

A PERCEPÇÃO DOS AUDITORES-FISCAIS DO TRABALHO EM RELAÇÃO AO TELETRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA POR COVID-19

Eva Patrícia Gonçalo Pires Tormin¹
Sarah de Mattos Oliveira²
Luiz Victorino³

1 Introdução. 2 Referencial Teórico. 2.1 Conceito de teletrabalho. 2.2 O Teletrabalho no Brasil. 2.3 O Teletrabalho no Setor Público. 2.4 O Teletrabalho na Auditoria Fiscal do Trabalho. 3 Metodologia da Pesquisa. 3.1 Participantes. 3.2 Instrumentos. 3.3 Procedimentos. 4 Análise dos Resultados. 5 Conclusão. Referências.

RESUMO

Dentre as mudanças ocasionadas pela pandemia de COVID-19, a adoção do teletrabalho nos setores privado e público foi uma das mais significativas. No intuito de entender melhor os impactos desse processo no setor público, o presente trabalho investigou a percepção dos Auditores-Fiscais do Trabalho acerca do teletrabalho. Foram aplicados 74 questionários entre Auditores-Fiscais do Trabalho de todo o Brasil, com média de idade de 44,5 anos (DP = 10,1) e de 15,4 anos de experiência na carreira (DP = 9,2). O questionário abarcava questões que investigavam a temática do teletrabalho, as percepções dos Auditores-Fiscais do Trabalho sobre essa modalidade e as Escalas de Satisfação no Trabalho e Conflito Trabalho-Família. Os resultados mostraram que 57% da amostra passou ao teletrabalho atualmente por conta da pandemia e relatam aumento de carga horária decorrente dessa mudança. As análises também compararam os Auditores-Fiscais do Trabalho que já estavam em regime de teletrabalho antes da pandemia com aqueles que entraram nesse regime em decorrência da COVID-19 e não foram encontradas diferenças significativas nos níveis de satisfação com o trabalho e nos níveis de

¹ Mestranda em Direitos Sociais e Processos Reivindicatórios pelo Instituto de Educação Superior de Brasília (IESB). Pós graduada em Engenharia de Segurança no Trabalho pelo Centro Universitário do Distrito Federal (UDF). Pós graduada em Direito Administrativo pela Faculdade Anhanguera. Pós graduada em Direito Constitucional pela Faculdade Anhanguera. Graduada em Direito pelo Centro Universitário do Distrito Federal (UDF). Graduada em Engenharia Civil pela Universidade Federal de Goiás (UFG). Auditora-Fiscal do Trabalho. Contato: evagoncalopires@gmail.com

² Mestranda em Direito e Inovação pela Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF). Graduada em Direito pelo Instituto de Educação Superior de Brasília (IESB). Graduada em Arquitetura e Urbanismo pela Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF). Auditora-Fiscal do Trabalho. Contato: sarah_mattos@hotmail.com

³ Doutor em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações pela Universidade de Brasília (UnB), Mestre em Administração pela Fundação Getúlio Vargas (FGV/RJ). Graduado em Psicologia pela Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF). Contato: luiz.victorino1@gmail.com.

conflito trabalho-família, sugerindo que, apesar das dificuldades iniciais, há uma tendência de adaptação rápida ao regime de teletrabalho. Ainda, 54% dos respondentes afirmaram estar se sentindo melhor fazendo teletrabalho e 69% se sentem mais produtivos, com um total de 74% de Auditores-Fiscais do Trabalho recomendando o teletrabalho. Os resultados sugerem que a modalidade de teletrabalho traz efeitos positivos em termos de produtividade e satisfação, devendo ser considerada como possibilidade após a pandemia.

Palavras-chave: Teletrabalho. Auditoria-Fiscal do Trabalho. Serviço público. Pandemia COVID-19.

1 INTRODUÇÃO

A COVID-19 teve seu início em dezembro de 2019, na província de Wuhan, na China, e em menos de 3 meses já havia sido declarada pela Organização Mundial da Saúde – OMS como uma pandemia. A rápida expansão da doença obrigou pessoas no mundo inteiro ao confinamento por meio de quarentenas e medidas de isolamento social. Em consequência disso, muitas organizações, públicas e privadas se viram confrontadas com o desafio da implementação às pressas de modelos de trabalho remoto⁴.

Com a necessidade de manter as organizações funcionando, tanto por motivos econômicos quanto práticos, já no início da pandemia, um terço dos trabalhadores estava em trabalho remoto, segundo dados relativos à indústria norte americana⁵. Nesse processo, algumas organizações saíram em vantagem, pois já vinham implementando o teletrabalho de forma gradual, enquanto outras tiveram sérios problemas para manter a funcionalidade e evitar mais prejuízos.

O processo de adaptação envolve não apenas o uso de ferramentas, mas também a adequação dos processos de trabalho e a mudança de mentalidade de líderes e gestores, que devem, nesse novo cenário, ajustar-se a novas demandas ao mesmo tempo em que dão suporte aos liderados. Processos como a condução de

⁴ BARTIK, Alexander W. et al. How are small businesses adjusting to covid-19? early evidence from a survey. National Bureau of Economic Research, 2020.

⁵ BRYNJOLFSSON, Erik et al. COVID-19 and remote work: An early look at us data. Unpublished work, 2020. Disponível em: https://john-joseph-horton.com/papers/remote_work.pdf Acesso em: 02/06/2020

reuniões, tomada de decisão, planejamento e execução de ações precisaram ser modificados, o que gerou um impacto nos trabalhadores, que também se viram forçados repentinamente a se adaptarem⁶.

Nesse sentido, os trabalhadores do setor público se igualam aos do setor privado, pois também adotaram o regime de teletrabalho e, assim como os pares da iniciativa privada, sofrem os efeitos da maior interseção entre os campos profissional e particular, o que acaba adicionando outras variáveis complicadoras ao já exaustivo processo de adaptação à nova realidade.

Com a responsabilidade e o papel de protagonismo que o Estado tem em momentos de enfrentamento de crises, é essencial compreender os impactos desse processo adaptativo nos trabalhadores do setor público, não apenas para detectar características específicas desse grupo, mas também apontar tendências e sugerir ações que possam facilitar o processo de adaptação.

O presente estudo, por essa razão, elegeu a carreira da Auditoria-Fiscal do Trabalho como objeto da pesquisa acerca da percepção do teletrabalho no contexto da COVID-19, em vista de características dessa carreira, notadamente pela realização de trabalhos presenciais e remotos antes e após a pandemia, o que favorece uma análise comparativa do caso, bem como pelas mudanças observadas, logo no início da pandemia, na forma de realização do trabalho pelos integrantes da carreira.

Primeiramente, será analisado o teletrabalho sob a perspectiva conceitual, com exposição da contextualização histórico-jurídica do teletrabalho, tanto em uma perspectiva geral, quanto também do instituto no Brasil, no serviço público e, mais especificamente, na carreira de Auditoria-Fiscal do Trabalho. Após, apresentar-se-á pesquisa conduzida junto a Auditores-Fiscais do Trabalho de todo o país acerca da percepção desses servidores quanto ao teletrabalho no contexto da COVID-19, quando serão tratados dos métodos utilizados na pesquisa e serão apresentados os seus resultados. Por fim, os resultados serão analisados e será apresentada a conclusão do trabalho.

⁶ CRUZ, Bruno Silveira; DE OLIVEIRA DIAS, Murillo. COVID-19: from outbreak to pandemic. *Global Sci J*, v. 8, n. 3, 2020.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Com a finalidade de melhor proporcionar a compreensão e análise dos dados coletados e a obtenção de resultados, buscar-se-á discorrer, inicialmente, sobre os conceitos de teletrabalho, contextualizando-os ao caso pesquisado. Em seguida, em uma abordagem que busca partir do aspecto mais amplo para o específico, passar-se-á à apreensão histórica de como essa modalidade de trabalho pode ser verificada no contexto brasileiro e, em seguida, mais especificamente no âmbito do setor público pátrio, para, por fim, ser tratada da questão do teletrabalho no contexto histórico da Auditoria-Fiscal do Trabalho.

2.1 CONCEITO DE TELETRABALHO

Em estudo relativo a teletrabalho, cumpre esclarecer, inicialmente, que há variadas denominações dadas ao termo, seja em razão de peculiaridades relativas à forma de realização do trabalho, seja quanto à absorção de terminologias utilizadas em outros países.

Um conceito que se torna importante trazer à baila em momento preambular é aquele dado pela Organização Internacional do Trabalho - OIT, justamente por, de maneira geral, balizar os conceitos posteriormente trazidos tanto pelos doutrinadores estrangeiros quanto por aqueles que se lançam ao estudo da questão no Brasil.

Assim, tem-se que Organização Internacional do Trabalho define teletrabalho como “a forma de trabalho efetuada em lugar distante do escritório central e/ou do centro de produção, que permita a separação física e que implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação”⁷.

A definição apresentada pela OIT é de fácil compreensão e, pela simplicidade no conceito, tem sido bastante difundida em diversos países. A acepção proposta pela OIT apresenta, como elementos característicos do teletrabalho, basicamente: a) o fato de o trabalho ser realizado à distância, com separação física entre o trabalhador e o

⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. The strong case for working remotely. 2013. Disponível em: . <http://www.ilo.org/rome/risorse-informative/per-la-stampa/articles/WCMS_208067/lang--en/index.htm> Acesso em: 12/05/2020.

escritório ou centro de produção; b) a utilização de novas tecnologias que permitam a comunicação. A reprodução desses elementos como definidores do teletrabalho é verificada em diversos outros conceitos, como adiante se analisa.

O magistrado e doutrinador Cairo Jr.⁸ conceitua teletrabalho também segundo a constatação dos dois elementos básicos apontados na definição concebida pela OIT, como a seguir se verifica:

Etimologicamente, tele significa à distância, e trabalho expressa a ideia de prestação de serviço por uma pessoa com um objetivo determinado. Assim, teletrabalho nada mais é do que uma forma de prestação de serviço à distância ou, de forma sintética, trabalho à distância. Assim, conceitua-se teletrabalho como uma espécie de **trabalho à distância** (executado fora do centro de trabalho tradicional), concebido como uma forma flexível de organização do trabalho e com **utilização das ferramentas fornecidas pelas novas tecnologias da informática e das telecomunicações**. (CAIRO JR, 2013, p. 338, grifo nosso)

A Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades – SOBRATT⁹ define teletrabalho como modalidade de trabalho intelectual regido por um contrato, realizado fora do local da sede da empresa, com a utilização de tecnologias da comunicação e informação que permitam recebimento e transmissão de dados, arquivos de texto, imagem ou som, mediante controle, supervisão e subordinação.

Filardi, Castro e Zanini¹⁰ defendem a definição de teletrabalho supracitada, segundo a qual este se trata do trabalho realizado à distância, ou seja, fora do local de trabalho, com uso das tecnologias da informação e computação, computadores, telefonia fixa e celular, bem como toda tecnologia que permita trabalhar em qualquer lugar, receber e transmitir informações, arquivos, imagens ou som relacionados à atividade laboral. Segundo esses autores, a tecnologia da informação seria, portanto, a principal ferramenta de apoio às empresas em suas atividades administrativas e

⁸ CAIRO JR, José. Curso de Direito do Trabalho. 8ª ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2013, p. 338.

⁹ SOBRATT. Estudo home office 2018, Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades. 2018. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2018/12/pesquisa-sap-2018-completa.pdf>>. Acesso em 13/05/2020.

¹⁰ FILARDI, FERNANDO; CASTRO, RACHEL MERCEDES P. DE; ZANINI, MARCO TULIO FUNDÃO. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. Cad. EBAPE.BR, Rio de Janeiro, v. 18, n. 1, p. 28-46, Jan. 2020. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512020000100028&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 13/06/2020.

operacionais, uma vez que carrearia maior agilidade a processos burocráticos e bem definidos.

Segundo argumenta Moreno¹¹, a definição de teletrabalho de modo generalizado não é possível, em virtude das diversas modalidades existentes e da possibilidade do surgimento de novas, não havendo consenso por parte dos autores que versam acerca do tema. Contudo, não seriam definições contraditórias, mas sim, conceitos complementares.

Na mesma linha, Lopes¹² argumenta que a literatura comporta uma grande variedade de definições para o teletrabalho, não havendo um consenso sobre uma única definição precisa e generalizada entre os estudiosos, o que, segundo o autor, ocorre devido às várias modalidades encontradas, bem como em razão do frequente surgimento de novas formas.

Assim, apesar das divergências sobre o que seria um conceito fechado para o termo, os diversos conceitos apresentados para o teletrabalho são complementares, de modo que é possível traçar uma linha mestra a nortear todos os entendimentos, centrada nos dois elementos inicialmente apontados no conceito da OIT: a) o fato de o trabalho ser realizado à distância, com separação física entre o trabalhador e o escritório ou centro de produção; b) a utilização de novas tecnologias que permitam a comunicação.

Atualmente, constata-se tendência de forte aceitação mundial dessa forma de trabalho, bem como seu acelerado crescimento. Com o intuito de reconhecer e regulamentar a prática do teletrabalho, países como Portugal, Itália, Espanha, França, Finlândia, EUA, Argentina e Chile já desenvolveram legislações específicas, além de haver regulamentações próprias da União Europeia¹³ e mais recentemente no Brasil, como a seguir se aduz.

¹¹ MORENO, Eglay Lopes. Teletrabalho no serviço público federal: um estudo de caso no Tribunal Superior do Trabalho. 2019.

¹² LOPES, Danielle Cristina Mariz. O processo de implementação do projeto-piloto de teletrabalho no âmbito do Ministério Público Federal no Rio Grande do Norte. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Federal do Rio Grande do Norte. 2019.

¹³ BARBOSA, Fernanda Borges Stockler. A regulamentação jurídica do teletrabalho. Horizonte Científico, v. 4, n. 1, 2010.

2.2 O TELETRABALHO NO BRASIL

O tema teletrabalho, no Brasil, tem ganhado cada vez mais importância nos fóruns de discussão e nas plenárias dos órgãos legisladores, motivado, principalmente, pela crescente disseminação da prática nas empresas brasileiras.

Nesse sentido, segundo LOPES¹⁴, Goulart¹⁵ e a SOBRATT¹⁶, diversos foram os fatos que marcaram a trajetória histórica do teletrabalho no Brasil, mencionando-se, inicialmente, em 1997, a realização do “*Seminário Home Office/ telecommuting – Perspectivas de Negócios e de Trabalho para o 3º Milênio*”, em que foi lançado o primeiro livro sobre o assunto em português. Em 1999, houve a criação, no Conselho Regional de Administração (CRA-SP), de grupo de excelência relacionado ao tema e a fundação da SOBRATT, primeira instituição do gênero na América Latina.

No âmbito do serviço público, merece destaque a realização do Fórum Latino-americano de Teletrabalho - FLAT (SP), no qual houve a primeira apresentação do modelo de teletrabalho do Serviço Federal de Processamento de Dados – SERPRO, em 2003, e, em 2006, a implantação, pelo SERPRO, do projeto piloto de teletrabalho com sucesso. Também é de se registrar que, em 2012, foi instituído, pela Companhia do Metropolitano de São Paulo, um programa piloto de teletrabalho entre seus empregados, com o intuito de criar um *benchmark* de teletrabalho, dada a sobrecarga da rede de Metrô, e publicada, pelo Tribunal Superior do Trabalho – TST, a Resolução Administrativa Nº 1499, de 1º de fevereiro de 2012, que regulamenta o teletrabalho no TST.

No que se refere à regulamentação do teletrabalho, destaca-se a apresentação, em 2004, do Projeto de Lei nº 3.129/2004, que versa acerca da alteração do artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT¹⁷, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos, e em 2008, do Projeto de lei nº 4.505-A, de 2008, que regulamenta

¹⁴ LOPES, Danielle Cristina Mariz. Op. Cit.

¹⁵ GOULART, J. O. Teletrabalho – alternativa de trabalho flexível. Brasília: SENAC, 2009.

¹⁶ SOBRATT. Op. Cit.

¹⁷ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 06/05/2020.

o trabalho à distância, conceitua e disciplina as relações de trabalho e dá outras providências. Ainda, em 2011, houve a aprovação da lei 12.551, de 15 de dezembro de 2011¹⁸, que alterou o art. 6º da CLT, com o objetivo de equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos.

A esses fatos importante acrescerem aqueles relacionados à COVID-19, como se procederá adiante, no estudo do teletrabalho no âmbito da Auditoria-Fiscal do Trabalho no Brasil.

É possível observar que o Brasil segue a tendência mundial, observando a disseminação do uso do teletrabalho. Em termos comparativos, tem-se que, de acordo com pesquisa realizada pela Organização Não-Governamental *Market Analysis*, citada por Mascaro¹⁹, em 2009, havia 10,6 milhões de teletrabalhadores no Brasil, sendo que, em 2001, eram apenas 500 mil. Já segundo pesquisa recente da SOBRATT²⁰ denominada “*Pesquisa Home Office Brasil 2018*”, realizada em 315 (trezentas e quinze) empresas de diferentes segmentos e portes, em todas as regiões do Brasil, as quais empregam mais de um milhão de pessoas, 45% das empresas participantes praticam o *home office* e 15% estavam avaliando sua implantação e, das empresas que possuem a política, 25% haviam efetuado sua implantação há menos de um ano. Essa pesquisa indicou um crescimento de 22% das empresas que adotam teletrabalho em relação ao ano de 2016.

No serviço público, esse crescimento também é ascendente. De acordo com reportagem do sítio eletrônico Convergência Digital²¹, de 27/07/2018, intitulada “*Home office não existe para quase 70% dos servidores públicos no Brasil*”, um estudo encomendado pela Microsoft ao IBOPE Conecta teria concluído que 68% dos

¹⁸ BRASIL. Lei 12.551, de 15 de dezembro de 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. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12511.htm>. Acesso em: 06/05/2020.

¹⁹ MASCARO NASCIMENTO, Amauri. Curso de Direito do Trabalho. 28ª ed. São Paulo: Ed. Saraiva, 2013, p. 1040.

²⁰ SOBRATT. Op. Cit.

²¹ CONVERGÊNCIA DIGITAL. Home office não existe para quase 70% dos servidores públicos no Brasil. Disponível em:

<<https://www.convergenciadigital.com.br/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?UserActiveTemplate=site%2Cmobile%252Csite&inford=48553&sid=46#.XuNu7UVKjIU>> Acesso em: 05/06/2020.

servidores públicos nunca teriam realizado *home office*. Quase dois anos depois, em estudo realizado pela Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal do Ministério da Economia, para fins de monitoramento da expansão do trabalho remoto no contexto da COVID-19, divulgado pelo mesmo sítio²², em 01/06/2020, constatou-se que 51% dos servidores públicos federais civis estariam em *home office*. Em vista disso, passa-se à análise do teletrabalho no âmbito do serviço público no Brasil.

2.3 O TELETRABALHO NO SETOR PÚBLICO

As mudanças provocadas em razão do avanço das tecnologias e do contexto político e econômico vivenciado no Brasil ocasionaram alterações também na forma como as instituições públicas repensam sua estrutura e seu processos, para que estivessem adequadas às novas exigências apresentadas pela sociedade.

Segundo Bresser-Pereira²³, a reforma gerencial do Estado brasileiro, iniciada em 1995, que tinha como foco a busca pela maior eficiência da Administração Pública, por meio da desburocratização, da redução de custos e do aumento da qualidade dos serviços públicos, inaugurou período de mudanças na forma de administrar as organizações públicas no país.

Frente a esses acontecimentos e seguindo a tendência das empresas privadas, o teletrabalho surge nas organizações públicas com o intuito de reduzir os custos, aumentar a produtividade e garantir a satisfação da sociedade com a melhoria na prestação dos serviços.

O teletrabalho realizado pelo servidor público, segundo Pereira²⁴, pode ser conceituado como aquele que pode ser realizado parcial ou integralmente da casa do servidor, ou de qualquer outro local, com suporte de ferramentas tecnológicas, entre as quais se destacam o computador, o acesso à Internet e os hardwares e softwares necessários para o desempenho de suas funções, e no contexto em que devem ser priorizadas atividades que tenham como referência atribuições em que seja possível,

²² Idem. Teletrabalho atinge 51% do serviço público federal. Disponível em: <<https://www.convergenciadigital.com.br/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?UserActiveTemplate=site%2Cmobile%252Csite&inford=53793&sid=46#.XuNuz0VKjIU>>. Acesso em: 15/05/2020.

²³ BRESSER-PEREIRA, Luis. Globalização e competição: por que alguns países emergentes têm sucesso e outros não. Elsevier Brasil, 2009.

²⁴ PEREIRA, José Matias. A adoção do teletrabalho na Administração Pública. Brasília- DF: 2013.

em função da característica do serviço, mensurar objetivamente o desempenho do servidor e a qualidade do serviço prestado.

A primeira adoção de teletrabalho no serviço público brasileiro foi feita pelo Serviço Federal de Processamento de Dados – SERPRO, empresa pública vinculada ao então Ministério da Fazenda, cujo foco é a prestação de serviços em tecnologia da informação e comunicações para o setor público, sendo considerada uma das maiores organizações públicas mundiais nesse ramo.

A iniciativa de criar o primeiro projeto-piloto remonta ao ano de 1986, para quatro empregados que iriam desenvolver softwares em domicílio, porém sem êxito²⁵. No ano de 1996, houve mais uma tentativa de implementação, novamente descontinuada. No ano de 2006, o projeto piloto foi implementado com sucesso na organização e, após a implementação, segundo a Superintendência de Gestão de Pessoas do órgão, ocorreu o alcance das metas relacionadas à qualidade de vida, conformidade profissional, produtividade e economia de recursos.

Posteriormente, outras instituições começaram a implementar o modelo, entre as quais destaca-se rol exemplificativo: Tribunal de Contas da União, em 2009; Receita Federal do Brasil, em 2010; Advocacia Geral da União, 2011; Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região, em 2011; Tribunal Superior do Trabalho, em 2012; Tribunal de Justiça de São Paulo, em 2015; Controladoria-Geral da União, em 2015; Conselho Nacional de Justiça, em 2016; Superior Tribunal de Justiça, em 2016; Conselho Nacional do Ministério Público, em 2017; Ministério Público Da União, em 2017²⁶.

Segundo Pereira²⁷, barreiras culturais configuram dificuldade para a adoção do modelo de teletrabalho na Administração Pública. Para o autor: “É preciso considerar que muitas pessoas não possuem o perfil adequado para deixar o ambiente do órgão público, devido às dificuldades de gestão do tempo e a falta de clareza no que se refere a seus próprios objetivos de vida”.

Nessa esteira, Silva²⁸ argumenta que o teletrabalho no setor público brasileiro já é uma realidade; todavia, sua implementação é permitida somente para as

²⁵ SOBRATT. Op. Cit.

²⁶ LOPES, Danielle Cristina Mariz. Op. Cit.

²⁷ PEREIRA, José Matias. Op. Cit., p. 17.

²⁸ SILVA, Aimée Mastella Sampaio. A aplicação do teletrabalho no serviço público brasileiro. 2015.

atividades com maior esforço individual, bem como para as que não necessitam de interação coletiva para sua execução. A autora destaca ainda que a adoção do teletrabalho na Administração Pública não é uma medida fácil de ser implantada, posto que há a necessidade de que as atividades a serem priorizadas sejam selecionadas, distribuídas e acompanhadas de forma consistente.

Quanto à regulamentação jurídica, apesar de a regulamentação do teletrabalho para os trabalhadores celetistas ter ocorrido no Brasil em meados de 2017, por meio da publicação da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, conhecida como “Lei da Reforma Trabalhista”, as organizações públicas ainda não contam com uma legislação específica. Em vista disso, o que dá esteio a essa prática nas organizações é a promulgação de normativos próprios (portarias, atos e resoluções), tais como: Portaria nº 139/2009, do Tribunal de Contas da União – TCU; Resolução Administrativa nº 1499/2012, do Tribunal Superior do Trabalho – TST; Resolução nº 227/2016, do Conselho Nacional de Justiça – CNJ; Resolução nº 568/2016, que dispõe sobre a realização de teletrabalho, a título de projeto-piloto, no Supremo Tribunal Federal – STF e Resolução de número nº 157/2017, do Conselho Nacional do Ministério Público - CNMP²⁹.

Em vista do exposto referente ao teletrabalho no âmbito do serviço público, passa-se então ao estudo dessa forma de prestação laboral no âmbito da carreira de Auditoria-Fiscal do Trabalho, com vistas ao desenvolvimento de estudo mais minudenciado das especificidades do teletrabalho, em comparação à realização do trabalho presencial, antes e após a pandemia. A escolha da Auditoria-Fiscal do Trabalho como carreira deu-se em razão da possibilidade de estruturação de análise comparativa, já que uma menor parte de seus integrantes já realizavam, antes da pandemia de COVID-19, o teletrabalho, em concomitância à maioria dos membros, que desempenhavam o labor em sua forma presencial, e, após a pandemia, as duas formas de trabalho continuaram a coexistir, predominando, nesse caso, o teletrabalho.

²⁹ LOPES, Danielle Cristina Mariz. Op. Cit.

2.4 O TELETRABALHO NA AUDITORIA FISCAL DO TRABALHO

A Inspeção do Trabalho no Brasil é regulamentada por meio do Decreto nº 4.552/2002³⁰, que aprovou o denominado Regulamento da Inspeção do Trabalho – RIT. Segundo dados obtidos a partir do Sistema Federal de Inspeção Web, referentes a maio de 2020, a carreira é composta por 2.088 (dois mil e oitenta e oito) Auditores-Fiscais do Trabalho na ativa.

De acordo com o RIT, aos Auditores-Fiscais compete a realização de inspeções nos estabelecimentos e questões relacionadas ao seu fiel cumprimento, inclusive a orientação e aconselhamento técnico de pessoas sujeitas à inspeção do trabalho (arts. 18 e 23), bem como das atividades de gestão voltadas à efetivação das fiscalizações, inclusive aquelas atinentes à estruturação de atividades de capacitação e treinamento (arts. 7º, 8º e 33) e de questões afetas ao contencioso trabalhista (arts. 7º e 18º, inciso XIX). Também compete aos integrantes do Sistema Federal de Inspeção, dentre os quais os Auditores-Fiscais do Trabalho, o desempenho de atividades técnicas relacionadas à interface internacional da Inspeção (art. 7º, §2º).

Além disso, os Auditores-Fiscais do Trabalho, no âmbito do Ministério da Economia, ainda podem desempenhar atividades correcionais, notadamente em razão do disposto no artigo 143, da Lei 8.112/1990³¹.

Para o desempenho de todas essas atribuições, as unidades de lotação e exercício dos Auditores-Fiscais do Trabalho são variadas. Dentro da estrutura do Ministério da Economia, é possível dividir, inicialmente, a atuação dos Auditores-Fiscais do Trabalho segundo a Administração Central e as Unidades Descentralizadas.

Na Administração Central, os Auditores-Fiscais do Trabalho podem se encontrar vinculados desde à Subsecretaria de Inspeção do Trabalho – que corresponde à maioria dos casos referentes à Administração Central – quanto a outros

³⁰ BRASIL. Decreto nº 4.552, de 27 de dezembro de 2002. Aprova o Regulamento da Inspeção do Trabalho. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4552.htm>. Acesso em: 06/05/2020.

³¹ BRASIL. Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm>. Acesso em: 26/05/2020.



Órgãos, como à Secretaria de Trabalho e à Secretaria Executiva. As atribuições desempenhadas nesses casos variam entre aquelas relacionadas à gestão (a exemplo da definição de diretrizes nacionais de fiscalização e da coordenação e desenvolvimento de projetos nacionais), atividades de apoio à Inspeção (como aquelas relacionadas à promoção de capacitação e treinamento, com destaque à Escola Nacional de Inspeção do Trabalho, e aquelas relacionadas aos sistemas informatizados da Inspeção do Trabalho), o contencioso administrativo (notadamente nas atividades relacionadas à análise e decisão, em segunda instância, sobre recursos referentes a autos de infração trabalhistas e notificações de débito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS), participação de grupos de elaboração e alteração de normas regulamentadoras, atividades de gestão e apoio à gestão relacionadas a outras áreas do Ministério da Economia, com a ocupação de cargos em comissão e funções de confiança, e, ainda, o desempenho de atividades correcionais, no âmbito da Secretaria Executiva do Ministério da Economia.



No âmbito das Unidades Descentralizadas, que são as Superintendências, Gerências e Agências Regionais do Trabalho, predomina a realização de atividades eminentemente de inspeção, que podem ter diversos enfoques, como a segurança e saúde no trabalho, o combate a fraudes no registro de empregados, o combate ao trabalho infantil e ao trabalho análogo ao de escravo, o recolhimento do FGTS, a inserção de pessoas com deficiência e de aprendizes no mercado de trabalho, dentre diversos outros. Além disso, as atividades voltadas à fiscalização nas Unidades Descentralizadas podem também observar enfoques setoriais, como a fiscalização do trabalho portuário, da construção civil e do trabalho em frigoríficos, para citar alguns exemplos. Os Auditores-Fiscais do Trabalho das Unidades Descentralizadas também podem desempenhar atividades relacionadas à gestão, seja como Chefes de Setor ou Seção, como também na Coordenação de Projetos. Finalmente, também é observada a realização, por Auditores-Fiscais do Trabalho, de atividade de análise de processos administrativos, em sede de primeira instância do contencioso administrativo trabalhista.

Dentre as atividades elencadas, aquelas que mais comumente verificam a realização do teletrabalho, independentemente do contexto da COVID-19, são: a análise de processos de primeira e segunda instâncias do contencioso administrativo

trabalhista; a coordenação de projetos nas Unidades Descentralizadas; a realização de fiscalizações indiretas, normalmente relacionadas à fiscalização do cumprimento das cotas legais de inserção de pessoas com deficiência e de aprendizes, bem como do recolhimento do FGTS; a participação de grupos de normas regulamentadoras; as atividades relacionadas ao desenvolvimento de sistemas informatizados; e a atividade correcional.

Destaca-se que, em muitos casos e fora do contexto da COVID-19, a realização do trabalho sob a forma remota não observa a integralidade da jornada do Auditor-Fiscal do Trabalho, podendo se alternar com o trabalho presencial em determinadas circunstâncias, de forma a compor sistema híbrido de teletrabalho, aos moldes do teletrabalho misto apresentado por Rosenfield e Alves³².

Quanto ao esteio jurídico da realização do teletrabalho no âmbito da Auditoria-Fiscal do Trabalho, verifica-se, em relação aos casos mencionados, que ora o teletrabalho se deu em razão de instrumentos normativos publicados, ora pela própria circunstância do desempenho da atividade, sem que houvesse regulamentação expressa.

Preambularmente, tem-se que o RIT prevê, em seu artigo 30, *caput* e §1^o³³, a possibilidade de realização de procedimentos de fiscalização indireta, entendida como aquela realizada a partir de sistema de notificação para apresentação de documentos nas unidades descentralizadas do atual Ministério da Economia.

A fiscalização indireta, assim, é forma de atuação fiscal que possibilita a realização do teletrabalho, seja no todo, seja em parte da ação fiscal, por permitir que esta seja conduzida por meio de sistemas de notificação muitas vezes eletrônicos, com documentos fiscais encaminhados por sistemas de entrega postal e/ou remetidos por e-mail ou outro sistema informatizado. Com isso, parte ou a integralidade do

³² ROSENFELD, Cinara L.; ALVES, Daniela Alves de. Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. *Dados*, v. 54, n. 1, p. 207-233, 2011.

³³ Art. 30. Poderão ser estabelecidos procedimentos de fiscalização indireta, mista, ou outras que venham a ser definidas em instruções expedidas pela autoridade nacional competente em matéria de inspeção do trabalho.

§ 1º Considera-se fiscalização indireta aquela realizada por meio de sistema de notificações para apresentação de documentos nas unidades descentralizadas do Ministério do Trabalho e Emprego. (...) (BRASIL, Regulamento da Inspeção do Trabalho, 2002).

trabalho a ser desenvolvido pelo Auditor-Fiscal passa a poder ser realizada à distância das sedes administrativas do Ministério da Economia.

O RIT, em seu artigo 25, também prevê que as notificações de débitos e outras decorrentes da ação fiscal podem ser lavradas no local que melhor oferecer condições, a critério do Auditor-Fiscal do Trabalho, permitindo, dessa forma, que referidas notificações não necessariamente tenham que ser lavradas nas unidades administrativas do Ministério da Economia.

Como exemplo mais específico do caso, tem-se que a Instrução Normativa nº 146³⁴, de 25/07/2018, da Secretaria de Inspeção do Trabalho, que dispõe sobre a fiscalização do cumprimento das normas relativas à aprendizagem profissional, estabelece, em seu artigo 30, a priorização da fiscalização na modalidade indireta, com encaminhamento de notificação por meio de Aviso de Recebimento – AR ou outro instrumento que assegure a comprovação de recebimento. No §4º do mencionado artigo 30, da IN nº 146/2018, é possibilitado ainda ao Coordenador do Projeto que estabeleça que a apresentação de documentos pela empresa ao Auditor-Fiscal do Trabalho notificante se dê na forma eletrônica, seja por e-mail ou sistema próprio, de modo a viabilizar a atuação do Auditor-Fiscal muitas vezes integralmente à distância.

Também a Instrução Normativa nº 98³⁵, de 16/08/2012, da Secretaria de Inspeção do Trabalho, que dispõe sobre procedimentos de fiscalização do cumprimento, por parte dos empregadores, das normas destinadas à inclusão no trabalho das pessoas com deficiência e beneficiários da Previdência Social reabilitados, prevê a possibilidade de que esse tipo de fiscalização seja feito na modalidade indireta, a qual possibilita a realização do teletrabalho, ainda que em partes da atuação fiscal.

Outro exemplo que pode ilustrar a existência de dispositivo formal que dispõe sobre o teletrabalho no âmbito da Auditoria-Fiscal do Trabalho é o Memorando

³⁴ BRASIL. Instrução Normativa nº 146, de 25 de julho de 2018. Secretaria de Inspeção do Trabalho. Disponível em: <http://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/34730621/do1-2018-07-31-instrucao-normativa-n-146-de-25-de-julho-de-2018-34730599>. Acesso em: 26/05/2020.

³⁵ BRASIL. Instrução Normativa nº 98, de 16 de agosto de 2012. Secretaria de Inspeção do Trabalho. Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/instrucao-normativa-98-2012.htm>>. Acesso em: 26/05/2020.

Circular nº 75/2016/SIT/MTb³⁶, de 25 de novembro de 2016, da Secretaria de Inspeção do Trabalho, que publicou o Processo Seletivo Simplificado para Analistas de Processo de Segunda Instância da Coordenação Geral de Recursos - CGR, em que, no artigo 1º do Edital, é estabelecida a seleção de Auditores-Fiscais do Trabalho para trabalharem remotamente para a CGR como analistas de segunda instância de auto de infração e notificações de débito.

Todos esses exemplos fazem referência a um contexto prévio à ocorrência da pandemia de COVID-19. Importante, pois, apresentar a série de disposições normativas introduzidas em razão da pandemia, o que se faz a seguir.

Para contextualizar, importante registrar que, em 31 de janeiro de 2020, a Organização Mundial da Saúde, após reunião realizada em Genebra, Suíça, declarou estado de emergência global em razão da disseminação do coronavírus³⁷.

Em 4 de fevereiro de 2020, em Edição Extra do Diário Oficial da União, foram publicados dois instrumentos de importância à situação da COVID-19 no Brasil. O primeiro deles é o Despacho do Presidente da República, que continha a Mensagem nº 28³⁸, por meio da qual se encaminhou ao Congresso Nacional texto do projeto de lei que dispunha sobre as medidas sanitárias para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus. Naquela data, foi também publicada a Portaria nº 188³⁹, de 3 de fevereiro de 2020, do Ministério da Saúde, que declarou Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (ESPIN) em decorrência da Infecção Humana pelo novo coronavírus (2019-nCoV).

Adiante, em 13 de março de 2020, foi publicado o Ofício Circular SEI nº 825/2020/ME, da Secretaria Executiva do Ministério da Economia, que dispensou do controle de ponto e autorizou o trabalho remoto por 30 (trinta) dias a servidores, empregados e estagiários com doenças crônicas ou cujos familiares que habitassem

³⁶ BRASIL. Memorando Circular nº 75/2016/SIT/MTb. Secretaria de Inspeção do Trabalho. Fonte: Documento físico disponível na Subsecretaria de Inspeção do Trabalho.

³⁷ AGÊNCIA BRASIL EBC. OMS declara estado de emergência global em razão do coronavírus. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2020-01/oms-declara-estado-de-emergencia-global-em-razao-do-coronavirus>>. Acesso em: 06/05/2020.

³⁸ BRASIL. Despacho do Presidente da República – Mensagem nº 28, de 04 de fevereiro de 2020. Disponível em: <<http://www.in.gov.br/web/dou/-/despacho-do-presidente-da-republica-241408389>>. Acesso em: 01/06/2020.

³⁹ BRASIL. Portaria nº 188, de 3 de fevereiro de 2020. Ministério da Saúde. Disponível em: <<http://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-n-188-de-3-de-fevereiro-de-2020-241408388>>. Acesso em: 01/06/2020.

na mesma residência tivessem doenças crônicas, além de gestantes e lactantes e daqueles com idade superior a 60 anos. À época, foi estabelecido o condicionante de que a dispensa do ponto e o trabalho remoto poderiam ser autorizados desde que não houvesse prejuízos às atividades desenvolvidas no setor e que fosse resguardado o quantitativo mínimo de servidores para garantir a manutenção do atendimento presencial e a preservação do funcionamento dos serviços considerados essenciais ou estratégicos.

Outra medida consolidada por meio do Ofício Circular SEI nº 825/2020/ME⁴⁰ e que propiciou condições favoráveis ao teletrabalho, no contexto da COVID-19, foi a restrição de reuniões presenciais e fomento de que fossem realizadas por meio de teleconferência ou videoconferência.

O Ofício Circular SEI nº 825/2020/ME acrescentou ainda que, em razão da edição do Decreto Distrital nº 40.509, de 11 de março de 2020, também seria possível a dispensa do controle de ponto e a realização do trabalho remoto aos servidores, empregados e estagiários que fossem responsáveis por crianças que não possuíssem idade suficiente para ficar sozinhas em casa ou que não tivessem a possibilidade de deixá-las em outro ambiente de segurança ou aos cuidados de um terceiro, enquanto durasse a suspensão das atividades educacionais nas redes de ensino pública e privada. Considerando que a medida sob análise havia sido adotada no Distrito Federal, a Secretaria Executiva do Ministério da Economia, por meio do instrumento sob análise, autorizou que a medida fosse adotada nas demais unidades do Ministério no caso de os governos locais promoverem medidas semelhantes àquelas realizadas pelo Governo do Distrito Federal.

No dia 13 de março, foi publicada a Instrução Normativa nº 19⁴¹, de 12 de março de 2020, da Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal do Ministério da Economia – SGDP/ME, que estabeleceu orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC quanto às

⁴⁰ BRASIL. Ofício Circular SEI nº 825/2020/ME, de 13 de março de 2020. Secretaria Executiva do Ministério da Economia. Disponível em: < http://www.previc.gov.br/regulacao/normas/oficio-circular/2020/sei_19962-100067_2020_55-pdf-pdf.pdf/view >. Acesso em: 15 de abril de 2020.

⁴¹ BRASIL. Instrução Normativa nº 19, de 12 de março de 2020. Secretaria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoal do Ministério da Economia. Disponível em: <<http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-19-de-12-de-marco-de-2020-247802008>>. Acesso em: 26/05/2020.

medidas de proteção para enfrentamento da COVID-19. Àquela época, ainda em uma fase inicial dos efeitos da pandemia no Brasil, a SIPEC dispôs, no artigo 4º da IN 19/2020, que os servidores e empregados públicos que estivessem em retorno de viagem internacional, a serviço ou privadas, deveriam executar suas atividades de forma remota por quatorze dias, contados da data de retorno ao país.

Ainda no dia 13 de março, foi publicada, em edição extra do Diário Oficial da União, a Instrução Normativa nº 20⁴², da SGDP/ME, que alterou para sete dias o prazo para o trabalho remoto de servidores que houvessem retornado de viagens internacionais.

No dia seguinte, em 14 de março de 2020, foi então publicado o Ofício Circular SEI nº 827/2020/ME⁴³, da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho – SIT, sobre “*Recomendações COVID-19*”. Por meio desse instrumento, foram recomendadas às chefias de fiscalização a suspensão de fiscalizações em portos, aeroportos, terminais rodoviários e estabelecimentos de saúde e a emissão de ordens de serviço referentes a outras atividades, com privilégio às fiscalizações indiretas, inclusive as eletrônicas.

Ainda, a SIT, por meio do Ofício Circular SEI nº 827/2020/ME, autorizou a substituição das atividades de fiscalização por capacitações realizadas na modalidade de ensino à distância – EAD pela Escola Nacional de Inspeção do Trabalho – ENIT, e desde que houvesse a anuência da chefia imediata, aos Auditores-Fiscais do Trabalho que se enquadrassem nos requisitos já previstos pelo Ofício Circular SEI nº 825/2020/ME.

Em 16 de março de 2020, foi publicada a Instrução Normativa nº 21⁴⁴, da SGDP/ME, que incorporou às questões previstas pelo Ofício Circular SEI nº 825/2020/ME novos aspectos, como o dever de executar remotamente o trabalho os servidores e empregados públicos com imunodeficiência ou com doenças crônicas ou

⁴² BRASIL. Instrução Normativa nº 20, de 13 de março de 2020. Disponível em: <<http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-20-de-13-de-marco-de-2020-247887393>>. Acesso em: 26/05/2020.

⁴³ BRASIL. Ofício Circular SEI nº 827/2020/ME, de 14 de março de 2020. Subsecretaria de Inspeção do Trabalho. Disponível em: <https://enit.trabalho.gov.br/ead/pluginfile.php/13472/mod_resource/content/0/Ofi%CC%81cio%20Circular%20SEI%20n%C2%BA%20827_2020.pdf>. Acesso em: 15 de abril de 2020.

⁴⁴ BRASIL. Instrução Normativa nº 21, de 16 de março de 2020. Disponível em: <<http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-21-de-16-de-marco-de-2020-248328867>>. Acesso em: 26/05/2020.

graves e os responsáveis pelo cuidado de uma ou mais pessoas com suspeita ou confirmação de diagnóstico de infecção por COVID-19, nos casos de coabitação.

Além disso, a IN 21/2020, da SGGP, também dispôs, em seu artigo 6º, inciso I, alínea “b”, no que se refere às “*Medidas Gerais de Prevenção, Cautela e Redução da Transmissibilidade*”, a possibilidade de o Ministro de Estado ou autoridade máxima de entidade adotar outras medidas, elencando como opção a realização do trabalho remoto, relativizando eventuais normas internas dos órgãos ou entidades e reiterou os termos do Ofício Circular SEI nº 825/2020/ME acerca da realização do trabalho remoto por servidores ou empregados públicos que possuíssem filho em idade escolar ou inferior.

Em seguida, no dia 17 de março de 2020, foi publicado o Ofício Circular SEI nº 882/2020/ME⁴⁵, da Diretoria de Gestão de Pessoas do Ministério da Economia, que conteve “*Orientações Complementares ao Ofício SEI nº 825/2020/ME-COVID-19*”. Nesse instrumento, reprisaram-se as hipóteses de trabalho remoto já previstas pela IN 19/2020, com alterações incorporadas em razão do Ofício Circular SEI nº 825/2020/ME.

Também em 17 de março de 2020, em substituição ao Ofício Circular SEI nº 827/2020/ME, foi publicado o Ofício Circular SEI nº 883/2020/ME⁴⁶, da SIT, sobre “*Recomendações COVID-19*”, com medidas de prevenção a serem observadas pelas unidades regionais que compõem o Sistema Federal de Inspeção.

Nessa esteira, a SIT determinou que os Auditores-Fiscais do Trabalho que se enquadrassem nas hipóteses previstas pela IN 19/2020 deveriam (observa-se que o Ofício Circular SEI nº 827/2020/ME apresentava apenas recomendação), dentre outros aspectos, executar suas atividades de forma remota, enquanto durasse o estado de emergência de saúde pública da COVID-19.

⁴⁵ BRASIL. Ofício Circular SEI nº 882/2020/ME, de 17 de março de 2020. Diretoria de Gestão de Pessoas do Ministério da Economia. Disponível em: <https://enit.trabalho.gov.br/ead/pluginfile.php/13473/mod_resource/content/0/Ofi%CC%81cio%20Circular%20SEI%20n%C2%BA%20882_2020.pdf>. Acesso em: 15 de abril de 2020.

⁴⁶ BRASIL. Ofício Circular SEI nº 883/2020/ME, de 17 de março de 2020. Subsecretaria de Inspeção do Trabalho. Disponível em: <https://enit.trabalho.gov.br/ead/pluginfile.php/13459/mod_resource/content/0/Ofi%CC%81cio%20Circular%20883_2020.pdf>. Acesso em: 15 de abril de 2020.

O Ofício Circular SEI nº 883/2020/ME, da SIT, inovou ainda ao prever, em relação aos Auditores-Fiscais do Trabalho que não se enquadrassem nas hipóteses listadas no art. 4º-B da IN nº 19, com redação dada pela IN nº 21, que deveriam observar restrições relativas a atendimentos presenciais, viagens a serviço, plantões fiscais, reuniões e eventos estabelecidas pela chefia e, ainda, também realizar as capacitações na modalidade EAD oferecidas pela ENIT.

Em 18 de março de 2020, foi encaminhada pelo Presidente da República ao Congresso Nacional, por meio da Mensagem nº 93⁴⁷, solicitação para o reconhecimento de estado de calamidade pública em decorrência da pandemia da COVID-19 declarada pela Organização Mundial da Saúde. Em razão disso, no dia 20 de março de 2020, foi então publicado o Decreto Legislativo nº 06⁴⁸, do Congresso Nacional, que reconheceu, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, com efeitos até o dia 31 de dezembro de 2020.

Em relação aos aspectos laborais no novo contexto pátrio relacionado à COVID-19, foi publicada, em 22 de março de 2020, a Medida Provisória nº 927⁴⁹, que dispôs sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente da COVID-19. Em relação ao teletrabalho – e, veja-se, nesse caso aplicado aos trabalhadores celetistas, e não aos servidores públicos – foi prevista a possibilidade de utilização dessa forma de prestação laboral como alternativa para a preservação do emprego, tendo-se regulamentado alguns aspectos de sua realização (artigos 3º, 4º e 5º, da MP 927/2020).

Para a Auditoria-Fiscal do Trabalho, na perspectiva da atuação funcional, uma inovação relevante da MP 927/2020 foi a trazida pelo seu artigo 31, que previu que a atuação da Inspeção do Trabalho, no período de cento e oitenta dias após a

⁴⁷ BRASIL. Despacho do Presidente da República – Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020. Disponível em: <<http://www.in.gov.br/web/dou/-/despacho-do-presidente-da-republica-248641738>>. Acesso em: 01/06/2020.

⁴⁸ BRASIL. Decreto Legislativo Nº 6, de 20 de março de 2020. Congresso Nacional. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm#:~:text=DECRETO%20LEGISLATIVO%20N%C2%BA%206%2C%20DE,18%20de%20mar%C3%A7o%20de%202020.>>. Acesso em: 01/06/2020.

⁴⁹ BRASIL. Medida Provisória Nº 927, de 22 de março de 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm>. Acesso em: 13/05/2020.

publicação da Medida Provisória, deveria atuar de maneira orientadora, à exceção dos casos especificados no instrumento (falta de registro verificada em razão de denúncias, situações de grave e iminente risco, acidente de trabalho fatal, trabalho em condições análogas à de escravo e trabalho infantil). Ainda que essa modificação da atuação fiscal não esteja intimamente relacionada ao exercício do teletrabalho por integrantes da carreira, significou alteração nos procedimentos de trabalho daqueles que já se encaminhavam à ampla utilização do trabalho remoto para exercício do seu labor.

Nesse sentido, e tendo por base a MP 927/2020, em 23 de março, foi publicado o Ofício Circular SEI nº 975/2020/ME⁵⁰, da SIT, com novas recomendações no âmbito da COVID-19, inclusive a determinação de que fossem realizadas fiscalizações diretas somente nos casos de denúncias de situações urgentes, sendo que só deveriam ser emitidas ordens de serviço nos casos relacionados no artigo 31, da citada Medida Provisória.

Ainda por meio do Ofício Circular SEI nº 975/2020/ME, a SIT estabeleceu que as fiscalizações diretas anteriormente mencionadas não deveriam ser designadas a Auditores-Fiscais do Trabalho que se enquadrassem em grupo de risco, os quais deveriam realizar atividades de orientação de forma remota, quando houvesse designação pela chefia ou pela SIT, a exemplos de plantões fiscais telefônicos realizados em diversas Unidades Descentralizadas do Ministério da Economia, além de outras atividades compatíveis com a situação. Permaneceu a orientação para que referido grupo de Auditores-Fiscais realizasse capacitações na modalidade EAD.

Em meio a esse contexto, foi publicado o Decreto nº 10.292, de 25 de março de 2020⁵¹, que alterou o Decreto nº 10.282, de 20 de março de 2020, o qual regulamentou a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para definir os serviços públicos e as atividades essenciais. Com a publicação do Decreto nº 10.292/2020, a

⁵⁰ BRASIL. Ofício Circular SEI nº 975/2020/ME, de 23 de março de 2020. Subsecretaria de Inspeção do Trabalho. Disponível em: <https://enit.trabalho.gov.br/ead/pluginfile.php/13460/mod_resource/content/0/Ofi%CC%81cio%20Circular%20975_2020.pdf>. Acesso em: 15 de abril de 2020.

⁵¹ BRASIL. Decreto nº 10.292, de 25 de março de 2020. Disponível em: <<http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-10.292-de-25-de-marco-de-2020-249807965>>. Acesso em: 06/05/2020.

fiscalização do trabalho passou a ser considerada atividade essencial (artigo 3º, inciso XXXVI, do Decreto nº 10.292/2020).

Em 30 de março de 2020, a Diretoria de Gestão Corporativa do Ministério da Economia publicou o Ofício Circular SEI nº 1085/2020/ME⁵², com “*Orientações Complementares ao Ofício Circular SEI nº 882/2020/ME*”. Em referido instrumento, além de serem reprisadas as hipóteses de trabalho remoto trazidas pelo Ofício Circular SEI nº 882/2020/ME, inovou ao estabelecer que servidores que apresentassem sinais e sintomas gripais deveria executar suas atividades remotamente enquanto perdurasse essa condição.

A SIT, por meio do Ofício Circular SEI nº 1102/2020/ME⁵³, também de 30 de março de 2020, passou a incluir do rol de fiscalizações que deveriam ser conduzidas na modalidade direta “*as fiscalizações nas empresas em que possa ocorrer risco de exposição de trabalhadores à COVID-19*”. De acordo com referido instrumento, as fiscalizações diretas não poderiam ser executadas por Auditores-Fiscais do Trabalho, segundo restrições previstas pelos instrumentos previamente elencados.

Em 29 de abril de 2020, em sessão do plenário do Supremo Tribunal Federal, foi suspenso o efeito do artigo 31, da Medida Provisória 927/2020. Em vista disso e da inclusão da fiscalização do trabalho no rol de atividades essenciais, de acordo com o previamente mencionado Decreto nº 10.292, de 25 de março de 2020, foi então publicado, no dia 30 de abril de 2020, o Ofício Circular SEI nº 1460/2020/ME⁵⁴, da SIT, com “*Instruções relativas às atividades de fiscalização nas unidades descentralizadas, durante a pandemia causada pelo coronavírus*”.

O Ofício Circular SEI nº 1460/2020/ME tornou sem efeito os Ofícios Circulares 883/2020, 975/2020, 1102/2020 e 1153/ 2020. Além disso, classificou as ações fiscais

⁵² BRASIL. Ofício Circular SEI nº 1085/2020/ME, de 30 de março de 2020. Diretoria de Gestão Corporativa do Ministério da Economia. Disponível em: <https://enit.trabalho.gov.br/ead/pluginfile.php/13475/mod_resource/content/0/Ofi%CC%81cio%20Circular%20SEI%20n%C2%BA%201085_2020.pdf>. Acesso em 15 de abril de 2020.

⁵³ BRASIL. Ofício Circular SEI nº 1102/2020/ME, de 30 de março de 2020. Subsecretaria de Inspeção do Trabalho. Disponível em: <https://enit.trabalho.gov.br/ead/pluginfile.php/13458/mod_resource/content/0/Ofi%CC%81cio%20Circular%201102_2020.pdf>. Acesso em: 15 de abril de 2020.

⁵⁴ BRASIL. Ofício Circular SEI nº 1460/2020/ME. Subsecretaria de Inspeção do Trabalho, de 30 de abril de 2020. Disponível em: <https://enit.trabalho.gov.br/ead/pluginfile.php/13510/mod_resource/content/1/SEI_ME%20-%207844665%20-%20Ofi%CC%81cio%20Circular%201460.pdf>. Disponível em: <>. Acesso em: 01 de maio de 2020.

segundo aquelas urgentes (risco grave à segurança e à saúde, falta de pagamento de salário, indício de trabalho análogo ao de escravo, indícios de trabalho infantil) e prioritárias (empresas em que possa ocorrer risco de exposição dos trabalhadores à COVID-19, verificação das situações previstas pela Medida Provisória nº 936/2020⁵⁵, retenção de documentos rescisórios, ausência de registro e informação deste nos sistemas eletrônicos, análise de acidente fatal e lavratura de notificação de débito do FGTS com risco de prescrição).

Ainda, o Ofício Circular SEI nº 1460/2020/ME também estabeleceu que a vedação da realização de fiscalizações diretas se daria em relação aos servidores com imunodeficiência ou com doenças preexistentes crônicas ou graves, às servidoras gestantes ou lactantes e àqueles que possuíssem filhos em idade escolar ou inferior e que necessitassem da assistência de um dos pais, enquanto vigorasse norma local que suspendesse as atividades escolares ou em creche. Observe-se, dessa forma, que foram retirados do rol que vinha sendo previamente consolidado os trabalhadores acima de 60 anos, os servidores que coabitassem e fossem responsáveis pelo cuidado de uma ou mais pessoas com suspeita ou confirmação de diagnóstico de infecção por COVID-19, aqueles que coabitassem com pessoa em grupo de risco, bem como aqueles com sintomas de gripe.

Com a publicação do Ofício Circular SEI nº 1460/2020/ME, da SIT, estabeleceu-se a preferência pela realização de ações fiscais na modalidade direta, sendo que as designações deveriam observar ordem de prioridade: primeiramente, as fiscalizações urgentes; em seguida, as fiscalizações prioritárias; na sequência, as atividades de forma remota, com privilégio àquelas voltadas à prevenção da propagação da COVID-19 e à vulnerabilidade de renda do trabalhador em razão do descumprimento de legislação durante a pandemia; e por fim, a realização de capacitações da modalidade EAD oferecidas ou aprovadas pela ENIT, além de outras determinações a critério da chefia imediata.

Por meio do Ofício Circular SEI nº 1460/2020/ME, da SIT, foi ainda restaurada a possibilidade de realização de viagens a serviço para a realização de fiscalizações diretas.

⁵⁵ BRASIL. Medida Provisória Nº 936, de 1º de abril de 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm>. Acesso em: 13/05/2020.

Como se verifica, no dia 30 de abril de 2020, com o Ofício Circular SEI nº 1460/2020/ME, da SIT, houve inversão da tendência antes observada, tendo-se deixado de priorizar a atuação remota para privilegiar a atuação direta dos integrantes da Auditoria-Fiscal do Trabalho.

Com esse processo de adaptação, complexo e ao mesmo tempo urgente, faz-se necessário um olhar para a figura do Auditor-Fiscal do Trabalho, na tentativa de entender quais os efeitos positivos e negativos da adoção do teletrabalho, com vistas a não apenas identificar questões-chave, mas colaborar com a proposição de medidas futuras, que gerem melhoria na execução das atividades ao mesmo tempo em que melhoram a qualidade de vida dos servidores.

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

A seguir serão descritos os procedimentos metodológicos adotados, iniciando com a composição da amostra, posteriormente apresentando os instrumentos utilizados e por último os procedimentos de pesquisa executados.

A amostra foi composta por 74 (setenta e quatro) Auditores-Fiscais do Trabalho com média de idade de 44,5 anos (DP=10,1) e tempo médio de serviço de 15,4 anos (DP=9,2), sendo 61% do sexo feminino. Na amostra, 62% se encontravam em regime de teletrabalho em decorrência da pandemia da COVID-19, enquanto 38% já trabalhavam nessa modalidade anteriormente.

Os principais instrumentos de pesquisa utilizados para a coleta de dados foram a Escala de Conflito Trabalho-Família⁵⁶, que investiga os efeitos da carga de trabalho nas relações familiares, e a Escala de Satisfação no Trabalho⁵⁷, que é um questionário amplamente utilizado em pesquisas nas áreas de Psicologia Organizacional e Gestão para avaliar o nível geral de satisfação que os indivíduos têm em relação ao seu trabalho. Ambas as escalas têm seu uso científico consagrado e são adotadas em pesquisas no Brasil e no mundo.

⁵⁶ AGUIAR, Carolina Villa Nova; BASTOS, Antonio Virgilio Bittencourt. Tradução, adaptação e evidências de validade para a medida de conflito trabalho-família. *Avaliação Psicológica: Interamerican Journal of Psychological Assessment*, v. 12, n. 2, p. 203-212, 2013.

⁵⁷ MARTINS, Maria do Carmo Fernandes; SANTOS, Gisele Emídio. Adaptação e validação de construto da Escala de Satisfação no Trabalho. *Psico-USF*, v. 11, n. 2, p. 195-205, 2006.

Foram incluídas ainda questões sobre as percepções dos Auditores-Fiscais do Trabalho sobre o regime de teletrabalho, baseadas no trabalho de Moreno⁵⁸, além de itens sobre dados demográficos e de caracterização da amostra.

Quanto aos procedimentos de pesquisa, um link da plataforma Google Forms foi disponibilizado e distribuído via redes sociais (Whatsapp e Instagram) e por e-mail para Auditores-Fiscais do Trabalho de todo o Brasil por meio de grupos especificamente formados por esses servidores ou mensagens diretamente encaminhadas aos servidores. No link, constavam todos os instrumentos de pesquisa supracitados e os dados foram analisados a partir dos resultados obtidos por essa plataforma. Essas análises encontram-se na seção seguinte.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Os resultados mostraram que 62% da amostra passou a executar o teletrabalho recentemente em razão da pandemia da COVID-19 e 57% relatam aumento de carga horária decorrente dessa mudança. Nesse sentido, a adaptação repentina também ficou evidenciada pelo fato de que 35% da amostra relatou estar trabalhando em um ambiente de trabalho improvisado.

Quando perguntados sobre produtividade, 69% afirmaram que estão se sentindo mais produtivos (com 20% não vendo diferenças na produtividade). Já ao serem questionados sobre como se sentiam por estarem em trabalho remoto, 54% afirmaram que se sentem melhor nessa modalidade, com apenas 14% relatando piora nesse sentido.

A Tabela 1 mostra os resultados da pergunta sobre as vantagens do teletrabalho. Para a resposta da pergunta, os Auditores-Fiscais do Trabalho foram solicitados a indicar três dos fatores inicialmente propostos que caracterizariam as principais vantagens do teletrabalho, além de poderem acrescentar aspectos não elencados no rol proposto.

Tabela 10 - Quais as principais vantagens que você identifica no teletrabalho?

Quais as principais vantagens que você identifica no teletrabalho?
--

⁵⁸ MORENO, Eglay Lopes. Op. Cit.

Maior qualidade de vida	81%
Economia financeira	35%
Mais produtividade	34%
Mais autonomia	28%
Mais motivação e satisfação	23%
Menos ociosidade	16%
Menos interrupções e menos reuniões inúteis	4%
Tranquilidade para trabalhar e estudar os temas relacionados	4%
Uso de equipamentos próprios	4%
Flexibilidade de horário e de local de trabalho.	3%

Na tabela 1, fica evidenciada a importância da qualidade de vida como principal vantagem, o que está em alinhamento com a literatura científica na área⁵⁹. Economia financeira também se mostrou como fator preponderante entre as vantagens apontadas na pesquisa. Produtividade e autonomia vêm em seguida, indicando que as vantagens dessa modalidade de trabalho não apenas se relacionam a aspectos individuais, mas também no âmbito pragmático da execução do trabalho.

Ainda em relação às vantagens, nas questões abertas, a flexibilidade de horários foi bastante citada, com respondentes defendendo sua implementação no regime de trabalho remoto.

A Tabela 2 mostra as respostas sobre as desvantagens do teletrabalho na visão dos Auditores-Fiscais do Trabalho. Para a resposta da pergunta, os Auditores-Fiscais do Trabalho foram solicitados a indicar três dos fatores inicialmente propostos que caracterizariam as principais desvantagens do teletrabalho, além de poderem acrescentar aspectos não elencados no rol proposto.

Tabela 11 - Quais as principais desvantagens que você identifica no teletrabalho?

Quais as principais desvantagens que você identifica no teletrabalho?	
Falta de contato pessoal com pares	66%

⁵⁹ ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. Cad. EBAPE.BR, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, p. 152-162, Jan. 2018. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512018000100152&lng=en&nrm=iso> <<http://dx.doi.org/10.1590/1679-395154516>>. Acesso em: 13/06/2020.

Desânimo, desmotivação ou insatisfação	26%
Dificuldades com estruturação de um ambiente de trabalho adequado	23%
Dificuldades com estabelecimento de rotina	19%
Dificuldades com equipamentos	18%
Dificuldades na comunicação com pares	14%
Ausência de treinamentos e de possibilidades de atualização de conhecimentos.	3%
Desinformação sobre o dia a dia da repartição e do andamento da fiscalização	3%
Jornada de Trabalho	3%
Não nos foi facultado fazer nenhum dos cursos com redução do quantitativo de processos.	3%
Outros	14%

Em relação às desvantagens, o maior destaque foi a falta de contato pessoal com pares, evidenciando o aspecto humano do trabalho, enquanto questões práticas como dificuldades com equipamentos e estrutura apareceram em segundo plano. O aspecto relacionado ao desânimo, desmotivação ou insatisfação, apontado por 26% dos respondentes, não pode ser analisado de forma isolada, pois o cenário de isolamento social em razão da COVID-19 provavelmente interfere na percepção desse fator.

Nas questões abertas, a falta de maior regulamentação do teletrabalho foi apontada como desvantagem significativa, na medida em que desestimula a adoção dessa modalidade de forma mais recorrente, segundo os respondentes.

Nas análises das Escalas de Conflito Trabalho-Família⁶⁰ e Satisfação no Trabalho⁶¹, foram comparados os Auditores-Fiscais do Trabalho que já trabalham em regime remoto (N = 28) com aqueles que passaram a adotar essa modalidade em decorrência da pandemia (N = 46). Como as amostras tinham tamanhos N diferentes, foram realizados testes de Wilcoxon-Mann-Whitney, que não apontaram diferenças significativas entre os grupos para a Escala de Conflito Trabalho-Família (W = 933,5, Z = -7,49, p = 0,45). No caso da Escala de Satisfação no Trabalho, apesar de haver diferença significativa entre os grupos (W = 1179,5, Z = 2,066, p = 0,039), análises

⁶⁰ AGUIAR, Carolina Villa Nova; BASTOS, Antonio Virgilio Bittencourt. Op. Cit. p. 203-212.

⁶¹ MARTINS, Maria do Carmo Fernandes; SANTOS, Gisele Emídio. Op. Cit. p. 195-205.

confirmatórias mostraram que o resultado foi originado pela presença de 3 *outliers* em um dos grupos, sugerindo que de fato não há diferença significativa entre os grupos para essa variável.

Apesar disso, os grupos são bem diferentes em termos de experiência com trabalho remoto. Para os Auditores-Fiscais do Trabalho que já estavam em teletrabalho antes da pandemia, o tempo médio de experiência em trabalho remoto foi de 48,36 meses (DP =51,2), enquanto os que adotaram essa modalidade em consequência da pandemia estavam nessa modalidade em média há 2,46 meses (DP = 0,62).

Para investigar se o tempo de experiência como Auditor-Fiscal do Trabalho e o tempo de experiência com teletrabalho teriam efeito nas escalas de Conflito Trabalho-Família e Satisfação no Trabalho, correlações não-paramétricas (*Spearman's Rho*) foram conduzidas, todas com resultados negativos, o que sugere que nenhuma dessas variáveis tem efeito na relação familiar ou na satisfação do servidor, conforme tabela 3.

Tabela 12 - Correlações entre Tempo de Experiência, Tempo de Teletrabalho, ECTF e EST

	Escala de Conflito Trabalho-Família	Escala de Satisfação no Trabalho
Tempo de experiência como Auditor-Fiscal do Trabalho	rs(74) = -0,12, p = 0,294	rs(74) = 0,42, p = 0,723
Tempo de experiência na modalidade teletrabalho	rs(74) = - 0,73, p = 0,539	rs(74) = 0,22, p = 0,063

Para investigar se o contexto familiar teria um efeito significativo nas escalas, testes de Qui-quadrado de Pearson foram conduzidos e indicaram que não houve diferenças significativas do contexto familiar, nem para a Escala de Conflito Trabalho-Família, $X^2 (2, N = 74) = 129,4, p = 0,548$, nem para a Escala de Satisfação no Trabalho, $X^2 (2, N = 74) = 116,7, p = 0,185$ indicando que essas variáveis não se relacionam.

Considerando que os diferentes tipos de atividades executadas poderiam ter um impacto nesse processo, abordou-se essa questão. As atividades executadas são

as mais variadas, conforme a tabela 4, que identifica a natureza da atividade exercida por teletrabalho.

Tabela 13 - Você exerceu/exerce o teletrabalho na condição de:

Fiscalização rotineira, exercida na modalidade de teletrabalho em razão da COVID-19	19%
Cargo de chefia/Assessoramento à chefia	16%
Analista de processos (primeira e segunda instâncias)	16%
Fiscalização Indireta (outros)	12%
Exercício na Administração Central	9%
Coordenação de projetos (regionais ou nacionais)	8%
Fiscalização indireta FGTS	5%
Corregedoria	4%
Fiscalização indireta Aprendizagem	3%
Comitê Regional	1%
Outros	4%

Em relação às atividades executadas, há uma distribuição razoável entre as diferentes atribuições dos Auditores-Fiscais do Trabalho, com servidores atuando desde as diversas áreas de fiscalização, até a análise de processos e atividades de corregedoria. É possível que essa distribuição de funções se justifique em razão das determinações da SIT, o que pode influenciar os resultados obtidos nessa questão. Apesar de os resultados mostrarem não haver diferença significativa quanto às áreas de atuação entre os Auditores-Fiscais do Trabalho que já exerciam o teletrabalho em relação àqueles que apenas recentemente adotaram essa modalidade, as recentes mudanças e determinações proveniente da Administração Central em relação às demandas prioritárias e urgentes podem ter incluído viés nesses resultados.

Esses resultados sugerem que os Auditores-Fiscais do Trabalho estão se adaptando bem ao teletrabalho, independente do contexto familiar, tempo de experiência como servidor ou tempo de experiência com teletrabalho. Além disso, 54,8% relatam que sentem melhor em regime de teletrabalho, 68,5% relatam aumento de produtividade e 73,9% recomendam a adoção do teletrabalho para a categoria.

5 CONCLUSÃO

Inicialmente é plausível concluir que, a despeito de não haver um conceito unificado para o teletrabalho, é possível estabelecer parâmetros gerais que são observados em todos eles, a saber: a) o fato de o trabalho ser realizado à distância, com separação física entre o trabalhador e o escritório ou centro de produção; b) a utilização de novas tecnologias que permitam a comunicação. Com isso, ao estabelecer parâmetros hábeis a caracterizar a prática do teletrabalho, um dos objetivos da problemática inicialmente estabelecida foi observado.

No caso dos Auditores-Fiscais do Trabalho, os resultados sugerem que o processo de adaptação ao teletrabalho em razão da COVID-19 foi relativamente rápido, com os servidores apontando melhoria de produtividade, melhor qualidade de vida e recomendando essa modalidade para chefes, subordinados e pares. Se por um lado temos que considerar que o processo de regulamentação dessa modalidade foi acelerado pelo contexto da COVID-19, por outro lado essa alternativa mostra uma série de vantagens que lhe asseguram pauta em definições futuras sobre a forma de atuação.

Se há melhorias claras nos âmbitos da execução do trabalho e da qualidade de vida, as vantagens econômicas e de melhor uso dos recursos públicos ficam evidentes. Como confirmado na análise de resultados, o teletrabalho foi tido como positivo por expressiva maioria dos Auditores-Fiscais do Trabalho respondentes.

Como fatores que demonstram essa constatação, destaca-se que foram relatadas melhora na qualidade de vida, economia financeira e mais produtividade. Assim, emerge claro que há mais vantagens do que desvantagens da adoção deste modelo de labor pela referida categoria.

Notadamente, alguns Auditores-Fiscais do Trabalho, possivelmente por possuírem mais familiaridade com tecnologias, tiveram sua adaptação ao teletrabalho facilitada. A significativa parcela dos respondentes que, no momento da entrevista, estavam laborando em um ambiente de trabalho improvisado sugere que há a sensação de incerteza quanto ao lapso temporal de continuidade de permissão da execução das atividades por meio dessa modalidade de trabalho. Assim, identifica-se como muito importante a regulamentação dessa forma de trabalho para carreira, de

modo que se dê maior embasamento e segurança à categoria, tanto no presente momento da pandemia de COVID-19, quanto para o futuro.

Quanto às relatadas falta de contato pessoal com os pares, bem como a dificuldade de comunicação, caracterizadas como desvantagens, estas poderiam ser mitigadas pelo uso da tecnologia, por meio de grupos de discussão e trocas de experiência, bem como suporte, nos moldes do que, a exemplo, já ocorre com os grupos de Auditores-Fiscais do Trabalho que realizam análises de processos. Outra possível medida seria a coexistência do teletrabalho e do trabalho presencial para um mesmo servidor.

Aliás, a realização de jornadas de trabalho parcialmente presenciais, parcialmente à distância pode se mostrar como possível forma de realização do trabalho que agrega várias das vantagens relatadas ao logo do estudo e que soluciona algumas desvantagens apontadas.

É inegável que a sociedade contemporânea, a qual se apresenta cada vez mais globalizada e integrada, exige soluções que não foram possíveis no passado. O serviço público deve acompanhar tais mudanças, adotando práticas que modernizem o trabalho dos Auditores-Fiscais do Trabalho ao mesmo tempo em que atualizam a própria função.

No caso da Auditoria-Fiscal do Trabalho, além de outras carreiras que possuam semelhante estrutura, verifica-se que o teletrabalho pode ser instrumento apto a promover um equilíbrio na distribuição da carga de trabalho aos Auditores-Fiscais do Trabalho em nível nacional, por meio da utilização de ferramentas que viabilizem o atendimento telemático de demandas, por exemplo, por telefone, e-mail, ou ainda, por fiscalizações indiretas eletrônicas de alguns atributos, como Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e cotas de inserção de pessoas com deficiência e de aprendizes.

Imprescindível apontar, nessa esteira, o papel da gestão, não somente no caso da Auditoria-Fiscal do Trabalho, como em todo o serviço público, para a definição das atividades que podem ou não ser direcionadas à realização por meio do teletrabalho, inclusive com a definição de parâmetros, metas e protocolos específicos de realização, as quais devem ser inclusas nas ações estratégicas e devem atender aos fins do Órgão.

Em compasso a isso, deve a gestão também se ocupar de propiciar as condições para que esse trabalho seja desempenhado, sendo relevantes os estudos acerca do eventual fornecimento de materiais e meios para a realização do teletrabalho, incluídas a distribuição de equipamentos de informática, a disponibilização de suportes técnicos de informática e psicológico, dentre outras questões que possam tornar ou não viável a realização o trabalho fora do Órgão. Além disso, também podem ser realizados estudos para avaliar uma eventual redução dos custos de manutenção da estrutura da Administração Pública, o que também pode justificar a própria opção pela realização do teletrabalho.

Portanto, a análise do teletrabalho, como não poderia deixar de ser, é complexa, dado o número de novas variáveis introduzidas no contexto da relação de trabalho moderna, carecendo de ser analisada sob a perspectiva de suas vantagens e desvantagens, tanto para a produtividade da organização quanto para a qualidade de vida do indivíduo, jamais podendo dissociar-se da análise das questões psicossociais que envolvem o trabalhador.

Ainda que a legislação trabalhista brasileira proporcione, em termos, alguns amparos ao trabalhador, inclusive ao servidor público caso não haja a preocupação precípua de caracterizar a realidade fática observada em determinado contexto de teletrabalho, os referidos direitos não poderão ser garantidos, razão pela qual se torna essencial a compreensão dos parâmetros que possibilitam o entendimento adequado dessa nova forma de realização do trabalho.

Dessa forma, entende-se que, com um maior suporte institucional, seja de tecnologia, seja de regulamentação, a modalidade poderia ser implementada de forma mais eficiente e eficaz, o que se reverteria em benefício institucional e a toda a sociedade, com a observância dos princípios da Administração Pública e dos fundamentos constitucionais da República Federativa do Brasil.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASIL EBC. **OMS declara estado de emergência global em razão do coronavírus**. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2020-01/oms-declara-estado-de-emergencia-global-em-razao-do-coronavirus>>. Acesso em: 06/05/2020.

AGUIAR, Carolina Villa Nova; BASTOS, Antonio Virgilio Bittencourt. **Tradução, adaptação e evidências de validade para a medida de conflito trabalho-família.** Avaliação Psicológica: Interamerican Journal of Psychological Assessment, v. 12, n. 2, p. 203-212, 2013.

BARBOSA, Fernanda Borges Stockler. **A regulamentação jurídica do teletrabalho.** Horizonte Científico, v. 4, n. 1, 2010.

BARTIK, Alexander W. et al. **How are small businesses adjusting to covid-19? early evidence from a survey.** National Bureau of Economic Research, 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/dele5452.htm>. Acesso em: 06/05/2020.

BRASIL. **Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm>. Acesso em: 26/05/2020.

BRASIL. **Lei 12.551, de 15 de dezembro de 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.** Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12511.htm>. Acesso em: 06/05/2020.

BRASIL. **Decreto Legislativo Nº 6, de 20 de março de 2020. Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 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 nº 93, de 18 de março de 2020.** Congresso Nacional. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm#:~:text=DECRETO%20LEGISLATIVO%20N%C2%BA%206%2C%20DE,18%20de%20mar%C3%A7o%20de%202020.>. Acesso em: 01/06/2020.

BRASIL. **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.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm>. Acesso em: 13/05/2020.

BRASIL. **Medida Provisória Nº 936, de 1º de abril de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas**

trabalhistas complementares 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), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm>. Acesso em: 13/05/2020.

BRASIL. Decreto nº 4.552, de 27 de dezembro de 2002. Aprova o Regulamento da Inspeção do Trabalho. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4552.htm>. Acesso em: 06/05/2020.

BRASIL. Decreto nº 10.292, de 25 de março de 2020. Altera o Decreto nº 10.282, de 20 de março de 2020, que regulamenta a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para definir os serviços públicos e as atividades essenciais. Disponível em: < <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-10.292-de-25-de-marco-de-2020-249807965>>. Acesso em: 06/05/2020.

BRASIL. Despacho do Presidente da República – Mensagem nº 28, de 04 de fevereiro de 2020. Encaminhamento ao Congresso Nacional do texto do projeto de lei que "Dispõe sobre as medidas sanitárias para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus. Disponível em: < <http://www.in.gov.br/web/dou/-/despacho-do-presidente-da-republica-241408389>>. Acesso em: 01/06/2020.

BRASIL. Despacho do Presidente da República – Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020. Disponível em: < <http://www.in.gov.br/web/dou/-/despacho-do-presidente-da-republica-248641738>>. Acesso em: 01/06/2020.

BRASIL. Portaria nº 188, de 3 de fevereiro de 2020, do Ministério da Saúde. Declara Emergência em Saúde Pública de importância Nacional (ESPIN) em decorrência da Infecção Humana pelo novo Coronavírus (2019-nCoV). Ministério da Saúde. Disponível em: < <http://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-n-188-de-3-de-fevereiro-de-2020-241408388>>. Acesso em: 01/06/2020.

BRASIL. Instrução Normativa nº 98, de 16 de agosto de 2012. Dispõe sobre procedimentos de fiscalização do cumprimento, por parte dos empregadores, das normas destinadas à inclusão no trabalho das pessoas com deficiência e beneficiários da Previdência Social reabilitados. Secretaria de Inspeção do Trabalho. Disponível em: < <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/instrucao-normativa-98-2012.htm>>. Acesso em: 26/05/2020.

BRASIL. Instrução Normativa nº 146, de 25 de julho de 2018. Dispõe sobre a fiscalização do cumprimento das normas relativas à aprendizagem profissional. Secretaria de Inspeção do Trabalho. Disponível em: < <http://www.in.gov.br/materia/>>

[/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/34730621/do1-2018-07-31-instrucao-normativa-n-146-de-25-de-julho-de-2018-34730599>](#). Acesso em: 26/05/2020.

BRASIL. Instrução Normativa nº 19, de 12 de março de 2020. Estabelece orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, quanto às medidas de proteção para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19). Secretaria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoal do Ministério da Economia. Disponível em: <<http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-19-de-12-de-marco-de-2020-247802008>>. Acesso em: 26/05/2020.

BRASIL. Instrução Normativa nº 20, de 13 de março de 2020. Altera a Instrução Normativa nº 19, de 12 de março de 2020, que estabelece orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, quanto às medidas de proteção para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19). Secretaria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoal do Ministério da Economia. Disponível em: <<http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-20-de-13-de-marco-de-2020-247887393>>. Acesso em: 26/05/2020.

BRASIL. Instrução Normativa nº 21, de 16 de março de 2020. Altera a Instrução Normativa nº 19, de 12 de março de 2020, que estabelece orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, quanto às medidas de proteção para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19). Secretaria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoal do Ministério da Economia. Disponível em: <<http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-21-de-16-de-marco-de-2020-248328867>>. Acesso em: 26/05/2020.

BRASIL. Memorando Circular nº 75/2016/SIT/MTb, de 25 de novembro de 2016. Divulga Edital para Processo Seletivo Simplificado para Analistas de Processo de Segunda Instância da Coordenação Geral de Recursos – CGR. Secretaria de Inspeção do Trabalho. Fonte: Documento físico disponível na Subsecretaria de Inspeção do Trabalho.

BRASIL. Ofício Circular SEI nº 825/2020/ME, de 13 de março de 2020. Recomendações COVID-19. Secretaria Executiva do Ministério da Economia. Disponível em: <http://www.previc.gov.br/regulacao/normas/oficio-circular/2020/sei_19962-100067_2020_55-pdf-pdf.pdf/view>. Acesso em: 15 de abril de 2020.

BRASIL. Ofício Circular SEI nº 827/2020/ME, de 14 de março de 2020. Recomendações COVID-19. Subsecretaria de Inspeção do Trabalho. Disponível em: <

https://enit.trabalho.gov.br/ead/pluginfile.php/13472/mod_resource/content/0/Ofi%CC%81cio%20Circular%20SEI%20n%C2%BA%20827_2020.pdf>. Acesso em: 15 de abril de 2020.

BRASIL. Ofício Circular SEI nº 882/2020/ME, de 17 de março de 2020. Orientações Complementares ao Ofício SEI nº 825/2020/ME-COVID-19. Diretoria de Gestão de Pessoas. Disponível em: <

https://enit.trabalho.gov.br/ead/pluginfile.php/13473/mod_resource/content/0/Ofi%CC%81cio%20Circular%20SEI%20n%C2%BA%20882_2020.pdf>. Acesso em: 15 de abril de 2020.

BRASIL. Ofício Circular SEI nº 883/2020/ME, de 17 de março de 2020. Recomendações COVID-19. Subsecretaria de Inspeção do Trabalho. Disponível em: <

https://enit.trabalho.gov.br/ead/pluginfile.php/13459/mod_resource/content/0/Ofi%CC%81cio%20Circular%20883_2020.pdf>. Acesso em: 15 de abril de 2020.

BRASIL. Ofício Circular SEI nº 975/2020/ME, de 23 de março de 2020. Recomendações COVID-19. Subsecretaria de Inspeção do Trabalho. Disponível em: <

https://enit.trabalho.gov.br/ead/pluginfile.php/13460/mod_resource/content/0/Ofi%CC%81cio%20Circular%20975_2020.pdf>. Acesso em: 15 de abril de 2020.

BRASIL. Ofício Circular SEI nº 1102/2020/ME, de 30 de março de 2020.

Instruções Complementares ao Ofício Circular SEI 975/2020/ME. Subsecretaria de Inspeção do Trabalho. Disponível em: <

https://enit.trabalho.gov.br/ead/pluginfile.php/13458/mod_resource/content/0/Ofi%CC%81cio%20Circular%201102_2020.pdf>. Acesso em: 15 de abril de 2020.

BRASIL. Ofício Circular SEI nº 1085/2020/ME, de 30 de março de 2020.

Orientações Complementares ao Ofício Circular SEI nº 882/2020/ME. Diretoria de Gestão Corporativa do Ministério da Economia. Disponível em: <

https://enit.trabalho.gov.br/ead/pluginfile.php/13475/mod_resource/content/0/Ofi%CC%81cio%20Circular%20SEI%20n%C2%BA%201085_2020.pdf>. Acesso em 15 de abril de 2020.

BRASIL. Ofício Circular SEI nº 1460/2020/ME. Instruções relativas às atividades de fiscalização nas unidades descentralizadas, durante a pandemia causada pelo coronavírus. Subsecretaria de Inspeção do Trabalho, de 30 de abril de 2020. Disponível em: <

https://enit.trabalho.gov.br/ead/pluginfile.php/13510/mod_resource/content/1/SEI_ME%20-%207844665%20-%20Ofi%CC%81cio%20Circular%201460.pdf>. Disponível em: <>. Acesso em: 01 de maio de 2020.

BRESSER-PEREIRA, Luis. Globalização e competição: por que alguns países emergentes têm sucesso e outros não. Elsevier Brasil, 2009.

BRYNJOLFSSON, Erik et al. **COVID-19 and remote work: An early look at us data**. Unpublished work, 2020. Disponível em: https://john-joseph-horton.com/papers/remote_work.pdf Acesso em: 02/06/2020.

CAIRO JR, José. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2013.

CRUZ, Bruno Silveira; DE OLIVEIRA DIAS, Murillo. **COVID-19: from outbreak to pandemic**. Global Sci J, v. 8, n. 3, 2020.

CONVERGÊNCIA DIGITAL. **Teletrabalho atinge 51% do serviço público federal**. Disponível em:

<<https://www.convergenciadigital.com.br/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?UserActiveTemplate=site%2Cmobile%252Csite&infolid=53793&sid=46#.XuNuz0VKjIU>>. Acesso em: 15/05/2020.

CONVERGÊNCIA DIGITAL. **Home office não existe para quase 70% dos servidores públicos no Brasil**. Disponível em:

<<https://www.convergenciadigital.com.br/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?UserActiveTemplate=site%2Cmobile%252Csite&infolid=48553&sid=46#.XuNu7UVKjIU>> Acesso em: 05/06/2020.

FILARDI, FERNANDO; CASTRO, RACHEL MERCEDES P. DE; ZANINI, MARCO TULIO FUNDÃO. **Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal**. Cad. EBAPE.BR, Rio de Janeiro, v. 18, n. 1, p. 28-46, Jan. 2020. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512020000100028&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 13/06/2020.

GOULART, J. O. **Teletrabalho – alternativa de trabalho flexível**. Brasília: SENAC, 2009.

LOPES, Danielle Cristina Mariz. **O processo de implementação do projeto-piloto de teletrabalho no âmbito do Ministério Público Federal no Rio Grande do Norte**. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Federal do Rio Grande do Norte. 2019.

MARTINS, Maria do Carmo Fernandes; SANTOS, Gisele Emídio. **Adaptação e validação de construto da Escala de Satisfação no Trabalho**. Psico-USF, v. 11, n. 2, p. 195-205, 2006.

MASCARO NASCIMENTO, Amauri. **Curso de Direito do Trabalho**. 28ª ed. São Paulo: Ed. Saraiva, 2013.

MORENO, Eglay Lopes. **Teletrabalho no serviço público federal: um estudo de caso no Tribunal Superior do Trabalho**. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **The strong case for working remotely**. 2013. Disponível em: . <http://www.ilo.org/rome/risorse-informative/per-la-stampa/articles/WCMS_208067/lang--en/index.htm> Acesso em: 12/05/2020.

PEREIRA, José Matias. **A adoção do teletrabalho na Administração Pública**. Brasília- DF: 2013.

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. **O teletrabalho: conceituação e questões para análise**. Cad. EBAPE.BR, Rio de Janeiro , v. 16, n. 1, p. 152-162, Jan. 2018 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512018000100152&lng=en&nrm=iso> <<http://dx.doi.org/10.1590/1679-395154516>>. Acesso em: 13/06/2020.

ROSENFELD, Cinara L.; ALVES, Daniela Alves de. **Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho**. Dados, v. 54, n. 1, p. 207-233, 2011.

SILVA, Aimée Mastella Sampaio. **A aplicação do teletrabalho no serviço público brasileiro**. 2015.

SOBRATT. **Estudo home office 2018, Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades**. 2018. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2018/12/pesquisa-sap-2018-completa.pdf>>. Acesso em 13/05/2020.

THE LABOR INSPECTORS` PERCEPTION OF TELEWORKING IN TIMES OF COVID-19 PANDEMIC

ABSTRACT

Among the changes caused by the COVID-19 pandemic, the adoption of teleworking in the private and public sectors was one of the most significant. In order to better understand the impacts of this process on the public sector, the present study investigated the perception of Labor Inspectors about teleworking. 74 questionnaires were applied among Labor Inspectors from all over Brazil, with an average age of 44.5 years (SD = 10.1) and of 15.4 years of experience as Labor Inspectors (SD = 9.2). The questionnaire covered questions that investigated the topic of teleworking, the perceptions of the professionals about this modality and the Work Satisfaction and Work-Family Conflict Scales. The results showed that 57% of the sample have started to telework due to the pandemic and reported an increase in workload due to this change. The analyzes also compared the Labor Inspectors that were already on telework before the pandemic with those who entered this



system as a result of COVID-19 and did not find significant differences in the levels of job satisfaction and in the levels of work-family conflict, suggesting that, despite the initial difficulties, there is a tendency to adapt quickly to the teleworking regime. In addition, 54% of respondents said they were feeling better doing teleworking and 69% feel more productive, with a total of 74% of Labor Inspectors recommending teleworking. The results suggest that the teleworking modality has positive effects in terms of productivity and satisfaction, and should be considered as a possibility after the pandemic.

Keywords: Teleworking. Labor Inspection. Public service. COVID-19 pandemic.