

Gerência/Diretoria: DIRAD/DIFIS

Protocolo nº: 33902. 439873/2016-70

Data: 20/04/2016 Hora: 12:00

Assinatura: *[assinatura]*

Nota nº 07/2016/DIRAD/DIFIS/ANS

Rio de Janeiro, 12 de abril de 2016.

Processo nº 33902.228845/2016-29

**Assunto: EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS DA PROPOSTA DE IMPLEMENTAÇÃO DO
TELETRABALHO NA DIFIS E NOS NÚCLEOS DA ANS.**

Senhor Diretor Adjunto,

A presente exposição de motivos tem como objetivo apresentar proposta de Teletrabalho para a Diretoria de Fiscalização e para os Núcleos da ANS, em atendimento à solicitação da Sra. Diretora de Fiscalização, por meio da mensagem de correio eletrônico em anexo¹.

1. Introdução

Teletrabalho é "um trabalho realizado longe dos escritórios empresariais e dos colegas de trabalho, com comunicação independente com a sede central do trabalho e com outras sedes, através de um uso intensivo das tecnologias da comunicação e da informação, mas que não são necessariamente sempre de natureza informática²".

Na esfera pública federal, a primeira experiência identificada com o tema foi

¹ Participaram da construção da presente proposta os seguintes servidores: Alex Abreu; Ana Schuch; Artur Santos; Bernardo Ferreira; Carla Grilo; Carla Hespanhol; Danilo Barreto; Felipe Borges; Fernanda Pinto; Jose Moacir Filho; Leonardo de Almeida; Luciana Massad; Marcello Ismerio; Mauricio Lancellotti; Olavo Gomes; Renata Guimaraes; René Rodrigues; Thiago da Silva; Elton Pires Lopes; Frederico Noritomi e Danielle Mattos.

² MASI, Domênico de. *Ócio Criativo*. São Paulo: Sextante, 2000. p. 204.

03
Rubrica

implementada em 2006 pelo SERPRO³ - Serviço Federal de Processamento de Dados, empresa pública de informática vinculada ao Ministério da Fazenda. Posteriormente, ocorreu a adesão ao referido regime pelo Tribunal de Contas da União - TCU, em 2009, Receita Federal do Brasil - RFB e Tribunal Superior do Trabalho - TST, ambos em 2012, Tribunais Regionais Federais da 2ª e 4ª Região, em 2013, Controladoria Geral da União, em 2015, e Supremo Tribunal Federal, em 2016.

O interesse na implementação deste novo regime de trabalho pelos órgãos e entidades da Administração Pública Federal, notadamente motivado pelas vantagens a ele associadas, conduziu à necessidade de criação de critérios objetivos e instrumentais aptos a reger, normativamente, esta nova forma de desempenhar as funções inerentes aos diversos cargos públicos dos servidores federais das três esferas de poder sujeitas ao Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União: Legislativo (TCU), Judiciário (TST, TRF2, TRF4 e STF) e Executivo (RFB, CGU e ANS).

Com efeito, materializando o interesse de implementação e a necessidade de regramento, exsurgiram os seguintes normativos relacionados ao *teletrabalho*:

- Tribunal de Contas da União (TCU) - Portaria-TCU nº 139, de 9 de março de 2009;
- Tribunal Superior do Trabalho (TST) - Resolução Administrativa nº 1499, de 1º de fevereiro de 2012;
- Receita Federal do Brasil (RFB) - Portaria RFB nº 947, de 20 de abril de 2012;
- Tribunal Regional Federal da 2ª Região (TRF 2º) - Portaria Nº JFRJ-PGD-2013/00003, de 6 de fevereiro de 2013;
- Tribunal Regional Federal da 4ª Região (TRF 4º) - Resolução Nº 92, de 28 de maio de 2013;
- Controladoria Geral da União (CGU) - Portaria 1242, de 15 de maio de 2015;
- Supremo Tribunal Federal (STF) - Resolução nº 568, de 5 de fevereiro de 2016;
- Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS). Diretoria de Desenvolvimento Setorial - Portaria nº 2, de 26 de fevereiro de 2016.

³ Os dados relativos à experiência do SERPRO, tratados nesta Exposição de Motivos foram obtidos na revista "Tema", publicada na página indicada a seguir, com último acesso em 30/03/2016: http://www4.serpro.gov.br/imprensa/publicacoes/tema-1/antigas%20temas/tema_190/materias/Sem-sair-de-casa

2. Bases legais do teletrabalho na Administração Pública

As normas mais basilares relacionadas ao assunto encontram sua previsão no texto constitucional, a Constituição Federal de 1988, dentre as quais se destaca:

"Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

...

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

...

Art. 37 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:

(...)"

Por sua vez, o Decreto nº 1.590/95, que dispõe sobre a jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal Direta, autárquica e fundacional, bem como sobre os controles de assiduidade e pontualidade do servidor, aduz ainda:

"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."

Neste esteio, o artigo 1º da Lei nº 9.961/00 atribui autonomia administrativa e de gestão de recursos humanos à ANS, podendo, a seu critério, realizar programas de gestão - no caso em comento, o teletrabalho - para os seus servidores, *in verbis*:

"Art. 1º É criada a Agência Nacional de Saúde Suplementar - ANS, autarquia sob o regime especial, vinculada ao Ministério da Saúde, com sede e foro na

cidade do Rio de Janeiro - RJ, prazo de duração indeterminado e atuação em todo o território nacional, como órgão de regulação, normatização, controle e fiscalização das atividades que garantam a assistência suplementar à saúde.

Parágrafo único. A natureza de autarquia especial conferida à ANS é caracterizada por autonomia administrativa, financeira, patrimonial e de gestão de recursos humanos, autonomia nas suas decisões técnicas e mandato fixo de seus dirigentes."

A Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011, alterou o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, visando à equiparação dos efeitos jurídicos da subordinação trabalhista exercida por meios telemáticos e informatizados àquela verificada pelos meios tradicionais, que são pessoais, presenciais e diretos:

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

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

Ao propor a regulamentação do assunto no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, seu presidente, o Ministro João Oreste Dalazen, observou que o avanço tecnológico possibilitou o advento do trabalho remoto que, por sua vez, traz vantagens e benefícios diretos e indiretos para a administração, servidor e sociedade. Dalazen lembrou, ainda, que a Lei 12.551/2011 reconheceu essas vantagens ao equiparar o tratamento jurídico dispendido ao regime de *teletrabalho* quando comparado ao presencial.

A lei criada para prover segurança jurídica aos profissionais que trabalham em casa estabeleceu, também, que as ordens exaradas por meios eletrônicos se equiparam à comunicação direta ocorrida na sede do estabelecimento.

3. A experiência-piloto no SERPRO e a implementação do *teletrabalho* na Administração Pública Federal

Em 2006, um grupo de 23 empregados do SERPRO participou de uma iniciativa inovadora para o setor público brasileiro: um projeto-piloto com vistas à implementação do regime de *teletrabalho* em uma entidade vinculada à Administração Pública Federal. A experiência foi planejada e conduzida de forma estruturada, com fundamentos técnicos e administrativos seguros, aplicando-se metodologia especificamente concebida para essa modalidade de trabalho.

Por meio de critérios objetivos, avaliados bimestralmente, compararam-se os resultados obtidos no SERPRO às metas definidas na literatura sobre o tema. Os indicadores dividiram-se em quatro segmentos fundamentais: Produtividade, Economia de Recursos, Qualidade de Vida e Conformidade Profissional. Em todos eles, os índices superaram as metas estabelecidas, mostrando a viabilidade da adoção do novo modelo de trabalho no SERPRO.

A *Produtividade* foi avaliada por meio de questionários respondidos pelos telegerentes, profissionais incumbidos do monitoramento do desempenho da equipe, e pelos teletrabalhadores. Ao final do processo, verificou-se que produtividade da equipe fez um resultado superior ao nível estimado.

Com relação ao quesito *Qualidade de Vida*, os resultados obtidos indicaram que, ao trabalhar em seus domicílios, os participantes reportaram um ganho de 33%, mensurado por indicadores específicos de integração familiar, conforto físico e nível de estresse.

No indicador *Economia de Recursos*, mensurou-se a redução de custos logísticos para o SERPRO e teletrabalhadores. Neste aspecto, estimou-se, *a priori*, a redução em 30% dos gastos para ambas as partes. No caso dos empregados, todavia, referiu-se à economia da ordem de 50% em relação ao total dispendido anteriormente, quando considerados os gastos com vestuário, deslocamento e alimentação. Para o SERPRO, a economia alcançada foi de pouco mais de 47%, quando contabilizados os gastos correntes com insumos necessários à atividade laboral, tais como: água de abastecimento, luz elétrica, telefone e internet, entre outros.

O quarto e último indicador tratou da *Conformidade Profissional* dos empregados. O termo foi criado especialmente para o projeto piloto do SERPRO, em virtude da inexistência de um termo semelhante na literatura relacionada ao assunto à época, e teve por finalidade verificar mudanças ocorridas no relacionamento dos participantes com seus colegas de trabalho. Conforme esperado no planejamento do projeto piloto, verificou-se que o grau de *Conformidade Profissional* dos teletrabalhadores aumentou, implicando, assim, a melhora percebida pelos envolvidos em termos de qualidade no relacionamento com seus pares.

Concluído o projeto-piloto, os números obtidos sinalizaram o mensurável e animador êxito logrado com a implementação do novo regime. Mais que isto, destacou-se a expressividade dos resultados produzidos ainda no primeiro ano de instituição do *teletrabalho* no SERPRO: os colaboradores desenvolveram suas competências profissionais, aumentando sua produtividade, com ganhos em termos de qualidade de vida, economia de recursos e melhora no relacionamento interpessoal com a equipe.

Baseando-se em resultados tão alvissareiros, em dezembro de 2006, a Diretoria do SERPRO aprovou a continuidade e a ampliação do programa, disponibilizando-o a uma equipe 140 teletrabalhadores. Em virtude de seu sucesso e pioneirismo, o programa piloto em comento atraiu outros órgãos/entidades do Governo Federal interessados na adoção e implementação do *teletrabalho*.

No esteio desta experiência bem sucedida, foram implementadas outras tantas em sede da Administração Pública Federal⁴. A estrutura normativa criada para disciplinar o assunto contemplou critérios relativamente homogêneos no que tange à elegibilidade do servidor ao regime de teletrabalho, ao aumento da produtividade do teletrabalhador em relação ao servidor que desempenha suas funções na sede, à possibilidade de remoção física de processos da sede e à periodicidade da avaliação do servidor.

Neste sentido, o projeto piloto de teletrabalho instituído no Tribunal de Contas da União, no ano de 2009, teve por finalidade dar vazão a um determinado passivo

⁴ Foram realizadas pesquisas em normativos, contatos telefônicos e por e-mail com essas instituições para a obtenção de dados e informações acerca do teletrabalho, para subsidiar a elaboração do projeto da ANS/DIFIS.

processual acumulado. Para tanto, previu-se a possibilidade de remoção física de processos da sede, mediante a assinatura de termo consignando-o à carga do servidor. O aumento da meta em relação aos servidores da sede foi determinado pela chefia imediata e pôde contemplar tanto um quantitativo aumentado na produção mensal, bem como um prazo mais exíguo para o seu cumprimento.

No caso da Receita Federal do Brasil, cujo projeto piloto ainda não foi concluído, percebeu-se que as peculiaridades relativas ao objeto e ao ambiente de trabalho contribuíram para delinear a forma como o teletrabalho foi instituído. Neste sentido, a informatização dos processos de trabalho mitigou a necessidade de remoção física de documentos da sede. Interessante destacar, ainda, que o referido órgão previu a suspensão deste regime em caso de greve.

No que tange ao aumento de produtividade exigida do teletrabalhador, deve-se destacar a uniformidade das metas estipuladas em âmbito federal, tendo-se por diretriz norteadora e basilar o princípio constitucional da eficiência. Neste sentido, o valor adicional exigido do teletrabalhador em 15% foi percebido no caso da Receita Federal do Brasil, Supremo Tribunal Federal, tribunais da justiça do trabalho - por subordinação ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho, cuja Resolução 151/2015 exige um aumento de 15% -, bem como no caso da ANATEL, cujo projeto piloto se encontra em fase de implementação.

4. Vantagens e desafios da implementação do teletrabalho

Destacam-se, a seguir, as principais vantagens da adoção do regime de *teletrabalho* tanto para a Administração Pública Federal quanto para o servidor e, por conseguinte, a sociedade em geral.

Para a Administração Pública Federal:

- Maior produtividade devido ao estabelecimento de metas claras;
- Maior qualidade nas tarefas desenvolvidas em consequência do aumento da satisfação pessoal dos trabalhadores;
- Redução de custos operacionais diretos e indiretos resultantes da estrutura presencial, tais como água, luz, telefone, internet, vigilância, limpeza, manutenção predial, entre outros;

- Redução do espaço físico necessário para acolher os trabalhadores, servindo também como solução para tratar o problema de falta de espaço na sede da ANS e nos Núcleos Regionais;
- Redução do absenteísmo profissional: menos ausências ao trabalho por motivos externos; redução da desmotivação pessoal relacionada ao desgaste de relações interpessoais; menor incidência de doenças ocupacionais, na medida em que o servidor passa a exercer seu trabalho em ambiente não menos ideal que aquele escolhido para a fixação de seu próprio domicílio.
- Melhora do clima organizacional, com redução dos problemas de convivência entre servidores;
- Retenção de talentos, diminuição do *turnover profissional*, haja vista os ganhos reais em qualidade de vida e na redução dos custos.
- Maior inclusão social de servidores portadores de necessidades especiais, diminuindo a sua necessidade de deslocamento, implicando ganhos reais de conforto, valorização profissional e qualidade de vida.

Para o servidor público:

- Redução de custos com alimentação, vestuário, locomoção e deslocamentos, minimizando, assim, a fadiga, o desgaste físico e os riscos de acidentes de trabalho;
- Redução de custos residenciais na medida em que propicia ao servidor a possibilidade de instalação domiciliar em locais mais distantes da sede ou mais convenientes aos seus interesses pessoais;
- Ganho em bem-estar e qualidade de vida;
- Maior autonomia na administração do tempo destinado ao perfazimento de obrigações profissionais;

Para a sociedade:

- Mais celeridade na prestação dos serviços públicos;
- Mais qualidade na prestação dos serviços públicos;
- Aumento da inclusão social de portadores de necessidades especiais;
- Ganho em mobilidade urbana, pela redução de pedestres / veículos automotores / passageiros em transportes públicos;
- Redução na emissão de poluentes relacionados à mobilidade urbana.

A implementação do regime de *teletrabalho* constituiu argumento sólido na quebra de um antigo paradigma, idealizado na era industrial, de que o controle *in loco* pelo gerente, constitui um fator decisivo para o aumento de produtividade do empregado. Referido paradigma não mais encontra guarida nos novos pressupostos relacionados à administração pública gerencial, orientada à produção de resultados e comprometida com a eficiência.

AMS/DEF
Fls. 10
Rubrica

5. Outras questões relacionadas ao Teletrabalho

5.1. Perfil do teletrabalhador

Características como comprometimento, automotivação, disciplina, iniciativa e autoconhecimento elevados são alguns dos requisitos desejáveis no perfil do servidor que pretende aderir à nova modalidade de trabalho.

Estudos recomendam evitar a inclusão de servidores excessivamente comprometidos, ou referidos como "viciados em trabalho" (ou *workaholics*), devido a possibilidade do aumento em potencial do estresse e inquietação que esta mudança implicaria. *A contrariu sensu*, também não se devem selecionar servidores descomprometidos com suas obrigações e prazos, uma vez que, em ambiente domiciliar, o nível de absenteísmo percebido neste servidor poderia alcançar proporções muito maiores.

5.2. Controle do teletrabalhador

No âmbito do novo regime, considerando o disposto no Decreto nº 1.590/95, artigo 6º, § 6º, o servidor envolvido na atividade fica dispensado do controle de assiduidade exercido por meio da folha de ponto. Entretanto, este servidor passa a ser controlado com base na produtividade mensal que foi previamente pactuada com sua chefia imediata e reduzida a termo por ele assinado.

O teletrabalhador não exerce, em princípio, suas funções nas dependências da organização em tempo integral e, em tese, não está sujeito ao regramento inerente à atividade que é desempenhada exclusivamente na sede – como, por exemplo, controle de horário feito por meio de folha de ponto.

Os servidores têm de apresentar resultados mensuráveis e adequados ao acordo previamente celebrado, independentemente da forma escolhida para administrar seu tempo e suas tarefas. Num contexto de maior autonomia gerencial dos horários pessoais conferida ao teletrabalhador, não importa se suas funções serão desempenhadas em dias ou horários em que não haja expediente na sede, conquanto se cumpra o previamente avençado.

Mais que isto, são empregados critérios e requisitos pormenorizados e peculiares ao desempenho de tarefas fora das dependências da sede, mediante controle de acesso e avaliação permanente do desempenho e das condições de trabalho. Neste sentido, a possibilidade de remoção física de processos físicos da sede é lastreada pela assinatura de termo pelo servidor, onde se ele compromete com a guarda, a manutenção e o sigilo das informações nele contidas.

A comunicação entre servidor e chefia imediata, ou quem coordene o teletrabalho em seu nome, deve ser constante e plena sendo feita, principalmente, por internet (implicando o dever de consulta constante ao e-mail institucional/pessoal pelo servidor) e por telefone.

É absolutamente necessário que a(s) linha(s) fornecida(s) pelo servidor estejam sempre ativas e atualizadas, a sua infraestrutura domiciliar preencha os requisitos tecnológicos mínimos necessários ao desempenho do teletrabalho e que o servidor esteja disponível para, se acionado for, fazer-se presente em reuniões ou situações em que a chefia imediata houver por necessidade de serviço determinar. Tudo isso deverá integrar a declaração de ciência e comprometimento a ser assinada pelo servidor quando de sua admissão ao regime de *teletrabalho*.

6. Da oportunidade de se implantar um projeto-piloto na Diretoria de Fiscalização e nos Núcleos da ANS

A forma de trabalho adotada na Diretoria de Fiscalização e os Núcleos da ANS apresenta características que indicam a implantação do teletrabalho como forma de gestão, a fim de incrementar os resultados obtidos pela ANS para a sociedade em geral.

Um primeiro aspecto a ser analisado diz respeito ao fato de que as atividades

realizadas nessas unidades, predominantemente, são mensuráveis, exatamente como exigido no art. 6º, § 6º do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995.

Além disso, há presença de grande passivo relativo aos processos administrativos sancionadores. Inclusive, esta situação ensejou a contratação emergencial de servidores temporários, a fim de se evitar a prescrição dos processos administrativos, que poderia causar potenciais danos para o erário público.

Apesar de ter sido absolutamente necessária a contratação de servidores temporários para a redução do citado passivo processual, esta solução implica em custos consideráveis, sendo imperiosa a modificação na forma de trabalho para garantir uma maior eficiência na realização das atividades, a fim de se aumentar a produtividade com uma maior economicidade para a Administração Pública.

Ressalte-se que esta proposta, além de implicar em um aumento da produção com o mesmo quantitativo de servidores, poderá resultar em considerável economia de recursos com luz, água, café, telefone, dentre outros.

O quadro a seguir ilustra bem algumas despesas anuais aproximadas da Diretoria de Fiscalização e dos Núcleos da ANS (referentes a 2015), obtido a partir estudo elaborado pela Assessoria de Informação – ASSIF (conforme e-mail em anexo), sinalizando uma boa possibilidade de economia de recursos por parte da Agência:

Atividades	DIFIS (R\$)	Núcleo (R\$)	Total (R\$)
Luz	424.000,00	287.620,49	711.620,49
Aluguel/Condomínio	2.109.914,28	5.841.252,78	7.951.167,06
Gerenciamento de Impressão	11.745,00	186.478,92	198.223,92
Apoio	3.392.036,09	1.889.796,72	5.281.832,81
Veículos	178.799,28	1.538.585,04	1.717.384,32
Telefonia	354.892,06	232.447,30	587.339,36
Correio	A estimar	1.470.809,60	1.470.809,60
Especialista	7.194.691,80	22.905.675,00	30.100.366,80
Tec. Regulação	1.071.006,24	2.399.700,96	3.470.707,20
Tec. Administrativo	374.015,40	1.102.567,20	1.476.582,60
Analista	505.904,52	2.432.963,64	2.938.868,16

Temporário	2.147.880,00	4.537.080,00	6.684.960,00
Total (R\$)	17.764.884,67	44.824.977,65	62.589.862,32

13
Fls.
R. Silva

Importa destacar que os trabalhos realizados na Diretoria de Fiscalização e nos Núcleos da ANS apresentam características bastante semelhantes àquelas que levaram esta Agência a implementar o seu primeiro projeto piloto de Teletrabalho, no âmbito da Diretoria de Desenvolvimento Setorial – DIDES, por meio da Portaria nº 2, de 26 de fevereiro de 2016 (cópia em anexo). O referido projeto obteve autorização ministerial por meio da Nota Técnica nº 3518 GEIRS/DIDES/ANS (cópia em anexo).

7. Proposta de Projeto Piloto na Diretoria de Fiscalização e nos Núcleos

Apresenta-se em anexo minuta de Portaria para implementação da proposta de Teletrabalho na Diretoria de Fiscalização e nos Núcleos da ANS. Tal proposta será descrita e justificada em seus pontos principais no presente tópico.

Inicialmente é necessário salientar que o teletrabalho leva em consideração as seguintes premissas:

- renovação das políticas institucionais de gestão de pessoas como forma de estímulo ao desenvolvimento das potencialidades dos servidores;
- observância do princípio constitucional da eficiência com o estímulo ao aumento da produtividade sem prejuízo da qualidade da prestação do serviço;
- colaboração com as políticas de melhoria dos serviços públicos, principalmente de transporte, nas grandes cidades, como forma de incremento da qualidade de vida e economia dos cidadãos;
- racionalização dos gastos administrativos para manutenção da estrutura física das dependências da ANS;
- aproveitamento da experiência exitosa existente em outros órgãos públicos federais.

O teletrabalho abrange a atividade laboral executada, em parte ou em sua totalidade, em local diverso daquele estabelecido pela administração para a realização do trabalho presencial atribuído à unidade de lotação, mediante a utilização de tecnologias de informação e de comunicação.

Os trabalhos a serem realizados fora das dependências físicas das unidades da ANS ficam restritos àqueles em que, pelas características do serviço, seja possível a mensuração objetiva do desempenho do servidor, desde que não seja caracterizado

como trabalho externo.



O público alvo da proposta de teletrabalho é formado pelos servidores que exercem atividades de fiscalização integrantes dos cargos de Especialista em Regulação de Saúde Suplementar, de Técnico em Regulação de Saúde Suplementar, de Analista Administrativo e de Técnico Administrativo, dispostos na Lei nº 10.871, de 20 de maio de 2004, e do Quadro de Pessoal Específico e dos Planos Especiais de Cargos de servidores da ANS, dispostos na Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, lotados na Diretoria de Fiscalização (e órgãos vinculados) e nos Núcleos da ANS.

A proposta é que a experiência-piloto dure trinta e seis meses, devendo ser realizada avaliação dos efeitos e resultados alcançados, no último trimestre.

Para fins de acompanhamento dos servidores em teletrabalho, previram-se os Gerentes de Projeto, indicados pelo respectivo Diretor de Fiscalização, dentre os servidores integrantes das carreiras de servidores públicos efetivos do quadro permanente da ANS e do quadro Específico de servidores da ANS.

De acordo com a minuta, compete ao Gerente de Projeto:

- a) estabelecer as atividades e prazos a serem alcançados, observados os parâmetros da razoabilidade, e em consenso com os servidores.
- b) coordenar, controlar e avaliar as atividades relacionadas ao Teletrabalho em conformidade com as diretrizes estabelecidas nesta portaria;
- c) analisar os resultados das suas respectivas unidades participantes;
- d) analisar sugestões e propor à Diretoria de Fiscalização medidas que visem à racionalização e à simplificação dos procedimentos relacionados à experiência-piloto;
- e) supervisionar as respectivas áreas na aplicação e na disseminação dos procedimentos relacionados às métricas de aferição de produtividade;
- f) aferir e monitorar o cumprimento das metas e indicadores estabelecidos;
- g) organizar a escala de trabalho dos servidores integrantes do teletrabalho de forma a que não haja prejuízo ao atendimento do público interno e externo da unidade.
- h) consolidar e apresentar relatórios de acompanhamento periódico e de avaliação da experiência-piloto à Diretoria de Fiscalização;
- i) acompanhar mensalmente o atingimento das metas por cada servidor em regime de teletrabalho, inclusive para fins do disposto no art. 16, inciso I, alíneas a, b e c.
- j) manter registros específicos de dispensa formal de ponto dos servidores em regime de Teletrabalho, para o período de realização de trabalhos fora das dependências da ANS.

O Gerente de Projeto poderá ser o gestor da área, ou outro servidor lotado na mesma unidade, a fim de não sobrecarregar o primeiro com tal atividade. Os gerentes

de projeto poderão definir uma escala de revezamento diário, semanal e/ou mensal entre os servidores participantes do teletrabalho, a fim de manter o pleno atendimento ao público interno e/ou externo.

Cabe ao gerente de projeto a apresentação de plano de trabalho para inclusão da unidade administrativa no projeto piloto de teletrabalho, que deverá conter:

- a) detalhamento das métricas de aferição da produtividade dos servidores;
- b) ganho de produtividade esperado;
- c) metas e indicadores de produtividade;
- d) quantitativo de servidores da área e disponíveis para experiência-piloto;
- e) detalhamento das atividades a serem desempenhadas na modalidade de Teletrabalho;
- f) detalhamento da dinâmica do teletrabalho, incluindo revezamento de servidores e reuniões presenciais periódicas, se previstos;
- g) indicação de ferramentas a serem utilizadas para aferição de produtividade ou desempenho.

De acordo com o art. 11 da minuta, o Plano de Trabalho deverá ser encaminhado à Diretoria de Fiscalização, que avaliará a conveniência da implantação da experiência na unidade administrativa, sendo que a sua eventual não aprovação deverá ser devidamente motivada por meio de relatório.

Uma vez aprovado o Plano de Trabalho pela Diretoria de Fiscalização, o servidor pode enviar solicitação formal de participação no teletrabalho, onde firma o compromisso de cumprimento das metas fixadas, ficando a critério da Administração, em função da conveniência do serviço, sua admissão na modalidade de Teletrabalho.

A minuta prevê que a inclusão do servidor no Teletrabalho não constitui direito do solicitante e, na hipótese de inclusão, poderá ser revertida em função da conveniência do serviço, inadequação do servidor ou desempenho inferior ao estabelecido.

No caso de indeferimento do pedido de inclusão no teletrabalho, este deverá ser justificado por escrito pela chefia imediata, com base em parâmetros objetivos, tais como produtividade, assiduidade, qualidade do trabalho, dentre outros.

Previu-se que a meta de desempenho do servidor em regime de teletrabalho deva ser 30% (trinta por cento) superior àquela estipulada para os servidores que executarem as mesmas atividades nas dependências da ANS. Este aumento de

produtividade será exigido apenas para o período trabalhado fora das dependências da ANS, ou seja, em regime de teletrabalho.

ANS
Fl. 16
Rubrica

Vale dizer que nem todas as normas especificam quantitativamente o ganho de eficiência. Das que especificam, a maior parte fixa em 15% (quinze por cento) o ganho de produtividade. Com o objetivo de provocar um impacto positivo de eficiência, propõe-se o percentual de 30% de acréscimo na produção.

Além disso, a recomendação é que a realização de atividades fora das dependências da ANS fique limitada a, no máximo, quatro dias por semana, podendo este período ser revisto por ato da Diretoria de Fiscalização. Com isso, inicia-se o projeto de forma cautelosa, com acompanhamento mais próximo pela gestão, facilitando o esclarecimento de dúvidas e a prestação de contas pelo servidor em teletrabalho. Ressalta-se que é possível ajustar a quantidade de dias de acordo com as possibilidades de cada área.

É necessário ressaltar que o período que o servidor ficar em treinamento de capacitação pela instituição, ou for convocado extraordinariamente pela administração para comparecer na sede para trabalhar, deverá ser descontado do cálculo da meta de produtividade.

Como medida de economia de recursos, é possível que a Agência acabe optando por reduzir, progressivamente, o número de estações de trabalho e computadores, em razão da liberação de espaço pelas pessoas em teletrabalho e, talvez, até liberar imóveis alugados para o funcionamento da Agência; no entanto, embora se tenha a intenção de gerar economia para a Administração Pública, recomenda-se que haja um quantitativo de computadores e estações de trabalho sobressalentes, para permitir ao servidor em regime de Teletrabalho, em função da sua conveniência ou necessidade, executar suas atividades nas dependências da ANS, sem prejuízo da meta estipulada. Tais computadores e estações de trabalho não precisariam necessariamente estar na unidade de lotação do servidor, admitindo-se uma mobilidade dos servidores nas gerências, a fim de gerar uma maior economicidade para a Administração Pública.

De acordo com o art. 6º da minuta, ficou vedada a realização do Teletrabalho por servidores enquadrados nas seguintes situações:

17
Fls. 17
RUBRICADO

a) em estágio probatório, haja vista a necessidade de um maior acompanhamento desses servidores por parte da gestão, sendo prevista também uma avaliação específica referente ao término do estágio probatório para fins de aquisição da estabilidade, além de ser um período para que estes se habituem com as atividades inerentes ao cargo.

Vale dizer que esta previsão também está presente no normativo de outros órgãos.

b) que desempenham suas atividades exclusivamente no atendimento presencial ao público, a fim de não prejudicar as atividades em questão.

c) ocupantes de cargo em comissão (CD, CGE, CA e CAS) ou função de chefia na ANS, com subordinados, haja vista que pode haver uma maior necessidade de acompanhamento dos subordinados, de forma presencial, para a condução das atividades de sua unidade de lotação.

Não obstante, é necessário ressaltar que, para tais cargos, já existe previsão de ausência do controle de ponto, não sendo necessário o ingresso na experiência piloto de teletrabalho para o exercício de parte das suas atividades fora das dependências da ANS. Há previsão semelhante no normativo da Justiça Federal do Rio de Janeiro (Portaria nº JFRJ-PGD-2013/00003, de 06/02/2013).

d) não ocupantes dos cargos efetivos do quadro permanente da ANS previstos no §2º do art. 2º, haja vista que os servidores cedidos ou que encontram-se em exercício descentralizado sujeitam-se às regras de seus órgãos de origem.

Os servidores temporários não foram incluídos em razão da necessidade de um maior acompanhamento do seu trabalho pela gestão, seja em razão do seu vínculo provisório com a Administração Pública ou de uma maior necessidade de aprendizado das tarefas. Ademais, tais servidores são contratados em caráter excepcional, para desempenhar atividades urgentes.

e) que tenham incorrido em falta disciplinar, apurada mediante procedimento de sindicância ou processo administrativo disciplinar cujo relatório final tenha concluído pela sua culpabilidade, nos dois anos anteriores à data de solicitação para participar da experiência- piloto em Teletrabalho.

Encontram-se previsões semelhantes nos normativos de outros órgãos, tais como TCU e Justiça Federal do Rio de Janeiro.

Foram previstas as seguintes responsabilidades para o servidor participante do teletrabalho:

- a) submeter-se a acompanhamento periódico para apresentação de resultados parciais e finais estabelecido em ato específico;
- b) propiciar o acompanhamento dos trabalhos e a obtenção de outras informações e orientações;
- c) manter telefones de contato e contas de correio eletrônico devidamente atualizados e ativos;
- d) consultar nos dias úteis a sua caixa individual de correio eletrônico ou outro canal de comunicação institucional previamente definido;
- e) estar disponível para comparecimento à unidade de exercício para reuniões administrativas, participação em eventos de capacitação e sempre que houver interesse da Administração;
- f) informar ao Chefe Imediato e ao Gerente do Projeto o andamento dos trabalhos e apontar eventual dificuldade, dúvida ou informação que possa atrasar ou prejudicar a entrega dos trabalhos sob sua responsabilidade;
- g) preservar o sigilo dos dados acessados de forma remota, mediante observância às normas internas de segurança da informação e adoção de cautelas adicionais necessárias.

Além disso, o servidor em Teletrabalho deve providenciar as estruturas física e tecnológica necessárias à realização dos trabalhos fora das dependências das unidades administrativas da ANS, mediante o uso de equipamentos ergonômicos e adequados, e instalações que permitam o tráfego de informações de maneira segura e tempestiva. Antes do início da experiência-piloto, o servidor deverá assinar declaração expressa de que a instalação em que executará o Teletrabalho atende às referidas exigências.

Ao final de cada trimestre, os Gerentes de Projeto das unidades participantes deverão avaliar os resultados obtidos, com a finalidade de sugerir ajustes na sua regulamentação.

A minuta dispõe que o servidor poderá desligado do Teletrabalho de ofício, mediante ato administrativo do Diretor de Fiscalização ou a pedido, mediante solicitação formal do servidor ao Gerente do Projeto, em até 5 (cinco) dias do fim do mês corrente, devendo o desligamento ser efetuado no mês subsequente.



As hipóteses de desligamento de Ofício são as seguintes

a) por dois meses consecutivos ou três alternados, no período de 12 meses, não alcançar as metas estabelecidas pela Administração, sem a devida justificativa.

Considera-se não cumprida a meta mensal atingida após 5 (cinco) dias corridos da data estabelecida para finalização dos trabalhos.

b) por três meses consecutivos ou quatro alternados, no período de 12 meses, atrasar o cumprimento das metas estabelecidas pela Administração, sem a devida justificativa;

Considera-se atraso o atingimento da meta mensal em até 5 (cinco) dias corridos da data estabelecida para finalização dos trabalhos. Esta previsão tem como objetivo oferecer uma maior tolerância com situações possivelmente decorrentes de atrasos pontuais.

c) não atingir, no mínimo, a meta estabelecida para os servidores que estão desempenhando atividades equivalentes fora do teletrabalho, sem a devida justificativa.

Esta previsão tem como objetivo garantir, ao menos, que haja uma produtividade equivalente àquela esperada dos servidores que não estão em teletrabalho.

d) na finalização ou descontinuidade da experiência-piloto.

Previu-se que os servidores desligados de ofício do Teletrabalho poderão solicitar o retorno ao projeto, na forma do art. 3º desta Portaria, no prazo de 6 (seis) meses, a contar do desligamento. Este prazo tem como objetivo permitir ao servidor a melhoria do seu desempenho e o aprimoramento, por meio da realização de suas atividades com o acompanhamento da gestão para, posteriormente, poder voltar a solicitar a inclusão no teletrabalho.

A proposta é que, ao término da experiência-piloto, se avalie a continuidade da realização de atividades em regime de teletrabalho a partir da análise dos resultados apurados pela Diretoria de Fiscalização, especialmente quanto ao incremento de produtividade. No entanto, sugere-se que esta Portaria possa ser aplicada na

continuidade do projeto, até que seja feita a referida análise, salvo se a Diretoria Colegiada ou a Diretoria de Fiscalização determinar sua revogação expressa.



8. Estimativa de Incremento da Produtividade

No curso dos trabalhos do presente grupo técnico, foi elaborada enquete informal a respeito dos interessados em participar de um eventual projeto piloto de teletrabalho. Nesta enquete, manifestaram interesse 94 Especialistas em Regulação, 10 Analistas Administrativos, 21 Técnicos em Regulação, 12 Técnicos Administrativos e 4 servidores do quadro específico. Desses servidores, 16 atuam nas NIPs, 72, nos processos sancionadores e 57, em outras atividades.

Com base em tais informações, foram feitas algumas simulações de ampliação da produtividade, com aumento das metas em 15%, tal como realizado em outros órgãos e com o aumento das metas em 30%, durante o período de teletrabalho, conforme previsto na presente proposta e descrito nas tabelas a seguir.

Vale dizer que as estimativas em questão levam em consideração as metas atualmente pactuadas, sendo recomendável a avaliação com os resultados de produtividade praticados em cada setor.

Núcleo : meta 1/dia

	Meta + 15% nos dias em teletrabalho			
	SEM TELETRABALHO	2 DIAS/ SEMANA	3 DIAS/ SEMANA	4 DIAS/ SEMANA
	-	8 dias x meta 1,15 = 9,2	12 dias x meta 1,15 = 13,8	16 dias x meta 1,15 = 18,4
	22 dias x meta 1 = 22	14 dias x meta 1 = 14	10 dias x meta 1 = 10	6 dias x meta 1 = 6
Produção mensal/ servidor (em processos)	22	23,2	23,8	24,4
Projeção para 72 servidores (em processos)	1584	1670,4	1713,6	1756,8
Aumento produção mensal	-	5,45%	8,18%	10,91%



	Meta + 30% nos dias em teletrabalho			
	SEM TELETRABALHO	2 DIAS/ SEMANA	3 DIAS/ SEMANA	4 DIAS/ SEMANA
	-	8 dias x meta 1,3 = 10,4	12 dias x meta 1,3 = 15,6	16 dias x meta 1,3 = 20,8
	22 dias x meta 1 = 22	14 dias x meta 1 = 14	10 dias x meta 1 = 10	6 dias x meta 1 = 6
Produção mensal/ servidor (em processos)	22	24,4	25,6	26,8
Projeção para 72 servidores (em processos)	1584	1756,8	1843,2	1929,6
Aumento na produção mensal	-	10,90%	16,36%	21,82%

NIP : meta 6/dia

	Meta + 15% nos dias em teletrabalho			
	SEM TELETRABALHO	2 DIAS/ SEMANA	3 DIAS/ SEMANA	4 DIAS/ SEMANA
	-	8 dias x meta 6,9 = 55,2	12 dias x meta 6,9 = 82,8	16 dias x meta 6,9 = 110,4
	22 dias x meta 6 = 132	14 dias x' meta 6 = 84	10 dias x meta 6 = 60	6 dias x meta 6 = 36
Produção mensal por servidor (em análises)	132	139,2	142,8	146,4
Projeção para 16 servidores (em análises)	2112	2227,2	2284,8	2342,4
Aumento produção mensal	-	5,45%	8,18%	10,91%



	Meta + 30% nos dias em teletrabalho			
	SEM TELETRABALHO	2 DIAS/ SEMANA	3 DIAS/ SEMANA	4 DIAS/ SEMANA
	-	8 dias x meta 7,8 = 62,4	12 dias x meta 7,8 = 93,6	16 dias x meta 7,8 = 124,8
	22 dias x meta 6 = 132	14 dias x meta 6 = 84	10 dias x meta 6 = 60	6 dias x meta 6 = 36
Produção mensal por servidor (em análises)	132	146,4	153,6	160,8
Projeção para 16 servidores (em análises)	2112	2342,4	2457,6	2572,8
Aumento na produção mensal	-	10,90%	16,36%	21,82%

9. Conclusão

Face ao exposto e analisado, exsurtem de modo suficientemente claro as vantagens a serem colhidas pela Administração Pública Federal, para os servidores públicos e para a sociedade pela implementação do *Teletrabalho*.

Os ganhos ocorridos em outros órgãos/entidades relacionados à produtividade, economia de recursos, qualidade de vida e conformidade profissional, anteriormente discutidos, constituem motivos suficientemente sólidos a ponderar pela implementação de um projeto piloto de teletrabalho nesta Diretoria de Fiscalização – DIFIS/ANS. Ademais salienta-se que, pela natureza dos processos de trabalho desempenhados nas diversas áreas da DIFIS e dos NÚCLEOS, muitos destes são passíveis de mensuração e de estipulação de metas objetivas, factíveis e controláveis por suas chefias imediatas.

Desta forma, este Grupo de Trabalho, constituído por orientação da Diretoria de Fiscalização, recomenda a aprovação da proposta de implementação do regime de

Teletrabalho nesta Diretoria e nos Núcleos da ANS, e a solicitação de autorização ao Ministro da Saúde, conforme previsto no Decreto nº 1.590/95, haja vista que não se vislumbram, operacionalmente, razões impeditivas à consecução desta iniciativa coadunada aos novos paradigmas da Administração Pública Gerencial em sede desta Diretoria de Fiscalização.



À consideração superior,

Alex Urtado Abreu - SIAPE 2326230 (em férias)

Ana Zilles Schuch - SIAPE 1754135

Leonardo Holanda de Almeida - SIAPE 1583409 (em férias)

Luciana Massad Fonsêca - SIAPE 1512674

Marcello Ismerio da Silva - SIAPE 1583754

Mauricio Lancellotti - SIAPE 2074410 (em férias)

Olavo Gomes - SIAPE 1476164

De acordo, em 19/04/2016, à consideração superior.

Rodrigo Rodrigues de Aguiar
Diretor Adjunto

De acordo, em 19/04/2016, encaminhe-se ao Ministério da Saúde.

Simone Sanches Freire
Diretora de Fiscalização

De acordo. Autorizo a implementação de projeto piloto de teletrabalho na Diretoria de Fiscalização e nos Núcleos da ANS nos moldes descritos nesta Nota, conforme disposto no art. 6º, § 6º do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995.

Marcelo Castro
Ministro da Saúde