, p. 223-230, 2012. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/csc/v17n1/a24v17n1.pdf>>. Acesso em: 15 abr. 2021.

BANDEIRA, A.A. **Indicadores de desempenho**: instrumento à produtividade organizacional. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2009.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Trad. de Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro. São Paulo: Edições 70, 2016.

BARROS, A. M.; SILVA, J. R. G. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração *home-office*: estudo de caso na Shell Brasil. **Cadernos EBAPE.br**, Rio de Janeiro, v.8, n. 1, art. 5,p. 71-91, mar. 2010. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/cebape/v8n1/a05v8n1.pdf>>. Acesso em: 15 abr. 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 1º dez.. 2020.

_____. **Decreto n. 94.406, de 08 de junho de 1987**. Regulamenta a Lei n. 7.498, de 25 de junho de 1986, que dispõe sobre o exercício da Enfermagem, e dá outras providências. Brasília, 1987. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1980-1989/d94406.htm>. Acesso em: 15 abr. 2021.

_____. **Decreto-Lei n. 200, 25 de fevereiro de 1967**. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. Brasília, 1967. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0200.htm>. Acesso em: 15 abr. 2021.

_____. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 14 nov. 2021.

_____. **Decreto Legislativo n. 06, de 2020**. Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar n. 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem n. 93, de 18 de março de 2020. Brasília, 2020a. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm>. Acesso em: 27 set. 2020.

_____. **Lei n. 4.320, de 17 de março de 1964**. Estatui Normas Gerais de Direito Financeiro para elaboração e controle dos orçamentos e balanços da União, dos Estados, dos Municípios e do Distrito Federal. Brasília, 1964. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4320.htm>. Acesso em: 21 de set. 2020.

_____. **Lei n. 5.905, de 12 de julho de 1973.** Dispõe sobre a criação dos Conselhos Federal e Regionais de Enfermagem e dá outras providências. Brasília, 1973. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5905.htm>. Acesso em: 15 abr. 2021.

_____. **Lei n. 7.498, de 25 de junho de 1986.** Dispõe sobre a regulamentação do exercício da enfermagem, e dá outras providências. Brasília, 1986. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7498.htm>. Acesso em: 15 abr. 2021.

_____. **Lei n. 12.551, de 15 de dezembro de 2011.** Altera o art. 6º o da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Brasília, 2011. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm>. Acesso em: 14 abr. 2021.

_____. **Lei n. 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 nos 6.019, de 03 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. Brasília, 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 14 abr. 2021.

_____. **Lei n. 13.979, de 06 de fevereiro de 2020.** Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Brasília, 2020b. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-13.979-de-6-de-fevereiro-de-2020-242078735>>. Acesso em: 14 abr. 2021.

_____. **Medida Provisória n. 927, de 22 de março de 2020.** Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n. 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Coronavírus (COVID-19), e dá outras providências. Brasília, 2020c. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm#:~:text=MPV%20927&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20as%20medidas%20trabalhistas,%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%Aancias.>>. Acesso em: 14 abr. 2021.

_____. Ministério da Economia. Secretaria de Trabalho. **NR-17 – Ergonomia.** Brasília, 1978.

_____. Ministério da Saúde. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Diretoria de Pesquisa. Coordenação de População e Indicadores Sociais. **Estatística da Saúde**: Assistência Médico-Sanitária 2009. Rio de Janeiro, 2010.

_____. Ministério Público do Trabalho. Procuradoria Geral do Trabalho. **Nota Técnica n. 16, de 2020, do GT Nacional COVID-19**. Nota Técnica sobre a proteção à saúde e igualdade de oportunidades no trabalho para trabalhadoras e trabalhadores do grupo de risco ao COVID-19 ou que convivam com familiares do grupo de risco em face das medidas governamentais de contenção da pandemia. Brasília, 2020d. Disponível em: <<https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-16-trabalhadores-e-trabalhadoras-grupo-de-risco-pgt-mpt.pdf>>. Acesso em: 14 abr. 2021.

BUGARIN, M. A COVID-19 e a teoria econômica: sentindo na pele a dramática diferença entre risco e incerteza. In: **UnB Notícias**, 15 jun. 2020. Disponível em: <<https://noticias.unb.br/artigos-main/4209-a-covid-19-e-a-teoria-economica-sentindo-na-pele-a-dramatica-diferenca-entre-risco-e-incerteza>>. Acesso em: 06 mar. 2021.

CARVALHO, G. B. J.; FINCATO, D. P. A implantação do trabalho remoto no âmbito da Procuradoria Geral Federal. **Revista da AGU**, Brasília, v. 17, n. 3, p. 129-148, jul./set.2018. Disponível em: <https://www.academia.edu/37524148/A_IMPLANTA%C3%87%C3%83O_DO_TRABALHO_REMOTO_NO_%C3%82MBITO_DA_PROCURADORIA_GERAL_FEDERAL>. Acesso em: 15 abr. 2021.

CASTRO, J. D. Regulação em saúde: análise de conceitos fundamentais. **Sociologias**, Porto Alegre, a. 4, n. 7, p.122-135, jan./jun. 2002. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/soc/n7/a05n7.pdf>>. Acesso em: 15 abr. 2021.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2002.

CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM – COFEN. Brasília, 2021. Disponível em: <<http://www.cofen.gov.br/>>. Acesso em: 15 abr. 2021.

_____. Comitê Gestor de Crise. **Comunicado n. 002, de 2020**. Brasília, 2020a. Disponível em: <https://www.coren-ap.gov.br/site/wp-content/uploads/2020/03/COMUNICADO-n%C2%B0002.2020.CGC_.COFEN_.pdf>. Acesso em: 21 fev. 2021.

_____. Comitê Gestor de Crise. Relatório de Gestão no período da pandemia do COVID-19: Gestão 2018-2021. In: **COFEN**, Brasília, n. 003, de 17 jun. 2020b. Disponível em: <<http://www.cofen.gov.br/wp-content/uploads/2020/06/03-Relato%CC%81rio-de-Gesta%CC%83o-no-peri%CC%81odo-da-pandemia-do-Covid.pdf>>. Acesso em: 21 fev. 2021.

_____. **Manual de Fiscalização**: Sistema COFEN/Conselhos Regionais de Enfermagem. Brasília: COFEN, 2019a.

_____. **Resolução n. 374, de 22 de março de 2011**. Brasília, 2011. Disponível em: <http://www.cofen.gov.br/resolucao-cofen-n-3742011_6590.html>. Acesso em: 21 fev. 2021.

_____. **Resolução n. 617, de 21 de outubro de 2019**. Atualiza o Manual de Fiscalização do Sistema COFEN/Conselhos Regionais de Enfermagem, o quadro de Irregularidades e Ilegalidades e dá outras providências. Brasília, 2019b. Disponível em: <http://www.cofen.gov.br/resolucao-cofen-no-617-2019_74627.html>

_____. **Portaria n. 251, de 12 de março de 2020**. Cria e constitui Comitê Gestor de Crise – CGC, no âmbito do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem com o objetivo de gerenciar questões inerentes às crises relacionadas à Pandemia de COVID19, visando baixar recomendações e estratégias de atuação emergenciais, considerando as previsões do Ministério da Saúde e das Autoridades Sanitárias, e dá outras providências. Brasília, 2020c. Disponível em: <http://www.cofen.gov.br/portaria-cofen-no-251-de-12-de-marco-de-2020_77868.html>. Acesso em: 21 fev. 2021.

CONSELHO REGIONAL DE ENFERMAGEM DO RIO DE JANEIRO – COREN-RJ. **Decisão n. 703, de 2020**. Dispõe sobre recomendações e ações do COREN-RJ para enfrentamento à pandemia do Coronavírus no Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2020a.

_____. **Decisão n. 744, de 2020**. Institui o Plano de Retorno Programado às Atividades Presenciais do COREN/RJ e dá outras providências. Rio de Janeiro, 2020b. Disponível em: <<http://ouvidoria.cofen.gov.br/coren-rj/transparencia/decisoes/?idDocumento=14850>>. Acesso em: 04 dez. 2020.

_____. **Relatório das ações do Departamento de Fiscalização e Plano de Retomada da Resolução Cofen 617/2019**. Rio de Janeiro: COREN-RJ, 2020c.

_____. **Relatório de Gestão 2020**. Rio de Janeiro, 2020d. Disponível em: <<http://ouvidoria.cofen.gov.br/coren-rj/transparencia/48758/download/PDF>>. Acesso em: 06 maio 2021.

COSTA, I. S. A. **Poder/Saber e subjetividade na construção do sentido do teletrabalho**. 2004. 124f. Tese (Doutorado em Administração) – Centro de Formação Acadêmica e Pesquisa, Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2004. Disponível em: <<https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/3273/Capaetc%202.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 15 abr. 2021.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. Trad. de Magda Lopes. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

DAIN, S. O financiamento público na perspectiva da política social. **Economia e Sociedade**, Campinas, n. 17, p. 113-140, dez. 2001. Disponível em: <<https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/ecos/article/view/8643100/10651>>. Acesso em: 15 abr. 2021.

DENCKER, A. F. M. **Métodos e técnicas de pesquisa em turismo**. 4. ed. São Paulo: Futura, 2000.

DONALDSON, C.; GERARD, K. **Economics of health care financing: the visible hand**. London: McMillan Press, 1993.

DRUCKER, P. F. **Desafios gerenciais para o século XXI**. Trad. de Nivaldo Montingelli Jr. São Paulo: Pioneira, 1999.

EL KHATIB, A. S. Economia *versus* Epidemiologia: uma análise do *trade-off* entre mercados e vidas em tempos de COVID-19. **Contabilidad y Negocios**, v. 30, n. 15, p. 62-80, 2020.

FELIPPE, G. C. **A internet e as novas tecnologias na relação de trabalho: teletrabalho/home office e a jornada de trabalho**. 2018. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. 2.ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FREIRE, N. P.; PERSEGONA, M. F. M. Conselho Federal de Enfermagem: Governança e gestão estratégica orientada para resultados das atividades finalísticas. **Enferm. Foco**, v. 10, n. 6, p. 6-15, 2019. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/341769394_Conselho_Federal_de_Enfermagem_Governanca_e_gestao_estrategica_orientada_para_resultados_das_atividades_finalisticas>. Acesso em: 04 dez. 2020.

GAITHER, N.; FRAZIER, G. **Administração da produção e operações**. 8. ed. São Paulo: Pioneira, 2001.

GALLARDO MOYA, R. **El viejo y el nuevo trabajo a domicilio**: de la máquina de hilar al ordenador. Madrid: Ibidem, 1998.

GASPAR, M. A.; BELLINI, C. G. P.; DONAIRE, D.; SANTOS, S. A.; MELLO, A. A. A. Teletrabalho no desenvolvimento de sistemas de informação: um estudo sobre o perfil dos teletrabalhadores do conhecimento. **Rev. Ciênc. Admin.**, Fortaleza, v. 17, n. 3, p. 1029-1052, set./dez. 2011. Disponível em: <<https://periodicos.unifor.br/rca/article/view/3301/pdf>>. Acesso em: 15 abr. 2021.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

GIRARDI, S. N.; SEIXAS, P. H. Dilemas da regulamentação profissional na área da saúde: questões para um governo democrático e inclusionista. **Formação**, n. 5, p. 29-43, 2002. Disponível em: <[http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/is_digital/is_0203/pdfs/IS23\(2\)051.pdf](http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/is_digital/is_0203/pdfs/IS23(2)051.pdf)>. Acesso em: 15 abr. 2021.

GONÇALVES, R. Globalização financeira e globalização produtiva. In: _____; BAUMANN, R.; PRADO, L. C. D.; CANUTO, O. **A nova economia internacional**: uma perspectiva brasileira. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1998, p. 50-60.

GOURINCHAS, P.; KALEMLI-ÖZCAN, S.; PENCIAKOVA, V.; SANDER, N. COVID-19 SME failures. **NBER Working Paper**, n. 27877, p. 1-60, set. 2020. Disponível em: <https://www.nber.org/system/files/working_papers/w27877/w27877.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2021.

GRESSLER, L. A. **Introdução à pesquisa**: projetos e relatórios. 3. ed. São Paulo: Loyola, 2003.

HAUBRICH, D. B.; FROEHLICH, C. Benefícios e desafios do *home office* em empresas de Tecnologia da Informação. **Gestão&Conexões – Management and Connections Journal**, Vitória, v. 9, n. 1, p. 167-184, jan./abr. 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Censo 2010**. Brasília, 2010. Disponível em: <<https://censo2010.ibge.gov.br/>>. Acesso em: 15 abr. 2021.

_____. **PNAD COVID-19: Trabalho: desocupação, renda, afastamentos, trabalho remoto e outros efeitos da pandemia no trabalho.** Brasília, [s. d.]. Disponível em: <<https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>>. Acesso em: 05 mar. 2021.

INSTITUTO TOTUM. **SOBRATT e Instituto Totum lançam Certificação de Boas Práticas em Teletrabalho.** [S. d.]. Disponível em: <<https://www.institutototum.com.br/index.php/noticias/19-programas-de-autorregulamentacao-e-selos/209-sobratt-e-instituto-totum-lancam-certificacao-de-boas-praticas-em-teletrabalho>>. Acesso em: 05 nov. 2020.

JENSEN, M. C.; MECKLING, W. H. Theory of the firm: managerial behavior, agency costs, and ownership structure. **Journal of Financial Economics**, v. 3, n. 4, p. 305-360, out. 1976.

KRUGMAN, P.; OBSTFELD, M. **Economia internacional: teoria e política.** Trad. de Eliezer Martins Diniz. Rev. técn. de Rogério Mori e Paulo Gala. 7. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006.

KUGELMASS, J. **Teletrabalho: novas oportunidades para o trabalho flexível: seleção de funcionários, benefícios e desafios, novas Tecnologias de Comunicação.** São Paulo: Atlas, 1996.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos de metodologia científica.** 7.ed.São Paulo: Atlas, 2010.

LEMOS,P.; ALMEIDA-FILHO, N.; FIRMO, J. COVID-19, desastre do sistema de saúde presente e tragédia da economia em um futuro bem próximo. **Brazilian Journal of Implantology and Health Sciences**, v. 2, n. 4, p. 39-50, 2020.Disponível em: <<https://bjih.emnuvens.com.br/bjih/article/view/147/202>>. Acesso em: 15 abr. 2021.

LOSEKANN, R. G. C. B.; MOURÃO, H. C. Desafios do teletrabalho na pandemia COVID-19: quando o *homevira office*. **Caderno de Administração**, Maringá, PR, v. 28, ed. esp., p. 71-75, jun. 2020. Disponível em: <<https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CadAdm/article/view/53637/751375150139>> . Acesso em: 15 abr. 2021.

MACHADO, M. H. (Coord.). **Perfil da Enfermagem no Brasil: relatório final.** Rio de Janeiro : NERHUS-DAPS-ENSP/Fiocruz, 2017.

MACHADO, N. **Restos a pagar**: o impacto dos artigos 41 e 42 da Lei de Responsabilidade Fiscal na gestão orçamentária e financeira. São Paulo: BNDES, 2008.

MARIANO, E. B. Conceitos básicos de análise de eficiência produtiva. In: XIV Simpósio de Engenharia de Produção, São Paulo, p. 1-12, nov. 2007. **Anais...** São Paulo, 2007. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/257397765_Conceitos_Basicos_de_Analise_de_Eficiencia_produtiva>. Acesso em: 15 abr. 2021.

MARTINS, C. O.; MICHELS, G. Programas de promoção da saúde do trabalhador: exemplos de sucesso. **Revista Brasileira de Cineantropometria & Desempenho Humano**, v. 5, n. 1, p. 85-90, 2003. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/rbcdh/article/view/4010/3407>>. Acesso em: 15 abr. 2021.

MATIAS-PEREIRA, J. A adoção do teletrabalho na Administração Pública é viável no Brasil? **L & C: Revista de Licitações e Contratos**, v. 16, n. 183, p. 16-17, set. 2013.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria Geral da Administração**. Ed. compacta. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MCGUIRE, A.; HENDERSON, J. B.; MOONEY, G. **The economics of health**: an introductory text. London: Routledge and Kegan Paul, 1992.

MEIRELLES, H. L. **Direito Administrativo brasileiro**. 30. ed.atual. por Eurico de Andrade Azevedo, Délcio Balestero Aleixo e José Emmanuel Burle Filho. São Paulo: Malheiros, 2005.

MICHEL, M. As teorias X e Y e suas potencialidades de aplicação a sistemas administrativos de recursos humanos em organizações nos dias atuais. **Revista Eletrônica de Administração**, n. 8, jun. 2005. Disponível em: <http://faef.revista.inf.br/imagens_arquivos/arquivos_destaque/Zy69QCLvnleWkPd_2013-4-26-11-2-32.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2021.

MÖLLER, M. **Teletrabalho**: os efeitos das evoluções tecnológicas nas relações de trabalho. 2012. Monografia (Bacharel em Direito) –Departamento de Direito Econômico e do Trabalho, Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2012. Disponível em: <<https://lume.ufrgs.br/handle/10183/67367>>. Acesso em: 15 abr. 2021.

NASCIMENTO, A. M. **Uma contribuição para o estudo dos custos de oportunidade**. 1998. Dissertação (Mestrado em Contabilidade) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1998.

NASCIMENTO, Z. P. O enfermeiro – Membro da equipe multiprofissional. **Rev.Paulista de Hospitais**, São Paulo, v. 24, n. 5, p. 213-215, maio 1976.

NOHARA, J. J.; ACEVEDO, C. R.; RIBEIRO, A. F.; SILVA, M. M. O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores. **Revista de Administração e Inovação**, São Paulo, v. 7, n. 2, p. 150-170, abr./jun. 2010. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/rai/article/view/79174/83246>>. Acesso em: 15 abr. 2021.

OBSERVATÓRIO de Enfermagem registra redução nas mortes de profissionais. In: **Conselho Federal de Enfermagem – COFEN**, 04 maio 2021. Disponível em: <http://www.cofen.gov.br/observatorio-de-enfermagem-registra-reducao-nas-mortes-de-profissionais_86761.html>. Acesso em: 15 abr. 2021.

OLIVEIRA, J.H.R. **Método para avaliação de indicadores de sustentabilidade organizacional**. 2002. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2002. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/84333/182510.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 15 abr. 2021.

OLIVEIRA, L. S. **Teletrabalho**: uma proposta de preparação para iniciação e planejamento de projeto de implantação. 2017. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) – Departamento de Ciências Administrativas, Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2017. Disponível em: <<https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/178672/001064825.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 15 abr. 2021.

OLIVEIRA, S. L. **Metodologia científica aplicada ao Direito**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

OMS declara pandemia de Coronavírus: o que isso significa? In: **Sociedade Brasileira de Medicina de Família e Comunidade – SBMFC**, 11 mar. 2020. Disponível em: <<https://www.sbmfc.org.br/noticias/oms-declara-pandemia-de-coronavirus-o-que-isso-significa/>>. Acesso em: 15 abr. 2021.

OMS lança relatório “O Estado da Enfermagem no Mundo”. In: **Conselho Regional de Enfermagem de Mato Grosso – COREN-MT**, 07 abr. 2020. Disponível em: <http://mt.corens.portalcofen.gov.br/oms-e-parceiros-pedem-investimentos-urgentes-em-profissionais-de-enfermagem_13012.html>. Acesso em: 15 abr. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Convenção sobre o Trabalho Domiciliar n. 1777**. Genebra, 1996.

_____. **Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19: guia prático**. Genebra: OIT, 2020.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE – OPAS. **Folha informativa sobre COVID-19**. 2020. Disponível em: <<https://www.paho.org/pt/covid19>>. Acesso em: 10 dez. 2020.

PEREIRA, J. C. A. A sociedade da informação e o mundo do trabalho. In: AIRES, J. N. (Org.). **Direito e informática**. São Paulo: Manole, 2004, p. 55-76.

PINTO, J. O. **Avaliação da viabilidade de implantação do teletrabalho no domicílio**: um estudo de caso no SERPRO. 2003. 134 p. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2003. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/85046/PEPS3500-D.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 15 abr. 2021.

PRIMEIRO caso de COVID-19 no Brasil completa um ano. In: **Agência Brasil**, 26 fev. 2021. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2021-02/primeiro-caso-de-covid-19-no-brasil-completa-um-ano>>. Acesso em: 15 abr. 2021.

RAMOS, D. C. **Análise Envoltória de Dados**: diagnóstico da eficiência do Setor de Fiscalização dos Conselhos Regionais de Enfermagem. 2020. 197 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Econômica de Finanças Públicas) – Programa de Pós-Graduação em Economia, Departamento de Economia, Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas, Universidade de Brasília, Brasília, 2020.

REGO, A.; CUNHA, M. **O tao da eficácia organizacional**. Lisboa: Sílabo, 2007.

REIS, R. T. **Gestão do tempo e qualidade de vida como fatores de produtividade no trabalho**. 2006. Monografia (Bacharelado em Administração) – Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas, Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2006. Disponível em: <<https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/123456789/857/2/20300778.pdf>>. Acesso em: 15 abr. 2021.

RELATÓRIO da OMS destaca papel da Enfermagem no mundo. In: **Conselho Regional de Enfermagem de Alagoas – COREN-AL**, 08 abr. 2020. Disponível em: <<http://al.corens.portalcofen.gov.br/relatorio-da-oms-destaca-papel-da-enfermagem-no-mundo/>>. Acesso em: 15 abr. 2021.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 1999.

RIO DE JANEIRO (Estado). **Decreto n. 46.973, de 16 de março de 2020**. Reconhece a situação de emergência na saúde pública do Estado do Rio de Janeiro em razão do contágio e adota medidas enfrentamento da propagação decorrente do novo Coronavírus (COVID-19); e dá outras providências. Rio de Janeiro, 2020a.

_____. **Decreto n. 46.984, de 20 de março de 2020**. Decreta estado de calamidade pública no estado do rio de janeiro em decorrência do novo Coronavírus (COVID-19), e dá outras providências. Rio de Janeiro, 2020b. Disponível em: <<https://pge.rj.gov.br/comum/code/MostrarArquivo.php?C=MTAyMzI%2C>>. Acesso em: 27 set. 2020.

RITZMAN, L. P.; KRAJEWSKI, L. J. **Administração da produção e operações**. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

RODRIGUES, A. C. B. **Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho**. 2011. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho e da Seguridade Social) – Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social, Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-14062012-112439/publico/TELETRABALHO_A_tecnologia_transformando_as_relacoes_de_trabalho_Integral.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2021.

ROSANO-PEÑA, C., ALBUQUERQUE, P. H. M.; DAHER, C. E. Dinâmica da Produtividade e eficiência dos gastos na educação dos municípios goianos. **RAC**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 6, art. 5, p. 845-865, nov./dez. 2012. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/rac/v16n6/a06v16n6.pdf>>. Acesso em: 15 abr. 2021.

_____; GOMES, E. B. P. Produtividade no setor público: conceitos e medidas. In: MADURO-ABREU, A. (Org.). **Gestão judiciária: conteúdos e disciplina**. Brasília: IABS, 2018, p. 188-249.

ROSENFELD, C. L.; ALVES, D. A. Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. **Dados**: Revista de Ciências Sociais, Rio de Janeiro, v. 54, n. 1, p. 207-231, 2011. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/dados/v54n1/06.pdf>>. Acesso em: 15 abr. 2021.

SANTOS, E. R. O protagonismo da Enfermagem durante a pandemia: qual é o nosso papel? **Revista Eletrônica de Enfermagem**, 2020. Disponível em: <<https://revistas.ufg.br/fen/article/view/66981/35960>>. Acesso em: 15 abr. 2021.

SAP CONSULTORIA EM RH. **Pesquisa Home Office Brasil 2016**: tabulação consolidada. [S. l.], 2016. disponível em: <http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2016/05/Estudo_Home-Office_Consolidado_2016.pdf>. Acesso em: 12 out. 2020.

SATT, G. P. M.; CRISTELLO, E. M. Motivação *versus* Produtividade: o impacto do fator motivação na produtividade das organizações. **Anuário da Produção Cientificadas Cursos de Pós-Graduação**, São Paulo, v. IV, n. 4, 2009.

SENHORAS, E. M. Coronavírus e educação: análise dos impactos assimétricos. **Revista Boletim de Conjuntura (BOCA)**, Boa Vista, a. II, v. 2, n.5, p. 128-139, 2020. Disponível em: <<https://revista.ufrr.br/boca/article/view/Covid-19Educacao/2945>>. Acesso em: 15 abr. 2021.

SEVERIANO FILHO, C. **Produtividade & manufatura avançada**. João Pessoa: Edições PPGE, 1999.

SILVA, A. M. S. A aplicação do teletrabalho no serviço público brasileiro. In: 3º Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade: Mídia e Direitos da Sociedade em Rede, V Congresso Iberoamericano de Investigadores e Docentes de Direito e Informática, Santa Maria, RS, 27-29 maio 2015. **Anais...** Santa Maria, RS, 2015. Disponível em: <<http://coral.ufsm.br/congressodireito/anais/2015/1-2.pdf>>. Acesso em: 15 abr. 2021.

SILVA, J. R. G. Profissionais qualificados e experiência de autoemprego: questões de tempo e espaço. **REAd**, ed. 59, v. 14, n. 1, p. 214-239, jan./abr. 2008. Disponível em: <<https://seer.ufrgs.br/read/article/view/39270/25118>>. Acesso em: 15 abr. 2021.

SILVA, R. R. *Home-office*: um surgimento bem-sucedido da profissão pós-fordista, uma alternativa positiva para os centros urbanos. **Revista Brasileira de Gestão Urbana**, Curitiba, v. 1, n. 1, p. 85-94, jan./jun. 2009. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/pdf/1931/193114456008.pdf>>. Acesso em: 15 abr. 2021.

SILVA, V. G. Prontos para o teletrabalho? Um estudo sobre o trabalho docente do Ensino Superior brasileiro. **Revista Eletrônica Gestão e Serviços**, v. 4, n. 2, p.635-651, jul./dez. 2013. Disponível em: <<https://www.metodista.br/revistas/revistas-metodista/index.php/REGS/article/view/4452/3846>>. Acesso em: 15 abr. 2021.

STEIL, A. V.; BARCIA, R. M. Um modelo para análise da prontidão organizacional para implantar o teletrabalho, **Revista de Administração**, São Paulo, v. 36, n. 1, p. 74-84, jan./mar. 2001. Disponível em: <<http://rausp.usp.br/wp-content/uploads/files/v36n1p74a84.pdf>>. Acesso em: 15 abr. 2021.

TEIXEIRA, A. F. **Gestão orçamentária e financeira**. Rev. de Luciana Formiga Rodolfo Vasconcelos. Brasília: ENAP, 2016.

TREMBLAY, D. G. Organização e satisfação no contexto do teletrabalho. **RAE – Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 42, n. 3, p. 54-65, jul./set. 2002. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/rae/v42n3/v42n3a05.pdf>>. Acesso em: 15 abr. 2021.

TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO – TCU. **Instrução Normativa n. 84, de 22 de abril de 2020**. Estabelece normas para a tomada e prestação de contas dos administradores e responsáveis da Administração Pública federal, para fins de julgamento pelo Tribunal de Contas da União, nos termos do art. 7º da Lei 8.443, de 1992, e revoga as Instruções Normativas TCU 63 e 72, de 1º de setembro de 2010 e de 15 de maio de 2013, respectivamente. Brasília, 2020. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-84-de-22-de-abril-de-2020-254756795>>. Acesso em: 15 abr. 2021.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO – TST. Secretaria de Comunicação Social. **Teletrabalho**: o trabalho de onde você estiver: material educativo. Brasília: TST, 2020.

VALENTE, J. OMS declara estado de emergência global em razão do Coronavírus: na China foram contabilizados 7,7 mil casos e 170 óbitos. In: **Agência Brasil**, 30 jan. 2020. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2020-01/oms-declara-estado-de-emergencia-global-em-razao-do-coronavirus>>. Acesso em: 27 set. 2020.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 1997.

WERNECK, G. L.; CARVALHO, M. S. A pandemia de COVID-19 no Brasil: crônica de uma crise sanitária anunciada. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 36, n.5, maio. 2020. Disponível em: <<http://cadernos.ensp.fiocruz.br/csp/artigo/1036/a-pandemia-de-covid-19-no-brasil-cronica-de-uma-cri-se-sanitaria-anunciada>>. Acesso em: 15 abr. 2021.

WHITEHEAD, M. The concepts and principles of equity and health. **Int. J. Health Serv.**, v. 22, n. 3, p. 429-445, 1992.

YAZBEK, M. C. **Classes subalternas e Assistência Social**. São Paulo: Cortez, 2007.

ANEXOS

**ANEXO A – NORMATIVA DO TELETRABALHO: LEI N. 12.551, DE 15 DE
DEZEMBRO DE 2011**

Lei 12.551/11 - Lei nº 12.551 de 15.12.2011

D.O.U.: 16.12.2011

Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos.

A PRESIDENTA DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º O art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Artigo 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

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

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 15 de dezembro de 2011; 190º da Independência e 123º da República.

DILMA ROUSSEFF
Paulo Roberto dos Santos Pinto

ANEXO B – NORMATIVA DO TELETRABALHO: ARTS. 75-A A 75-E DA LEI N. 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017

16/05/2021

LEI No 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017 - Imprensa Nacional

DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO

Publicado em: 14/07/2017 | Edição: 134 | Seção: 1 | Página: 1

Órgão: Ato do Poder Legislativo

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 nos 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.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

*Art. 2º



§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração de interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.* (NR)

*Art. 4º

§ 1º Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar por motivo de acidente do trabalho.

§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

I - práticas religiosas;

II - descanso;

III - lazer;

IV - estudo;

V - alimentação;

VI - atividades de relacionamento social;

VII - higiene pessoal;

VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.* (NR)

*Art. 8º

§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.

*Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação.*

*Art. 59-B. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.

Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não caracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.*

*Art. 60.

Parágrafo único. Excetuam-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso.* (NR)

*Art. 61.

§ 1º O excesso, nos casos deste artigo, pode ser exigido independentemente de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.* (NR)

*Art. 62.

III - os empregados em regime de teletrabalho.* (NR)

*Art. 71.

§ 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

.....* (NR)

*TÍTULO II.

CAPÍTULO II-A DO TELETRABALHO

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

*Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.*

*Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.*

'Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.'

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.'

'Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.'

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.'

'Art. 134.

§ 1o Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

§ 2o (Revogado).

§ 3o É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.' (NR)

*TÍTULO II-A DO DANO EXTRAPATRIMONIAL

'Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.'

'Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.'

'Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.'

'Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.'

'Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem juridicamente tutelado, na proporção da ação ou da omissão.'

'Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.'

§ 1o Se houver cumulação de pedidos, o juízo, ao proferir a decisão, discriminará os valores das indenizações a título de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial.

§ 2o A composição das perdas e danos, assim compreendidos os lucros cessantes e os danos emergentes, não interfere na avaliação dos danos extrapatrimoniais.'

'Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

- I - a natureza do bem jurídico tutelado;
- II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
- III - a possibilidade de superação física ou psicológica;
- IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
- V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
- VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
- VII - o grau de dolo ou culpa;
- VIII - a ocorrência de retratação espontânea;
- IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;

ANEXO C – NORMATIVA DO TELETRABALHO: ART. 4º DA MEDIDA PROVISÓRIA N. 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020

16/05/2021

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020 - MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020 - DOU - Imprensa Nacional

DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO

Publicado em: 22/03/2020 | Edição: 55-L | Seção: 1 - Extra | Página: 1
Órgão: Ato do Poder Executivo

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020

Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo [Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020](#), e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**covid-19**), e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o [art. 62 da Constituição](#), adota a seguinte Medida Provisória, com força de lei:

CAPÍTULO I

DAS ALTERNATIVAS TRABALHISTAS PARA ENFRENTAMENTO DO ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA E DA EMERGÊNCIA DE SAÚDE PÚBLICA DE IMPORTÂNCIA INTERNACIONAL DECORRENTE DO CORONAVÍRUS (**COVID-19**)

Art. 1º Esta Medida Provisória dispõe sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda e para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo [Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020](#), e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**covid-19**), decretada pelo Ministro de Estado da Saúde, em 3 de fevereiro de 2020, nos termos do disposto na [Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020](#).

Parágrafo único. O disposto nesta Medida Provisória se aplica durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo [Decreto Legislativo nº 6, de 2020](#), e, para fins trabalhistas, constitui hipótese de força maior, nos termos do disposto no [art. 501 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943](#).

Art. 2º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição.

Art. 3º Para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas:

- I - o teletrabalho;
- II - a antecipação de férias individuais;
- III - a concessão de férias coletivas;
- IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados;
- V - o banco de horas;
- VI - a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho;
- VII - o direcionamento do trabalhador para qualificação; e
- VIII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

CAPÍTULO II

DO TELETRABALHO

Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

§ 1º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no [inciso III do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#).

§ 2º A alteração de que trata o **caput** será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

§ 3º As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

§ 4º Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância:

I - o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou

II - na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

§ 5º O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo.

Art. 5º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes, nos termos do disposto neste Capítulo.

CAPÍTULO III

DA ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS

Art. 6º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador informará ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado.

§ 1º As férias:

I - não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos; e

II - poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido.

§ 2º Adicionalmente, empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito.

§ 3º Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (**covid-19**) serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas, nos termos do disposto neste Capítulo e no Capítulo IV.

Art. 7º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá suspender as férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais, mediante comunicação formal da decisão ao trabalhador, por escrito ou por meio eletrônico, preferencialmente com antecedência de quarenta e oito horas.

Art. 8º Para as férias concedidas durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias após sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina prevista no [art. 1º da Lei nº 4.749, de 12 de](#)



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO**

SAUN Quadra 05, Bloco C, Torre A, Brasília-DF – CEP 70040-250
Telefone: (61) 3314 831, e-mail: mpt.conalisi@mpt.mp.br

CONSIDERANDO que a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência estabelece, em seu art. 11, o direito das pessoas com deficiência de ter garantida a proteção e a segurança em situações de emergência humanitária, ocasião em que se encontram em vulnerabilidade agravada, seja pelo risco de contaminação, seja pela dificuldade de acesso a informações em razão das barreiras de que fala o art. 2º da Lei 10.098/2000;

CONSIDERANDO que a Lei 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão) estabelece, nos seus artigos 5º e 8º, que a pessoa com deficiência será protegida de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, tortura, crueldade, opressão e tratamento desumano ou degradante, destacando-se que é dever do Estado, da sociedade e da família, assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, ao trabalho, à acessibilidade, à informação, à comunicação, à dignidade, ao respeito, entre outros decorrentes da Constituição da República, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo e das leis e de outras normas que garantam seu bem-estar pessoal, social e econômico;

CONSIDERANDO que a Convenção 156 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, ainda que não ratificada pelo Brasil, constitui marco normativo a ser utilizado como parâmetro para a interpretação legal na adoção de políticas pública ou decisões pelos poderes públicos, em todas as suas instâncias, para garantir a igualdade de oportunidades e de tratamento a trabalhadoras e trabalhadores com encargos familiares e que referidas normas devem integrar o conteúdo essencial do princípio da igualdade e não discriminação, previsto no art. 5º da Constituição da República;

CONSIDERANDO que a responsabilidade empresarial em não violar os direitos fundamentais de sua força de trabalho, de seus clientes e das comunidades, bem como a obrigação das empresas de monitorar o respeito aos direitos humanos na cadeia produtiva a ela vinculada, conforme as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, regulada no Decreto n. 9.571/2018;

CONSIDERANDO que, conforme previsto no “Protocolo de Manejo Clínico da Covid-19 na Atenção Especializada”, elaborado pelo Ministério da Saúde, o grupo de risco da covid-19 está composto por: 1. Grávidas em qualquer idade gestacional, puérperas até duas semanas após o parto (incluindo as que tiveram aborto ou perda fetal); 2. Adultos \geq 60 anos; 3. Crianças < 5 anos; 4. População indígena aldeada ou com dificuldade de acesso; 5. Indivíduos menores de 19 anos de idade em uso prolongado de ácido acetilsalicílico (risco de síndrome de Reye); 6. Indivíduos que apresentem: pneumopatias (incluindo asma); 7. Pacientes com tuberculose de todas as formas; 8. Cardiovasculopatias (incluindo hipertensão arterial sistêmica); 9. Nefropatias; 10. Hepatopatias. 11. Doenças hematológicas (incluindo anemia falciforme); 12. Distúrbios metabólicos (incluindo diabetes mellitus); 13. Transtornos neurológicos e do desenvolvimento que podem comprometer a função respiratória ou aumentar o risco de aspiração (disfunção cognitiva, lesão medular, epilepsia,



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO**

SAUN Quadra 05, Bloco C, Torre A, Brasília-DF – CEP 70040-250
Telefone: (61) 3314 831, e-mail: mpt.conalisi@mpt.mp.br

em medidas alternativas, como interrupção do contrato de trabalho; concessão de férias coletivas, integrais ou parciais; suspensão dos contratos de trabalho (*lay off*), suspensão do contrato de trabalho para fins de qualificação (art. 476-A da CLT), entre outras permitidas pela legislação vigente, aptas a garantir o distanciamento social, tendo em vista a condição de grupo de risco;

04. **GARANTIR** às trabalhadoras e aos trabalhadores que convivam com pessoas do grupo de risco que realizem as suas atividades de modo remoto (*home office*), assegurando que, na impossibilidade da execução das funções nessa modalidade que, sucessivamente, seja adotado plano de contingenciamento, designando-os para outra modalidade de teletrabalho em setores de menor risco de contágio (seja em setores com reduzido número de trabalhadores, em espaços arejados ou isolados), com direito a rodízio de escalas de jornada e a horários de trabalho que permitam o deslocamento por transporte público fora dos horários de maior movimento, quando não seja garantido o transporte fretado;
05. **ACEITAR** a autodeclaração do empregado a respeito do seu estado de saúde, relacionado a sintomas do COVID 19, bem como o atestado de saúde familiar, observados os requisitos do art. 3º, §1º da Portaria GM n. 454, de 20/03/2020: “o atestado emitido pelo profissional médico que determina a medida de isolamento será estendido às pessoas que residam no mesmo endereço, para todos os fins, incluindo o disposto no § 3º do art. 3º da Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020”, ressalvando a possibilidade de adotar sanções disciplinares diante de declaração falsa.
06. **GARANTIR**, na hipótese de serem necessárias dispensas, em razão de queda expressiva de faturamento e/ou necessidade de redução de quadro de pessoal em razão de diminuição de ritmo de produção em decorrência dos efeitos da situação de emergência em razão da pandemia da Covid-19, que sejam observados os critérios de transparência, bem como se realize negociação coletiva com os entes sindicais, conforme diretrizes da Nota Técnica n. 08/2020.

Brasília, 04 de setembro de 2020.

APÊNDICES

APÊNDICE A – CARTA DE ANUÊNCIA AO CONSELHO REGIONAL DE ENFERMAGEM DO RIO DE JANEIRO



CARTA DE ANUÊNCIA PARA AUTORIZAÇÃO DE PESQUISA

Exm^a. Sr^a. Presidente do Conselho Regional do Rio de Janeiro, Dr^a. Ana Lúcia Telles Fonseca.

Solicito autorização institucional para a realização da pesquisa intitulada: **"A Interface entre Home Office e Economia: Uma Análise Custo-Benefício do teletrabalho no Departamento de Fiscalização do Coren-RJ"**, a ser realizada pela discente do curso de Mestrado Profissional do Programa de Pós-Graduação em Economia – PPGE, com concentração na área de Gestão Econômica de Finanças Públicas da Universidade de Brasília – UnB e Fiscal do Conselho Regional de Enfermagem (Coren-RJ), Enfermeira **Aline dos Santos Silva Vianna Barbosa**, sob a orientação do Prof. Dr. José Carneiro da Cunha Oliveira Neto. A pesquisa apresenta como objetivo geral: Demonstrar a eficiência do trabalho remoto nas atividades administrativas de fiscalização, a partir de experiências bem sucedidas em outras esferas governamentais e a viabilidade econômica do teletrabalho.

Assim sendo, faz-se necessário a autorização e a colaboração deste egrégio Conselho, para a disponibilização dos endereços eletrônicos institucionais dos funcionários do Coren-RJ, para que assim possam ser enviados questionários aos colaboradores em busca de coletar informações a cerca do momento vivenciado na modalidade de trabalho remoto (Home Office) durante a Pandemia do Novo Coronavírus. Ao mesmo tempo solicitamos a autorização para que o nome do Coren-RJ possa constar nas laudas da dissertação, bem como em futuros trabalhos dela derivados independente do formato do trabalho a ser apresentado.

Saliento que será preservado o sigilo e anonimato pessoal dos colaboradores envolvidos no cenário do estudo, respeitando a Resolução n. 466/2012, do Conselho Nacional de Saúde/Ministério da Saúde, reforçando que tais dados serão somente utilizados para a confecção desta pesquisa e de posteriores trabalhos advindos desta Dissertação.

Considerando que tal pesquisa contribui diretamente no atual processo de trabalho do Coren-RJ e não somente para o Departamento de Fiscalização, e assim permitindo academicamente e socialmente a visibilidade do trabalho desenvolvido pelo Departamento de Fiscalização – DEFIS desta Autarquia, contamos com a colaboração desta diretoria no fornecimento dos dados

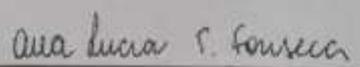
solicitados (endereços eletrônicos institucionais) e a autorização para utilização do nome do Conselho Regional de Enfermagem.

Permaneço à disposição para qualquer esclarecimento que se fizer necessário.


Aline dos Santos S. Vianna Barbosa
Enfermeira Fiscal - Mat. 297
Coren-RJ 91926 - ENF

Mestranda

Ciente e de acordo.


Ana Lucia Telles Fonseca
Coren-RJ nº 29.148-ENF
Presidente do Coren-RJ

Rio de Janeiro, 02/09/2020.

APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO DIRECIONADO AOS ENFERMEIROS FISCAIS

Universidade de Brasília – UnB
Programa de Pós-Graduação em Economia – PPGECO

O IMPACTO DO TELETRABALHO
NO CONSELHO REGIONAL DE ENFERMAGEM DO RIO DE JANEIRO:
Uma análise descritiva da produtividade dos enfermeiros fiscais
e o reflexo nas despesas orçamentárias correntes
no período da pandemia do novo Coronavírus

Questionário para coleta de dados para pesquisa de Mestrado Profissional em Economia – Gestão Econômica de Finanças Públicas – Universidade de Brasília (UnB)

Gostaríamos de contar com sua colaboração no sentido de responder ao questionário a seguir com as devidas orientações para preenchimento.

O objetivo do questionário é coletar informações sobre sua percepção ao desenvolver o teletrabalho no COREN-RJ durante a pandemia do novo Coronavírus (COVID-19).

É importante ressaltar que as questões buscam apenas caracterizar a amostra da pesquisa. Além disso, os dados desta pesquisa são confidenciais e serão utilizados exclusivamente para fins acadêmicos, não se fazendo necessária a identificação pessoal.

Para esclarecer dúvidas e fazer comentários a qualquer momento ou mesmo para conhecer os resultados desta pesquisa, contactar pelo *e-mail* enfvianna@gmail.com.

Agradecemos sua colaboração antecipadamente!

Atenciosamente

Mestranda Aline dos Santos Silva Vianna Barbosa.

Parte I: Dados sociodemográficos

1. Sexo:
 - a) Masculino.
 - b) Feminino.

2. Idade:
 - a) 18 – 25 anos.
 - b) 26 – 30 anos.
 - c) 31 – 40 anos.
 - d) 41 a 50 anos.
 - e) Mais que 50 anos.

3. Escolaridade:
 - a) Ensino Médio.
 - b) Graduação incompleta.
 - c) Graduação completa.
 - d) Pós-Graduação/MBA.
 - e) Mestrado.
 - f) Doutorado.

4. Possui filho(s) ou outro(s) parente (s), que também estão realizando *home office* ou *home school* (aulas escolares online em casa) concomitantemente?
 - a) Sim.
 - b) Não.

5. Durante o desenvolvimento da atividade de *home office*, você possuía um espaço exclusivo para trabalhar?
 - a) Sim.
 - b) Não.

6. Ao realizar *home office* você possuía mobílias (mesa e cadeira) adequadas ergonomicamente e/ou confortáveis para o desenvolvimento do trabalho por horas sentado?
 - a) Sim.
 - b) Não.

Parte II: O *home office* na organização

O intuito é compreender como a modalidade de trabalho em *home office* acontece na sua organização (empresa).

7. "O *home office* é a substituição do trabalho parcial ou integral no escritório pelo trabalho em casa ou em outro local de sua escolha (trabalho remoto)". Considerando essa definição, você já realizou *home office* no COREN-RJ?

- a) Sim.
- b) Não.

8. Quantas vezes por semana você trabalhou na modalidade *home office* durante o período da pandemia do novo Coronavírus?

- a) Todos os dias da semana.
- b) 1 x semana.
- c) 2 x semana.
- d) 3 x semana.
- e) 4 x semana.
- f) Trabalhei remotamente apenas em algum período do dia (manhã ou tarde) ao longo da semana, estando presencial no COREN-RJ o outro período do dia (manhã ou tarde).

9. Durante o período em que trabalhou na modalidade *home office*, qual foi seu nível de satisfação laboral? Responda de 1 a 5, onde "1" é Totalmente insatisfeito em fazer *home office* e "5" é Muito satisfeito em estar em *home office*:

- 1 2 3 4 5

10. Voltaria a realizar *home office*, caso houvesse a possibilidade e pudesse escolher? Responda de 1 a 5, onde "1" é: Nenhuma possibilidade em retornar a fazer *home office* e "5" é: Sim, gostaria de retornar a realizar *home office*, caso houvesse possibilidade:

- 1 2 3 4 5

11. Durante seu período de *home office*, você acredita que sua produtividade aumentou em relação ao trabalho presencial no COREN-RJ?

- a) Sim. Consigo produzir muito mais do que no ambiente de trabalho, principalmente pela flexibilização do horário de trabalho.
- b) Não. Minha produção diária não mudou nada em relação ao que desenvolvo estando presencial no trabalho.
- c) Não. Minha produção até diminuiu por conta do(s) filho(s) ou por outros familiares também estarem em casa, associado a atividades domésticas obrigatórias (almoço, por ex.)
- d) Sim. Mas sinto que as horas de trabalho se tornaram mais longas, e muitas das vezes avanço do meu horário normal de expediente.

12. Em sua opinião, essa modalidade de trabalho remoto deveria permanecer?
- a) Sim. Consigo ser mais produtivo em *home office*.
 - b) Sim. Porém não todos os dias. Sinto falta do ambiente de trabalho presencial no COREN-RJ.
 - c) Não. Sinto-me muito cansado ao final do dia, pois conciliar as atividades domésticas e o trabalho com metas, torna-se desgastante.
 - d) Não. Preciso de um ambiente diferente do doméstico para trabalhar melhor.
13. Durante a realização do *home office* você conseguiu organizar sua jornada de trabalho diária? Seus horários de entrada, intervalo do almoço e término do expediente são cumpridos?
- a) Sim. Mantenho meus horários corretos, como durante expediente presencial no COREN-RJ.
 - b) Talvez, pois consigo apenas organizar o horário de entrada, mas não consigo organizar o horário do almoço e de saída do expediente. E acabo trabalhando muito além do que trabalharia presencialmente no COREN-RJ.
 - c) Não consegui organizar meus horários.
14. Você considera que sua atividade de trabalho desenvolvida presencialmente no COREN-RJ, também poderia ser realizada de forma remota (*home office*)?
- a) Sim. Desenvolvo atividades administrativas que podem ser realizadas remotamente com o uso da tecnologia da informação e comunicação.
 - b) Parcialmente. Necessitaria estar presente no COREN-RJ pelo menos 1 x por semana.
 - c) Não consigo realizar minha atividade laboral remota. Realizei atividades diferentes da minha função no COREN-RJ por conta da necessidade do *home office* durante a pandemia.

Parte III: Saúde Mental dos trabalhadores em *home office*

15. A transição e a adaptação ao trabalho remoto são desafios que muitos trabalhadores precisaram enfrentar para manterem-se produtivos, mexendo muitas das vezes com a saúde mental. Você acredita que sofreu algum desequilíbrio emocional relacionado ao *home office*, como:
- a) Ansiedade.
 - b) Estresse.
 - c) Depressão.
 - d) Síndrome de Burnout (esgotamento profissional).
 - e) Insônia.
 - f) Irritabilidade.

- g) Problemas de concentração.
- h) Dores que normalmente não sentia.
- i) Não apresentei ou não percebi nenhuma alteração em minha saúde mental durante o período de *home office*.

Muito obrigada pela sua contribuição!

Reforço que as respostas são dados sigilosos e exclusivos para análise da pesquisa de campo.

Abraços,

Aline Vianna (Mestranda)