

ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO
PROCURADORIA-GERAL FEDERAL
PROCURADORIA FEDERAL JUNTO À AGÊNCIA NACIONAL DE SAÚDE
SUPLEMENTAR
GERÊNCIA DE CONSULTORIA ADMINISTRATIVA - GEADM
R. TEIXEIRA DE FREITAS, 5, CENTRO, RIO DE JANEIRO 4º ANDAR CENTRO -
RIO DE JANEIRO/RJ CEP: 20.021-350

DESPACHO n. 00205/2015/GEADM/PFANS/PGF/AGU

NUP: 33902.278651/2015-93

INTERESSADOS: ANS - DIGES - Gerência-Executiva de Integração e Ressarcimento ao SUS - GEIRS e Gerência de Recursos Humanos - GERH da Agência Nacional de Saúde Suplementar - ANS

ASSUNTOS: CONSULTA E ORIENTAÇÃO DE ATUAÇÃO - OUTROS


ASSUNTOS - Implementação de projeto piloto de teletrabalho ou trabalho à distância na Gerência-Executiva de Integração e Ressarcimento ao SUS – GEIRS.

Senhor Gerente de Consultoria Administrativa da ANS;

1. Tratam-se de autos do Processo Administrativo 33902. 278651/2015-93 remetidos para esta PROGE para análise de questão referente à implementação de projeto piloto de teletrabalho ou trabalho à distância na Gerência-Executiva de Integração e Ressarcimento ao SUS – GEIRS.
2. O órgão de origem apresentou seus argumentos, motivação e objetivos relativos ao procedimento na Nota Técnica 3329/GEIRS/DIDES de 1º de julho de 2015 (fls. 02/10v) e os autos vieram para análise jurídica desta PROGE.
3. Contudo, considerando a estreita relação do tema às atribuições regimentais desempenhadas pela Gerência de Recursos Humanos da ANS consoante art. 60-A do Regimento Interno da ANS e ainda os termos do §3º do art. 5º da Instrução de Serviço PROGE N° 2, de 15 de outubro de 2002[1], a análise e pronunciamento da GERH nesta demanda é necessária e imprescindível.

4. Deste modo, respeitando as normas mencionadas e tendo por objetivo evitar manifestações repetitivas e/ou dissonantes no âmbito desta Agência, entendemos que os autos deverão ser encaminhados à GERH para apresentação de sua manifestação acerca da matéria em questão, com a análise, justificativas e formulações específicas enfim, os autos deverão retornar à Procuradoria para fins de análise e pronunciamento jurídico nos termos do art. 2º da Instrução de Serviço PROGE nº 02, de 15 de outubro de 2002.

Gerência de Consultoria Administrativa,
Rio de Janeiro, 26 de agosto de 2015.


DILSON JORGE MASCARENHAS DOS SANTOS
PROCURADOR FEDERAL
SIAPE 1186373

[1] Art. 5º ...
(...)

§3º Nos processos em que haja necessidade de esclarecimentos técnicos de outro órgão interno, a Procuradoria solicitará nos autos à respectiva unidade organizacional encarregada da matéria que apresente as informações necessárias à elaboração da resposta, suspendendo-se o prazo de que trata o caput deste artigo.

Atenção, a consulta ao processo eletrônico está disponível em <http://sapiens.agu.gov.br> mediante o fornecimento do Número Único de Protocolo (NUP) 33902278651201593 e da chave de acesso ff46a9ba



Protocolo nº 33902. 490 816 2015-01

Data: 18/09/15 Hora: 15:41

Assinatura: *Jaqueline*

Nota Técnica nº 249/GERH/GGAPI/DIGES.

Rio de Janeiro, 16 de setembro de 2015.

À DIRAD/DIGES

Assunto: Esclarecimento em relação à implementação de projeto-piloto de teletrabalho ou trabalho à distância na Gerência-Executiva de Integração e Ressarcimento ao SUS - GEIRS

I - INTRODUÇÃO

1. Trata-se de solicitação da Procuradoria Federal junto à Agência Nacional de Saúde Suplementar referente à análise, justificativas e formulações específicas da Gerência de Recursos Humanos que propiciem elementos à sua análise jurídica sobre a implementação de projeto-piloto de teletrabalho ou trabalho à distância, na Gerência-Executiva de Integração e Ressarcimento ao SUS – GEIRS, de acordo com a Nota Técnica 3329/GEIRS/DIDES.

II. ANÁLISE

2. A argumentação sobre o teletrabalho apresentada na Nota Técnica 3329/GEIRS/DIDES é coerente e atual. A ela serão acrescentados: alguns excertos sobre as diferentes alternativas de trabalho decorrentes da evolução da ciência e da tecnologia em diferentes épocas; e a discussão de aspectos práticos relativos à sua operacionalização na Administração Pública.

a) Historicamente o trabalho a domicílio surgiu no século XVI, na transição do feudalismo para o capitalismo e tem sido identificado como precursor do teletrabalho, sendo verdade que ambas as modalidades são espécies próprias do gênero trabalho à distância.

b) Evaristo de Moraes Filho conceitua o trabalho a domicílio como sendo: “o que realiza o operário, habitual ou profissionalmente, em sua própria habitação ou em local por ele escolhido, longe da vigilância direta do empregador, ou em oficina de família, com auxílio dos parentes aí residentes ou algum trabalhador externo, sempre que o faça por conta e sob a direção de um patrão”.

c) (...) o teletrabalho também pode ser realizado em qualquer local desde que fora do centro empresarial, embora ali pudesse ser exercido regularmente, se assim quisesse o empregador, mas a utilização de tecnologias de informação, com enlace de comunicação será sempre imprescindível para sua configuração.¹

¹ http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=5980

- d) Na Revolução Industrial, iniciada em meados do século XVIII(1780-1830) na Inglaterra, a mão-de-obra humana foi substituída pelas máquinas, abandonando-se o trabalho a domicílio e os trabalhadores passam a centrar-se na manufatura. Invenções importantes permitiram o aumento do lucro através da mecanização industrial. Aglomerados de trabalhadores são organizados em linha de produção para executar tarefas em série.
- e) O novo ritmo da produção dá origem aos grandes conglomerados industriais e no final do século XIX o trabalho a domicílio é praticamente extinto.
- f) No início do século XX torna-se mais evidente a mudança de ciclo da primeira para a segunda Revolução Industrial, quando o trabalho passa a ser caracterizado pelo capitalismo fordista e a linha de montagem - na qual os funcionários eram responsáveis apenas pela execução de uma pequena tarefa na produção do automóvel, a qual não exigia muita qualificação do trabalhador. O objetivo de Henry Ford (1863-1947) era diminuir os custos de cada produto e promover a produção em larga escala, através da detalhada divisão do trabalho.
- g) Depois da Segunda Guerra Mundial acontece a terceira Revolução Industrial – ou Revolução Telemática. A tecnologia e a ciência se juntaram às atividades industriais, promovendo uma grande evolução tecnológica, principalmente pelo surgimento e popularização de equipamentos de informática (computadores, redes industriais,...), de telecomunicação (telefones celulares, Internet,...), de microeletrônica (chips e nano transmissores) e de robótica (máquinas cada vez mais automatizadas que reduzem a necessidade da mão-de-obra humana e aumentam a produção).
- h) O impacto das novas tecnologias abrange um campo bem maior que as indústrias, afeta as prestadoras de serviços, as empresas comerciais, assim como todas as pessoas da sociedade, com reflexo direto na classe trabalhadora, visto que passa a ter necessidade de se tornar cada vez mais qualificada para se manter ou entrar no mercado de trabalho.
- i) A partir da década de 70 o fordismo e a produção em massa começam a perder força principalmente pelo modelo de flexibilização de produção e de gestão da General Motors, pelo surgimento de fábricas japonesas no ramo automobilístico e a crise do petróleo. A produção em massa e o fordismo são substituídos pelo toyotismo.
- j) No toyotismo, o trabalhador é responsável por múltiplas tarefas e é capaz de operar diversas máquinas. A qualidade dos produtos é extremamente importante e a qualificação do trabalhador também. O sistema Toyota de produção baseia-se no just-in-time e na automação. Trata-se da produção enxuta, que tem como objetivo promover a qualidade dos produtos e evitar qualquer desperdício.
- l) Esse conceito do toyotismo, de controle de desperdício na produção refletiu-se no desperdício existente em torno das situações de trabalho na globalização neoliberal. O teletrabalho surge como alternativa de otimização do tempo, já que os teletrabalhadores não o desperdiçam com transporte no trajeto residência – sede da empresa. Assim como não desperdiçam dinheiro (gasolina, transporte público, alimentação,...) evitando também o uso de infraestrutura da empresa, diminuindo uma grande parcela de gastos com o ambiente de trabalho.
- m) Em 1960 o trabalho a domicílio reaparece na sociedade europeia, na produção têxtil, calçadista. Em 1970 o trabalho a domicílio se expande para outros setores de embalagem e montagem de artigos eletrônicos, por exemplo.
- n) Na década de 90 a Revolução Telemática expande-se às residências. Os preços dos equipamentos como computadores e telefones celulares baixam, facilitando a aquisição destes por



muitas pessoas. No século XXI a Internet de alta velocidade passa a ser utilizada no domicílio das pessoas.

o) Hoje um empregado que possua telefone celular, computador portátil e uma rede de internet de alta velocidade em sua residência consegue executar a grande maioria das tarefas que executaria no escritório da empresa.²

3. O teletrabalho, de acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), pode ser conceituado como “forma de trabalho realizada em lugar distante da sede, empresa ou do centro de produção e que implica uma nova tecnologia que permite a separação e facilita a comunicação” THIBAUT ARANDA, Javier. El teletrabajo - análisis jurídico laboral. Consejo Económico y Social. (Madrid:2001, p.19)

Trabalhar de casa, em vez de ter que ir ao escritório, pode não servir para todos os empregados ou empresas, mas pesquisas indicam que o trabalho remoto pode aumentar a produtividade e oferecer vantagens para os empregados, diz um artigo publicado nesta segunda-feira pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

O argumento dos autores do artigo, Jon Messenger, pesquisador-sênior da OIT, e Laura Addati, especialista da entidade sobre relações de trabalho e família, é de que a prática do chamado “teletrabalho” traz economias para empresas e melhora a satisfação dos empregados (ao permitir-lhes mais flexibilidade para cuidar da família e reduzir o tempo e dinheiro gastos em transporte).

As conclusões do artigo – que segundo a OIT apresentam “fortes razões” para que as empresas ofereçam a possibilidade aos funcionários – se baseiam em uma compilação de cerca de 500 estudos sobre teletrabalho nos EUA feita pela consultoria Global Workplace Analytics.³

4. O teletrabalho se justifica como decorrência natural dos avanços tecnológicos da atualidade, apresentando vantagens não só para empregados e empregadores mas também para o meio ambiente e a mobilidade urbana. Entretanto, há ponderações gerais a serem feitas sobre sua operacionalização, as quais requerem atenção especial e tratamento apropriado, como as que citaremos a seguir:

- a) “a necessidade de maior **atenção** da empresa na gestão do pessoal, a dificuldade de gerir pessoas à distância e o **controle** das atividades;
- b) a necessidade de desencadeamento de esforços institucionais para **treinamento** preparatório visando a promoção de mudanças na cultura e nos procedimentos de gestão de subordinados, acompanhamento e medição de tarefas e monitoramento sistemático da produtividade (esse aspecto pode também ser visto como uma oportunidade de modernização para as empresas);
- c) o **isolamento** social do teletrabalhador que, muitas vezes, perde a noção do tempo e acaba extrapolando seus horários e cometendo excessos, deixando de lado sua vida social e familiar (algo que também ocorre com trabalhadores convencionais);

² http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=5352

³ www.bbc.com/portuguese/noticias/.../130325_oit_trabalhoemcasa

- d) a possibilidade de ocorrência de muitas **distrações** (ao contrário da expectativa de um ambiente que favoreça o silêncio e a concentração), fator passível de ser detectado pela queda da produtividade monitorada;
- e) **perfis inadequados** - psicológico e profissional - do empregado escolhido para o teletrabalho;
- f) **ambiente inadequado** ao teletrabalho, o que pode requerer vistoria previa;
- g) sentimento de **segregação** por parte de colegas que não foram eleitos para o teletrabalho (os teletrabalhadores são normalmente vistos como uma elite que goza da confiança e recebe privilégios da direção da empresa), fenômeno que pode ser atenuado por critérios transparentes e campanhas de comunicação;
- h) possibilidade de risco à **segurança das informações corporativas** (o que depende essencialmente do tipo de atividade e de ocorrer negligência por parte da empresa quanto às precauções necessárias), fator que pode ser contornado com medidas seguras que evitem que atividades mais sensíveis sejam realizadas fora do ambiente do escritório (caso da rede bancária, com questões bem contornadas em São Paulo pelo Citibank e Santander);
- i) **imagem de seriedade** das empresas perante a população e os próprios governantes. No caso de empresas públicas, cuja receita provém dos impostos, o teletrabalho pode ser visto com preconceito, tanto pelo público em geral, como pelos próprios políticos e governantes. Nesse caso, o teletrabalho pode eventualmente ser associado de modo preconceituoso com “farra de funcionários públicos com o dinheiro do povo”;
- j) O teletrabalho é **realizado** de modo disseminado **em empresas do governo** nos Estados Unidos e em outros países, **que monitoram rigorosamente a produtividade** dos empregados e **reportam a sociedade** sistematicamente em seus relatórios de responsabilidade corporativa, os diversos ganhos auferidos com a prática do teletrabalho. Essa prática é obrigatória nas empresas do governo, pois essas devem informar a sociedade sobre o bom emprego dos recursos públicos;
- k) **risco de acidentes e doenças** – embora o risco de acidentes de trabalho tenda normalmente a diminuir com a prática do teletrabalho, devido a menor exposição dos empregados ao tráfego de veículos, assaltos, etc., o local onde o empregado exerce suas atividades em casa pode oferecer riscos a integridade física do trabalhador, como no caso de trabalho em cozinhas, próximo a rede de alta tensão, instalações elétricas mal feitas, pisos escorregadios, excesso de umidade, de calor, rio, abafamento, escassez de luminosidade, ruído excessivo, contato com sujeira, pessoas e animais doentes etc. E sempre dever da empresa inspecionar previamente o local de trabalho de seus funcionários, onde quer que eles exerçam suas atividades;
- l) **risco de ações trabalhistas** – é um aspecto que geralmente preocupa os gestores antes de tomarem a decisão de implantar a modalidade do teletrabalho. A partir do momento que as empresas colocam em prática as recomendações e precauções usuais em cada etapa de implantação, desaparece a preocupação exacerbada com possíveis ações trabalhistas supostamente favorecidas por essa modalidade de relação de subordinação com a empresa. Se implementado corretamente, os riscos de ações trabalhistas são os mesmos que no trabalho presencial. Fatores como horas-extras, trabalho em regime de sobreaviso, jornada prolongada etc., são todos eliminados por meio de um aditivo contratual de teletrabalho com termos claros sobre como o teletrabalhador deve conduzir sua jornada de atividades remotas. Isso fica comprovado pela escassez de ações na Justiça e de sentenças favoráveis resultantes de reclamações de trabalhadores à distância;



- m) possibilidade de ganho de **sobrepeso** e suas consequências a saúde. O treinamento prévio à implementação do teletrabalho deve dar ênfase especial a esse aspecto, alertando os teletrabalhadores para os riscos do sedentarismo mórbido e sugerindo uma rotina de exercícios físicos que, no mínimo, substitua os deslocamentos realizados pelos empregados quando no exercício de suas atividades na empresa;
- n) Dessa forma, o teletrabalho necessita de cuidados para sua implantação. Entre eles, vale destacar a escolha adequada das atividades e perfis profissionais para realização do trabalho remoto, a necessária sistematização da comunicação gerente-teletrabalhador e o rigor do monitoramento das atividades por parte de supervisores e chefias."⁴

5. O teletrabalho, conforme o Processo 33902.276991/2015-80, na Nota Técnica nº 3329/GEIRS/DIDES, encontra apoio no Decreto 1.590, de 1995, instrumento normativo que dispõe sobre a jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais, cujo art. 6º §6º prevê a possibilidade de em situações especiais (..) a autorização do Ministro de Estado para programas de gestão cujos resultados sejam efetivamente mensuráveis:

Art. 6º O controle de assiduidade e pontualidade poderá ser exercido mediante:
(...)

§ 6º Em situações especiais em que os resultados possam ser efetivamente mensuráveis, o Ministro de Estado poderá autorizar a unidade administrativa a realizar programa de gestão, cujo teor e acompanhamento trimestral deverão ser publicados no Diário Oficial da União, ficando os servidores envolvidos dispensados do controle de assiduidade.

6. Consta ainda do processo supracitado, na Nota Técnica nº 3518//GEIRS/DIDES, a autorização do Ministro de Estado da Saúde para a implementação do Plano de Contingência DIDES para a Gerência-Executiva de Integração e Ressarcimento ao SUS, na qual se insere a possibilidade de utilização do teletrabalho, conforme abaixo:

- " 1. voluntariedade dos participantes para atuarem um dia útil semanal no ressarcimento ao SUS;
2. estabelecimento de meta;
3. possibilidade de trabalho à distância para o ressarcimento ao SUS;
4. produtividade do servidor;
5. assertividade das análises; e
6. não prejuízo às atividades da área de lotação do servidor."

7. Foram selecionadas três instituições públicas, dentre aquelas que já operacionalizaram o teletrabalho e que possam trazer elementos de ordem prática para as reflexões em curso:

- o Tribunal de Contas da União que normatizou o teletrabalho através da Portaria – TCU Nº 139, de 09 de março de 2009, a qual dispõe sobre a realização de trabalhos do Tribunal fora de sua dependências;⁵

⁴ Estudo de Estratégias de Gestão de Mobilidade via Teletrabalho e Teleatividades no Estado de São Paulo - Resolução SMA Nº 24 de 10 de abril de 2013, disponível em http://www.ambiente.sp.gov.br/wp-content/uploads/2013/09/Teletrabalho_e_Teleatividades_SMA_Ago20131.pdf

⁵ <https://www.receita.fazenda.gov.br/.../Portarias/2012/portrfb9472012.htm>

- a Controladoria Geral da União, cuja normatização foi feita pela Portaria Nº 1.242, de 15 de maio de 2015, regulamenta a experiência-piloto do Programa de Gestão que permite o teletrabalho no âmbito da Controladoria-Geral da União;⁶ e
- a Receita Federal, que já realizou duas experiências normatizadas pela Portaria nº 947, de 20 de abril de 2012, a qual regulamenta a experiência-piloto de teletrabalho no âmbito da Secretaria da Receita Federal do Brasil:⁷ - a primeira experiência de teletrabalho da RFB abordou a atividade de análise e julgamento de processos administrativos fiscais nas Delegacias da Receita Federal do Brasil de Julgamento (DRJ), iniciada em 2012; e - a segunda experiência contemplou atividades de desenvolvimento de sistemas corporativos na área de Tecnologia da Informação, iniciada em 2014.

8. Apresenta-se a seguir uma análise do conteúdo dos normativos dessas instituições, que promoveram sua experiência-piloto em três momentos diferentes – 2009, 2012 e 2015, destacando-se os pontos comuns e também os diferenciais significativos evidenciados por elas.

a) Considerações iniciais

- O TCU não usa a expressão “teletrabalho” e sim “trabalhos do Tribunal fora de suas dependências”.
- Dentre outras considerações iniciais de sua portaria se incluem: o princípio da eficiência, previsto no art. 37 da Constituição Federal; a necessidade de imprimir maior produtividade à instrução de processos e a outros trabalhos do TCU; e a possibilidade de reduzir custos operacionais do Tribunal.
- A CGU usa a expressão teletrabalho e define inicialmente os termos atividade, teletrabalho assim como as expressões trabalho externo e dirigente da unidade.

b) Duração da experiência-piloto

TCU - A experiência-piloto foi proposta para um ano com avaliações trimestrais, sua continuidade foi vinculada à análise dos resultados apurados.

CGU - Estabelece 6 meses para a experiência-piloto, prorrogável por igual período.

RFB - A RFB estabelece a duração de cada experiência-piloto de até dezoito meses.

c) Quem define os trabalhos a serem executados e quais os critérios

TCU - Os trabalhos de que trata a Portaria são os definidos pelo titular da unidade ou por delegação, pelos diretores, no interesse da Administração. Enquadram-se entre os trabalhos a serem realizados fora das dependências do Tribunal “aqueles que demandem maior esforço individual e menor interação com outros servidores: instruções, pareceres, relatórios, roteiros, propostas de normas e manuais”.

CGU - As atividades programadas devem ser passíveis de mensuração e acordadas individualmente entre o servidor e o dirigente da unidade.

RFB - Os trabalhos a serem realizados ficam restritos àqueles em que, pelas características do serviço, seja possível a mensuração objetiva do desempenho do servidor. A inclusão de atividades ou áreas administrativas na experiência-piloto do teletrabalho será realizada na primeira etapa do planejamento

⁶ <https://www.receita.fazenda.gov.br/.../Portarias/2012/portrfb9472012.htm>

⁷ <https://www.receita.fazenda.gov.br/.../Portarias/2012/portrfb9472012.htm>



pelas Subsecretarias, em suas respectivas áreas, que ficam responsáveis por propor ao Secretário de Receita Federal do Brasil, o Plano de Trabalho para a inclusão de atividades na experiência-piloto, o qual deve conter os requisitos mínimos estipulados para a inclusão, e a aprovação das métricas de aferição de produtividade.

d) Fixação de metas

TCU - O prazo previsto para a realização de trabalhos fora do Tribunal deve ser inferior ao que ordinariamente seria, caso o desenvolvimento ocorresse em suas dependências. O titular da unidade é responsável quanto aos resultados obtidos em face das metas fixadas.
CGU - Fixar metas de desempenho para os servidores em teletrabalho superiores àquelas previstas para os não participantes.

RFB - A fixação de metas ou de indicadores de produtividade, desempenho e eficiência periódicos é pré-requisito para a implantação do Teletrabalho na área ou unidade administrativa. As metas de desempenho dos servidores na modalidade de Teletrabalho serão, no mínimo, 15% (quinze por cento) superiores à dos servidores não participantes que executam as mesmas atividades. O servidor que, por dois trimestres seguidos ou três trimestres alternados, não alcançar as metas estabelecidas será excluído da experiência-piloto, com ciência formal do fato.

e) Manuseio de documentos

TCU - A retirada de processos e demais documentos das dependências do Tribunal deve observar os procedimentos relativos à segurança da informação dispostos por Resoluções do Tribunal e devem ocorrer mediante termo de recebimento e responsabilidade do servidor. Cabe à Assessoria de Segurança da Informação e Governança de TI além de propor procedimentos complementares à Comissão de Coordenação Geral, "proporcionar a eventual reconstituição de documentos em caso de extravio ou dano das informações."

CGU - Idem

RFB - Idem

f) Nº de servidores autorizados a participar do teletrabalho

TCU - Autorização para realizar trabalhos fora das dependências do Tribunal, limite máximo é de 30% de servidores em cada unidade organizacional, mantendo-se a capacidade plena de funcionamento em setores de atendimento ao público.

CGU - 15%

RFB - 30%

g) Trabalho voluntário e em acordo prévio chefia-servidor

TCU - Os trabalhos devem ser previamente acordados entre chefia e servidor.

CGU - Em cada caso o teletrabalho deve ser proposto pelo dirigente da unidade aos servidores disponíveis segundo a conveniência e a oportunidade da Administração. A participação pode ser revista a qualquer tempo, a critério da Administração ou a pedido do servidor.

RFB - A realização de trabalhos fora das dependências físicas da RFB é facultativa, mediante solicitação formal do servidor e compromisso de cumprimento das metas fixadas, ficando a critério da Administração, em função da conveniência do serviço, a admissão do servidor na modalidade de Teletrabalho. As formas de desligamento do servidor da experiência-piloto são as mesmas: de ofício; pelo não atingimento de metas; pela finalização da experiência; e a pedido do servidor.

h) Servidores que não podem participar

TCU - O servidor em estágio probatório não pode participar.

CGU - Não poderão participar da experiência-piloto: ocupantes de cargos de comissão; servidores apenados em procedimento disciplinar nos dois anos anteriores e servidores com menos de 1 ano de exercício na CGU.

RFB – Idem, mais os servidores que desempenham atividades de atendimento ao público.

i) Cumprimento de prazos

TCU - Há prazos fixados, seja para a realização do trabalho ou para devolução dos autos à unidade. O servidor participante do teletrabalho deve atender às convocações do Tribunal, para comparecimento às suas dependências; apresentar regularmente trabalhos de qualidade, dentro dos prazos negociados, conforme avaliação feita pela chefia imediata e pelo titular da unidade; e não ter incorrido em falta disciplinar nos dois anos anteriores ao início do trabalho a ser realizado.

- O descumprimento do prazo pelo servidor deve ser formalmente anotado em seu formulário de planejamento e acompanhamento de trabalho, devendo o fato, salvo por motivo devidamente justificado, ser considerado para fins de avaliação de desempenho.
- O prazo previsto para a realização de trabalhos fora do Tribunal deve ser inferior ao que ordinariamente seria. Ocorrendo atraso na entrega do trabalho haverá alteração no registro de frequência – caso não haja devolução de autos ou documentos, haverá instauração de sindicância ou PAD e o servidor não poderá mais participar da experiência-piloto.

CGU - Na hipótese de atraso ou omissão na entrega do trabalho, o servidor não terá o registro proporcional da frequência do período, salvo por motivo justificado.

RFB - O servidor que por dois trimestres seguidos ou três trimestres alternados não alcançar as metas estabelecidas será excluído da experiência-piloto, com ciência formal do fato.

j) Responsabilidades do servidor participante

TCU - O servidor deve estar disponível para comparecer às dependências do Tribunal sempre que houver interesse da Administração; manter telefones de contato permanentemente atualizados e ativos; consultar diariamente a sua caixa postal individual de correio eletrônico institucional; informar ao chefe imediato, por meio da caixa postal individual de correio eletrônico institucional, o andamento dos trabalhos e apontar eventual dificuldade, dúvida ou informação que possa atrasar ou prejudicar a entrega do trabalho.

- Deve encaminhar minutas do trabalho previsto para apreciação e orientação pelo chefe imediato; e apresentar resultados parciais e finais para o acompanhamento dos trabalhos e orientações.

- Compete exclusivamente ao servidor providenciar as estruturas física e tecnológica necessárias à realização de trabalhos do Tribunal fora de suas dependências. O servidor contará com as informações institucionais e ferramentas de trabalho colaborativo disponíveis no Portal TCU.

CGU - São responsabilidades do servidor participante: submeter-se ao acompanhamento periódico; manter telefone de contato ativo e conectado ao e-mail institucional; estar disponível para reuniões, audiências, eventos de capacitação na unidade de exercício e sempre que houver interesse e necessidade da Administração; dar ciência ao chefe imediato do andamento do trabalho; preservar o sigilo dos dados acessados de forma remota – segurança da informação.

- Requisito obrigatório para a participação: disponibilidade própria e assinatura de declaração quanto à infraestrutura tecnológica e de comunicação adequada à execução das atividades.

RFB - As responsabilidades do servidor se repetem. A disponibilização de infraestrutura tecnológica e de comunicação também se repete, como responsabilidade do servidor.

k) Responsabilidades do titular da unidade e da chefia imediata

TCU - O titular da unidade é responsável quanto aos resultados obtidos em face das metas fixadas. Compete à chefia imediata acompanhar o trabalho realizado pelo servidor e dar ciência ao titular da unidade sobre sua evolução, dificuldades encontradas e quaisquer outras situações ocorridas, nos registros continuados no formulário de planejamento e acompanhamento.

CGU - A experiência-piloto deverá ter a participação e o acompanhamento e Supervisão Institucional da Diretoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional.



- Aos dirigentes de unidade cabe: planejar, coordenar e controlar a implementação da experiência-piloto; analisar resultados; propor medidas de racionalização e otimização dos procedimentos; elaborar relatórios; aferir e monitorar o desempenho e a adaptação dos servidores em teletrabalho; fornecer informações sobre o andamento do experiência-piloto; autorizar a participação do servidor na experiência-piloto.

RFB - Haverá uma Supervisão Nacional do Teletrabalho, indicado pelo Secretário da Receita Federal do Brasil dentre os servidores integrantes da Carreira ARFB. Cada Subsecretaria terá um Gerente de Projeto e Gestores das Áreas ou Unidades Administrativas, que serão subsidiados pela chefia imediata, no âmbito das experiências-piloto.

l) Divulgação trimestral

CGU - Os resultados da experiência-piloto devem ser divulgados, a cada trimestre nos termos do § 6º do art. 6º do Decreto 1.590 de 10 de agosto de 1995.

m) A Receita Federal do Brasil apresentou em sua portaria, e também durante a experiência-piloto, diferenciais interessantes tais como:

a) A inclusão de atividades na experiência-piloto em três etapas:

I - elaboração, proposta e aprovação de Plano de Trabalho;

II - Teste de Métricas; e

III - Implantação da experiência-piloto em Teletrabalho.

b) A realização de duas experiências-piloto, uma iniciada em 2012 e outra em 2014.

c) Supervisão Nacional do Teletrabalho, indicado pelo Secretário da Receita Federal do Brasil dentre os servidores integrantes da Carreira A RFB.

d) Cada Subsecretaria terá um Gerente de Projeto e Gestores das Áreas ou Unidades Administrativas, no âmbito das experiências-piloto, os quais têm atribuições definidas na Portaria.

III. CONCLUSÃO

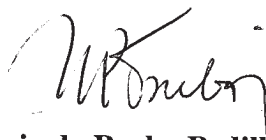
Conclui-se, a partir dos textos consultados, que o teletrabalho é uma alternativa ao sistema de trabalho existente no mundo atual, decorrente da evolução da tecnologia e que se coaduna com a realidade vivida pelas populações das grandes cidades, as quais no deslocamento de casa para o local de trabalho em busca de sua subsistência têm de enfrentar diariamente os problemas causados pela superpopulação, precariedade das vias públicas e dos meios de transporte coletivo, trânsito e poluição do meio ambiente.

Pode-se deduzir ainda, que este tipo de experiência demanda da instituição promotora toda atenção para o planejamento, o acompanhamento sistemático, a publicidade das metas fixadas e dos resultados alcançados por meio do teletrabalho.

E, para que se concretize a experiência-piloto da ANS/DIDES/GEIRS, entende-se haver necessidade de publicação de portaria interna específica sobre o tema, que contemple em detalhes todas as questões técnicas e operacionais previstas no Plano de Teletrabalho.

Registra-se já existir nos autos autorização do Ministro de Estado da Saúde, conforme o § 6º do art. 6º do Decreto 1.590 de 1995.

Encaminham-se, junto com esta Nota Técnica nº249/GERH/GGAPI/DIGES, os documentos: cópia da Nota Técnica nº 2926/2015/GEIRS/DIDES/ANS; cópia da Nota Técnica 3158/GEIRS/DIDES/ANS; e cópia do Extrato de Ata da 422ª Reunião Ordinária de Diretoria Colegiada realizada em 9 de junho de 2015 – Manifestação Eletrônica.



Maria da Penha Padilha Tsuboi
Analista Administrativo

Ciente.



Isabel Oliveira Nariño
Coordenadora de Carreira e Desempenho

De acordo.



Carlos Alberto Silva Lima
Gerente de Recursos Humanos

Ciente.

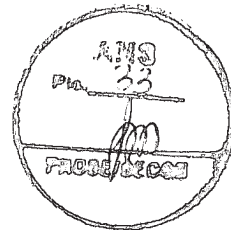


Berenice Vallota Pantaleão
Gerente-Geral de Aprimoramento Institucional

De acordo. Encaminhem-se os autos do processo para análise jurídica da Procuradoria Federal junto à ANS, *conforme despacho às fls. 13. verso.*



Carla de Figueiredo Soares
Diretora-Adjunta



ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO
PROCURADORIA-GERAL FEDERAL
PROCURADORIA FEDERAL JUNTO À AGÊNCIA NACIONAL DE SAÚDE
SUPLEMENTAR
GERÊNCIA DE CONSULTORIA ADMINISTRATIVA - GEADM
R. TEIXEIRA DE FREITAS, 5, CENTRO, RIO DE JANEIRO 4º ANDAR CENTRO - RIO
DE JANEIRO/RJ CEP: 20.021-350

PARECER n. 00190/2015/GEADM/PFANS/PGF/AGU

NUP: 33902.278651/2015-93

INTERESSADOS: ANS - DIGES - Gerência Executiva de Integração e Ressarcimento ao SUS - GEIRS e Gerência de Recursos Humanos - GERH

ASSUNTO(S): Consulta sobre a Implementação de projeto piloto de teletrabalho ou trabalho à distância na Gerência-Executiva de Integração e Ressarcimento ao SUS – GEIRS.

EMENTA:

I – Consulta administrativa. Implementação do projeto piloto de teletrabalho.

II - Exame de critérios de conveniência e de oportunidade. Atribuições específicas da Administração.

III - Autorização do Excelentíssimo Sr. Ministro da Saúde. Confirmação.

IV - Necessidade de regulamentação interna específica e análise da persistência da necessidade de implementação do plano de contingência. Nova contratação em fase de conclusão. Possibilidade de Implementação, atendidas as recomendações.

Sr. Gerente de Consultoria Administrativa;

RELATÓRIO E FUNDAMENTAÇÃO

1. Os autos tratam de consulta administrativa proveniente Gerência Executiva de Integração e Ressarcimento ao SUS - GEIRS sobre a implantação de projeto piloto de teletrabalho para desempenho das funções relativas ao ressarcimento aos SUS no âmbito

daquela Gerência.

2. Na apresentação da questão, a GEIRS discorreu sobre diversos argumentos favoráveis à implementação da modalidade de prestação de serviço à distância, consubstanciados na Nota Técnica 2229/GEIRS/DIDES/ANS de 01 de julho de 2015.

3. A Gerência de Recursos Humanos - GERH, órgão que detém as atribuições de gestão de pessoal na ANS, também formulou considerações sobre a utilização do teletrabalho na Nota Técnica 249/GERH/GGAPI/DIGES de 16 de setembro de 2015, inclusive informando da implementação do sistema de teletrabalho em diversos órgãos públicos como o Tribunal de Contas da União - TCU, Controladoria-Geral da União - CGU e a Receita Federal do Brasil - RFB, concluindo por posição favorável (fl. 23) nos seguintes termos:

" Conclui-se... que o teletrabalho é uma alternativa ao sistema de trabalho existente no mundo atual, decorrente da evolução da tecnologia e que se coaduna com a realidade vivida pelas populações das grandes cidades..."

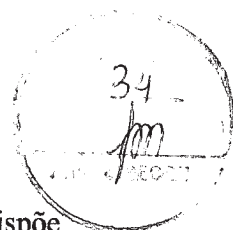
4. Preliminarmente, cumpre observar que não compete a esta Procuradoria o exame de critérios de conveniência e de oportunidade examinados pela instituição para implantar o regime de teletrabalho no âmbito da ANS, questões que ficam estritamente a cargo da Administração. Por conseguinte, a análise está restrita a aspectos formais e jurídicos.

5. Nesse contexto, estabelece o art. 37 da Constituição da República Federativa do Brasil - CRFB que "a administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: (...)".

6. O Princípio da Eficiência visa a produção de efeitos positivos na gestão do serviço público, adotando-se os melhores critérios para a utilização dos recursos públicos, evitando-se desperdícios e proporcionando a garantia da qualidade, impondo-se tanto aos órgãos da Administração quanto a seus agentes.

7. O objetivo da proposta de implementação do sistema de teletrabalho no âmbito da ANS é resumidamente "a redução de custos e o aumento da produtividade, implicando em redução do passivo de análise.", segundo manifestação da GEIRS no item 53 da Nota Técnica nº 3329/GEIRS/DIDES/ANS de 01 de julho de 2015 - fl. 08v).

8. Portanto, deve ser registrado a persecução da Administração de proporcionar a melhor qualidade no serviço público, atendendo a aos princípios e finalidades dispostos na



Constituição.

9. Em referência aos aspectos da legalidade, o art. 19 da Lei nº 8.112/90 dispõe que “os servidores cumprirão jornada de trabalho fixada em razão das atribuições pertinentes aos respectivos cargos, respeitada a duração máxima do trabalho semanal de quarenta horas e observados os limites mínimo e máximo de seis horas e oito horas diárias, respectivamente”.

10. Nesse sentido, o Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995 (que trata especificamente da jornada de trabalho dos servidores públicos da Administração Pública Federal direta, das Autarquias e das Fundações Públicas) define a carga horária de quarenta horas semanais para os ocupantes de cargos de provimento efetivo (art. 1º, I), exceto nos casos previstos em lei específica. No art. 6º estipula que “o controle de assiduidade e pontualidade poderá ser exercido mediante: I - controle mecânico; II - controle eletrônico; e III - folha de ponto.

11. Entretanto, no §6º do art. 6º dispõe que “em situações especiais em que os resultados possam ser efetivamente mensuráveis, o Ministro de Estado poderá autorizar a unidade administrativa a realizar programa de gestão, cujo teor e acompanhamento trimestral deverão ser publicado no Diário Oficial da União, ficando os servidores envolvidos dispensados do controle de assiduidade”.

12. Desse modo, entendemos que ao prever a norma a possibilidade de dispensa do controle de assiduidade dos servidores envolvidos num “determinado” programa de gestão, o regime de teletrabalho pode ser implementado no âmbito da unidade administrativa, a partir do cumprimento de certas condições previstas no próprio dispositivo

13. As condições previstas no § 6º são as seguintes: situações especiais em que os resultados possam ser efetivamente mensuráveis, acompanhamento trimestral que deverão ser publicados no diário oficial e autorização do Ministro de Estado.

14. A situação especial mencionada pela GEIRS foi a Elaboração do Plano de Contingência para a análise de processos e recursos de ressarcimento ao SUS com a participação voluntária de servidores efetivos para suprir a carência gerada pelo término da contratação dos servidores temporários, antigos realizadores do serviço.

15. O acompanhamento trimestral deve ser realizado pela Administração, observando as formalidades regulamentares.

16. Quanto à condição referente à autorização do Exmo. Sr. Ministro de Estado da Saúde, registre-se a exposição contida nos itens 5 e 6 (fls. 21) e da conclusão (1º parágrafo -

fl. 33v) da Nota Técnica 249/GERH/GGAPI/DIGES de 16 de setembro de 2015.

17. Outrossim, ressalte-se que a autorização foi concedida no âmbito do plano de contingência elaborado para a ausência da contratação temporária. Entretanto, o processo de nova contratação está em vias de ser concluído. Desse modo, a Administração deverá analisar subsiste a necessidade de implementação do plano de contingência com o teletrabalho.

18. Registre-se ainda que para a efetivação do projeto piloto de teletrabalho deve ser elaborada regulamentação interna específica, conforme observado pela GERH nas conclusões da Nota Técnica 249/GERH/GGAPI/DIGES de 16 de setembro de 2015 (fl. 23).

CONCLUSÃO

19. Por todo o exposto, entendemos que a Administração poderá prosseguir na iniciativa em questão, com a implementação do projeto piloto de teletrabalho no âmbito do ressarcimento ao SUS, mediante elaboração de regulamentação interna (subitem 18), ressaltando, outrossim, a atribuição específica da Administração na análise dos critérios de conveniência e de oportunidade quanto à implantação do regime de teletrabalho no âmbito da ANS e a análise da persistência da necessidade de implementação do plano de contingência com o teletrabalho, conquanto o processo de nova contratação esteja em fase de conclusão (subitem 17 acima).

20. Ante o exposto, submetemos o presente parecer à apreciação, sugerindo a oportuna remessa dos autos à GEIRS, para ciência e adoção das providências que julgar cabíveis ao prosseguimento do procedimento.

Gerência de Consultoria Administrativa,

À consideração superior.

Rio de Janeiro, 26 de novembro de 2015.


DILSON JORGE MASCARENHAS DOS SANTOS

PROCURADOR FEDERAL

SIAPÉ nº 1186373

Atenção, a consulta ao processo eletrônico está disponível em <http://sapiens.agu.gov.br> mediante o fornecimento do Número Único de Protocolo (NUP) 33902278651201593 e da chave de acesso ff46a9ba

35
fm

ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO.
PROCURADORIA-GERAL FEDERAL
PROCURADORIA FEDERAL JUNTO À AGÊNCIA NACIONAL DE SAÚDE
SUPLEMENTAR
GERÊNCIA DE CONSULTORIA ADMINISTRATIVA - GEADM
R. TEIXEIRA DE FREITAS, 5, CENTRO, RIO DE JANEIRO 4º ANDAR CENTRO - RIO
DE JANEIRO/RJ CEP: 20.021-350

DESPACHO n. 00281/2015/GEADM/PFANS/PGF/AGU

NUP: 33902.278651/2015-93

**INTERESSADOS: ANS - DIGES - GGAFI - GERÊNCIA GERAL DE
ADMINISTRAÇÃO E FINANÇAS**

ASSUNTOS: CONSULTA E ORIENTAÇÃO DE ATUAÇÃO - OUTROS ASSUNTOS

1. Aprovo o Parecer nº 00190 /2015/GEADM/PFANS/PGF/AGU.
2. Encaminhe-se ao Sr.Procurador-Chefe.

Rio de Janeiro, 28 de dezembro de 2015.


ALEXANDRE GOMES GONÇALVES

PROCURADOR FEDERAL

GERENTE DE CONSULTORIA ADMINISTRATIVA - GEADM/PROGE

Atenção, a consulta ao processo eletrônico está disponível em
<http://sapiens.agu.gov.br> mediante o fornecimento do Número Único de Protocolo (NUP)
33902278651201593 e da chave de acesso ff46a9ba

000000



ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO
PROCURADORIA-GERAL FEDERAL
PROCURADORIA FEDERAL JUNTO À AGÊNCIA NACIONAL DE SAÚDE SUPLEMENTAR
PROCURADORIA GERAL
R. TEIXEIRA DE FREITAS, 5, 4º ANDAR CENTRO - RIO DE JANEIRO/RJ CEP: 20.021-350

DESPACHO n. 00344/2015/PROGE/PFANS/PGF/AGU

NUP: 33902.278651/2015-93

INTERESSADO: GEIRS/DIDES

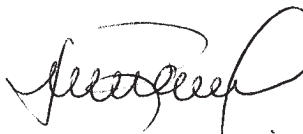
ASSUNTO: PROJETO PILOTO - TELETRABALHO - RESSARCIMENTO AO SUS

1. Aprovo o Parecer nº 190/2015/GEADM/PFANS/PGF/AGU.

2. Encaminhe-se à DIDES.

Rio de Janeiro, 28 de dezembro de 2015.


DANILO SARMENTO FERREIRA
Procurador-Chefe

30/12/15
A GEIRS para
ciência.


Atenção, a consulta ao processo eletrônico está disponível em <http://sapiens.agu.gov.br> mediante o fornecimento do Número Único de Protocolo (NUP) 33902278651201593 e da chave de acesso 14649144014.

Michele Mello de Souza
Diretora Adjunta
DIRAD/DIDES
Mat. SIAPE nº 1541333