

EDUCAÇÃO NA SAÚDE: OS IMPACTOS DO TRABALHO REMOTO PARA A IMPLANTAÇÃO DO TELETRABALHO NOS PROCESSOS DE EDUCAÇÃO PERMANENTE DA SESAP/RN

Tházia de Souza Cirino ¹
Marcelo Mafort de Oliveira ²
Ruth Nayara Firmino Soares ³
Yago Jefferson Bezerra Pereira ⁴
Karoline Câmara Noronha ⁵
Fernanda Carla Faustino ⁶

RESUMO

Nos últimos anos, o avanço socioeconômico apoiado pela tecnologia, tem permitido melhor aproveitamento da produtividade profissional dentro de seus diversos eixos. No Brasil, em março de 2020, o contexto da pandemia da COVID-19 nos trouxe o teletrabalho de forma generalizada como modalidade alternativa de manter os processos de trabalhos ativos, sejam eles, no âmbito na administração pública ou privada, em virtude da imposição repentina de medidas de contingenciamento frente a velocidade da propagação da doença. O objetivo geral do estudo é analisar os impactos advindos da metodologia de trabalho remoto que geram a implantação do teletrabalho dentro dos processos de educação permanente da Secretaria de Estado do Rio Grande do Norte - SESAP, ministrados pela Subcoordenadoria de Gestão da Educação na Saúde – SGES. O estudo justifica-se por ser pioneiro dentro da SESAP, não existindo nenhum trabalho científico que trate a correlação entre os processos educacionais da SGES e a Legislação Estadual sobre teletrabalho vigente. A metodologia utilizada neste estudo é baseada em pesquisa descritiva e exploratória e de caráter qualitativa, com apoio de resultados quantitativos, que em paralelo proporciona quantificar e caracterizar equipamentos, servidores e capacitações ofertadas dentro da SGES Assim, é possível concluir que o teletrabalho nos processos de educação permanente no contexto da Secretaria de Saúde do RN podem ser mais proveitosos, considerando melhoria nas condições estruturais do servidor, redução de ruídos e interferências no processo de comunicação e qualidade de vida para os servidores que operacionalizam as atividades.

Palavras-chave: Educação permanente, Teletrabalho, SUS, SESAP, Capacitação.

¹ Especialista em Gestão Estratégica pela Universidade Potiguar - UnP, Servidora Efetiva da Secretaria de Saúde Pública do RN, cirinothazia@gmail.com;

² Especialista em Marketing pela Universidade Estácio de Sá, bacharel em Administração pela Faculdade Estácio do Rio Grande do Norte e graduando em Direito pela Universidade do Estado do Rio Grande do Norte, marcelooliveira@alu.uern.br

³ Especialista em Educação pelo Curso de Pedagogia do Movimento na Infância da Universidade Federal do Rio Grande do Norte - UFRN, Pedagoga - UFRN, Nutricionista pela Universidade Potiguar, Graduanda em Saúde Coletiva pela Universidade Federal do RN, narinarn@yahoo.com.br;

⁴ Especialista em Logística e Cadeia de Suprimentos - FMU, International Trader pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do RN, Graduando em Saúde Coletiva pela Universidade Federal do RN, yago.jefferson@outlook.com;

⁵ Especialista em Psicologia Hospitalar - UniBF, Graduada em Psicologia pela Universidade Potiguar - UNP, karolinenoronhac27@gmail.com

⁶ Mestre em Educação Profissional - IFRN, Pedagoga - UFRN, Servidora Efetiva da Secretaria de Saúde Pública do RN, fernaca@uol.com.br;

INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, o avanço socioeconômico apoiado pela tecnologia, tem permitido melhor aproveitamento da produtividade profissional dentro de seus diversos eixos. No Brasil, em março de 2020, o contexto da pandemia da COVID-19 trouxe o teletrabalho de forma generalizada como modalidade alternativa de manter os processos de trabalhos ativos, sejam eles, no âmbito na administração pública ou privada, em virtude da imposição repentina de medidas de contingenciamento frente a velocidade da propagação da doença. Conforme publicada a Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, a qual trouxe medidas de regulamentação para o enfrentamento do estado de calamidade pública ocasionado pelo novo coronavírus, permitindo a alteração do regime de trabalho presencial para o teletrabalho (BRASIL, 2020).

Apesar de tratar-se de uma novidade em muitos espaços, o teletrabalho já havia sido regulamentado na legislação trabalhista desde o ano de 2011, com a publicação da Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011, a qual alterou o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, equiparando os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos (BRASIL, 2011).

Nesse sentido, consideremos a referida legislação:

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 (CLT, 2011, p. 02).

À vista disso, essas transformações no cenário laboral ocorrem há bastante tempo no país, principalmente referente ao setor privado, demonstrando que a sociedade tem atingido picos de produção intelectual, possibilitando avanços significativos. Tais melhorias não seriam diferentes, quando se trata dos processos gerenciados pela saúde no âmbito do serviço público.

O Sistema Único de Saúde (SUS), possui correlação direta com a presença da tecnologia no campo de trabalho e demonstra que o gerenciamento das ações na área da saúde ocorre a partir da descentralização dos sistemas de informação, visto que estes perpassam pelos níveis municipais, regionais e estaduais. Dito isso, os sistemas são vistos como um

mecanismo de gerenciamento no acesso às informações em tempo real, de modo que subsidia a tomada de decisão e traz celeridade na definição de estratégias que atendam as necessidades do SUS. Os sistemas SINAN (Sistema de Informação de Agravos de Notificação), SIA/SUS (Sistema de Informações Ambulatoriais), SIH/SUS (Sistema de Informações Hospitalares) e SIAB (Sistema de Informação da Atenção Básica), utilizados nacionalmente para controle de informações dentro do sistema de saúde, são exemplos de eficiência nos resultados. Além da criação da *Home Page* do DATASUS, que visa articular e integrar informações de diversos sistemas em um único banco de dados, visando o planejamento, monitoramento e avaliação em saúde.

No que se trata do contexto Estadual no Rio Grande do Norte, a Secretaria de Saúde do Estado tem procurado estruturar suas informações de forma célere e eficiente. Sistemas gerenciados pela Subcoordenadoria de Informação e Gestão do Trabalho e da Educação – SIGTE, dentro da Coordenadoria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde – CGTES, possibilitam atender demandas com brevidade, administrados e operados por profissionais qualificados para a atividade.

Diversas atividades de educação permanente, como oficinas, reuniões para orientações, treinamentos e as próprias capacitações já são realizadas de forma virtual, que apoiadas pela tecnologia, conseguem atender um número maior de servidores, em suas diversas macrorregiões.

Pode ser citado como exemplos de sistemas indispensáveis para o funcionamento das atividades de educação permanente dentro da SESAP: Sistemas disponíveis em ‘*plat rado*’ do Planejamento e Gestão Fiscal) e ERGON (Sistema de Gestão de Pessoas no Setor Público).

Assim, pode-se notar que as atividades operacionais, envolvendo sistemas operacionais e plataformas digitais, exigem condições adequadas de trabalho e um planejamento produtivo que possa oferecer resultados e produtos com qualidade. Diante do contexto, surge a questão da análise: A implantação do teletrabalho no âmbito da Secretaria de Saúde do RN seria uma ação apoiadora para os processos de Educação Permanente?

O objetivo geral do estudo é analisar os impactos advindos da metodologia de trabalho remoto que geram a implantação do teletrabalho dentro dos processos de educação permanente da Secretaria de Estado do Rio Grande do Norte - SESAP, ministrados pela Subcoordenadoria de Gestão da Educação na Saúde – SGE.

De maneira específica, destaca-se a importância do Decreto nº 31.540 de 25 de maio de 2022 no decorrer da pesquisa, visto que este institui e disciplina o teletrabalho dentro do Estado do Rio Grande do Norte, bem como, a Portaria SEI nº.788 de 17 de março de 2023,

que disciplina a implantação da Gestão do Teletrabalho no âmbito da SESAP/RN. Com isso, busca-se analisar o atual contexto de desenvolvimento das atividades de educação permanente dentro da SGES, como também, analisar a aplicabilidade do teletrabalho nas atividades de Educação Permanente da SGES.

Diante do objeto de estudo, é possível justificar como análise pioneira dentro da SESAP, não existindo nenhum trabalho científico que trate dos processos educacionais da Subcoordenadoria de Gestão da Educação na Saúde – SGES relacionada a Legislação Estadual sobre teletrabalho vigente.

METODOLOGIA

A metodologia utilizada neste estudo é baseada em descritivo-exploratória pela característica de observar, classificar e descrever fenômenos acerca das informações coletadas a partir dos relatórios estaduais, banco de dados e planilhas em Excel que possuem dados relacionados a Gestão da Educação, bem como, os gerados pelos servidores que compõem a Subcoordenadoria da Gestão da Educação na Saúde – SGES e da Coordenadoria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde da SESAP/RN.

A análise do delineamento metodológico da pesquisa foi desempenhada com base nos estudos qualitativos e quantitativos que visam quantificar e caracterizar equipamentos, servidores e capacitações ofertadas dentro da SGES.

Entre as características da metodologia quantitativa, incluem-se, segundo Chizzotti (2013), observando o que ele intitula de “modelo-padrão”, os seguintes elementos:

1. hipótese de explicação de fatos observados;
2. verificação da hipótese (experimentação): coleta de dados e análise dos dados;
3. previsão: explicação das leis que regem os fenômenos observados e dedução aplicada a outros fenômenos que estão sob as mesmas leis (Chizzotti, 2013, p. 31).

Neste prisma, evidencia-se que os dados necessários para a pesquisa foram coletados na Secretaria de Saúde do Rio Grande do Norte, alimentados por planilhas do programa Excel versão 2010 e relatórios disponíveis nos anos de 2021 e 2022, elaborados pela referida SGES.

A análise dos dados se deu no período de Junho de 2023, realizando dentro da Subcoordenadoria de Gestão da Educação em Saúde – SGES. A análise documental se deu a partir da leitura dos relatórios, portarias e outras legislações vigentes.

REFERENCIAL TEÓRICO

A presença de tecnologia estruturada é defendida por diversos autores.

O modelo de atenção prevalecente no Brasil é voltado para as condições agudas e não atende as necessidades de saúde. É preciso pensar a integralidade da atenção como um conjunto de valores que movem a ação na saúde, e o ponto central desses valores é reconhecer o direito à saúde e o direito de todos a ter acesso às tecnologias disponíveis (SERRETA, 2009, p.106).

Ainda SARRETA (2009, p. 173), destaca a importância da Educação Permanente em Saúde - EPS, na qual:

A ação de EPS não trata de capacitação ou treinamento, mas da construção de conhecimentos em uma vinculação horizontal, intersetorial e interdisciplinar. Prioriza a relação ensino-aprendizagem movida pelo debate crítico e discussões das exigências presentes no cotidiano dos serviços de saúde, o que significa que o ponto de partida são os problemas ou a problematização da realidade concreta.

De acordo com Araújo, *et al.* (2021), a implantação do teletrabalho remete além da necessidade de local apropriado, tecnologia adequada, e configuração de gestão não conservadora; deverá haver também preocupação com o contexto laboral, ainda de acordo com os mesmos autores:

Assim, é necessário construir caminhos para que os trabalhadores sejam protagonistas e participem diretamente dos processos de tomada de decisão e inovação em relação a implementação e desenho de trabalho. Definir e estabelecer práticas e indicadores de desempenho, bem como metas e resultados esperados dos trabalhadores que estão atuando em home-office. As ações poderão incluir além de comunicação clara, a forma de organizar e otimizar o tempo de trabalho, criar condições e formas de evidenciar os resultados alcançados de cada trabalhador em trabalho remoto, e, conseqüentemente garantir a perspectiva de carreira e os reconhecimentos pelos resultados alcançados.

Outro ponto importante é o apontado pelos autores Castro, *et al.* (2023), quando ressaltam que:

Estudar o teletrabalho e seus efeitos no emprego, na prestação dos serviços de saúde e na integridade do trabalhador deve se constituir uma tarefa urgente para aqueles que atuam na área da gestão e da regulação do trabalho em saúde. Incluir esse tema na agenda do gestor poderá minimizar os possíveis efeitos deletérios para a gestão do trabalho em saúde e melhorar os conteúdos e as respectivas aplicações das normativas legais. Destaca-se a importância de se constar a saúde e a segurança do trabalhador como um dos elementos centrais nessa discussão.

Dentro do Estado do Rio Grande do Norte, foi publicado o “Decreto do Teletrabalho” em 2022, que após os resultados positivos do Teletrabalho em tempos da Pandemia do COVID-19, surgiu a necessidade de regulamentação. O Decreto nº 31.540 de 25 de maio de 2022, institui e disciplina o teletrabalho dentro do Estado, podendo solicitar o teletrabalho, as pessoas descritas:

Para aderir o teletrabalho, como condição de adesão, o Artigo 4º do Decreto, determina quem pode solicitar. Estão enquadrados: servidores públicos ocupantes de cargo efetivo; servidores públicos ocupantes de cargo em comissão, declarado em lei de livre nomeação e exoneração; empregados públicos; contratados temporários na hipótese do art. 37, IX, da Constituição Federal; militares estaduais, sendo de responsabilidade do servidor a adesão adequada de recursos tecnológicos e estruturais, em regime parcial ou integral.

A Portaria SEI nº.788 de 17 de março de 2023, que disciplina a implantação da Gestão do Teletrabalho no âmbito da SESAP/RN, em suas considerações iniciais, os preceitos Constitucionais, apontando que:

o princípio da eficiência, prescrito no art. 37 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, é de observância obrigatória pela Administração Pública e que esse se traduz, primordialmente, em maior racionalidade na gestão da máquina pública por meio da redução de custos operacionais, da concretização de uma cultura organizacional orientada para o alcance de resultados e de metodologias de gestão adequadas às realidades de trabalho no âmbito do Poder Executivo e ao uso de tecnologia;

No Art. 3º, a Portaria traz conceitos fundamentais para o estudo, enumerados entre os incisos I ao XVI, no qual, define-se:

I - **Teletrabalho:** modalidade de trabalho realizado fora das dependências físicas dos órgãos ou entidades da Administração Pública Estadual, com a utilização de recursos tecnológicos;

II - **Teletrabalhador:** servidor público estadual que esteja desenvolvendo suas atividades na modalidade de teletrabalho integral ou trabalho híbrido;

III - **Gestão de teletrabalho:** gestão das atividades remotas segundo princípios e diretrizes norteadores da administração pública, alinhados com as novas dinâmicas do trabalho virtual, com acompanhamento e monitoramento do teletrabalhador com base na regulamentação específica dos servidores da Secretaria de Estado da Saúde Pública;

IV - **Teletrabalho Híbrido:** atividade laboral executada de forma presencial nas dependências da Secretaria de Estado da Saúde Pública e remota, com a utilização de recursos de tecnologias de informação e comunicação, em local adequado às condições de privacidade e segurança exigidas pelo serviço, mediante o uso de equipamentos e tecnologias que permitam a execução das atribuições remotamente e restrito a um plano de trabalho específico;

V - **Teletrabalho integral:** atividade laboral executada de forma totalmente remota, com a utilização de recursos tecnológicos de privacidade e segurança exigidas pelo serviço, mediante o uso de equipamentos e tecnologias que permitam a execução das atribuições remotamente e restrito a um plano de trabalho específico;

V - **Trabalho Presencial:** atividade laboral executada de forma presencial nas dependências da Secretaria de Estado da Saúde Pública;

XI - **Sistema SABDP** - Software De Acompanhamento Básico de Desenvolvimento De Projetos;

Ainda, no Art. 19 da referida Portaria: “servidor em regime de teletrabalho deverá garantir, às suas expensas, estrutura física e tecnológica necessária à realização das atividades, mediante uso de equipamentos adequados e ergonômicos”.

É importante destacar, que as atividades descritas no Decreto nº31.540/2022, podem ser desempenhadas de forma remota, devendo respeitar atributos necessários, relacionados de forma exemplificativa, são: os que demandem maior esforço individual e menor interação com outros agentes públicos; os que exijam elevado grau de concentração e complexidade; e os de baixa a média complexidade, com elevado grau de previsibilidade e/ou padronização nas entregas.

Também merece destaque, a forma de acompanhamento do regime de teletrabalho, que de acordo com o Art. 11 do Decreto nº 31.540 de 25 de maio de 2022:

Os órgãos e entidades que tenham implementado o programa de teletrabalho deverão apresentar relatório a cada período de 12 (doze) meses, contemplando: I - revisão da atuação das atividades em regime de teletrabalho; II - avaliação quantitativa e qualitativa acerca da modalidade de trabalho. Parágrafo único. O relatório de que trata o caput deverá ser enviado à Secretaria de Estado da Administração (SEAD), para fins de consolidação da avaliação quantitativa e qualitativa acerca da modalidade de teletrabalho por parte da Comissão Permanente de Gestão do Teletrabalho.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Após analisar o referencial teórico e informações obtidas na Subcoordenadoria de Gestão da Educação na Saúde – SGES e na Subcoordenadoria de Informação e Gestão do Trabalho e da Educação – SIGTE, notou-se a presente necessidade de desenvolvimento de atividades operacionais com a melhor estrutura física, devido a utilização de dados, armazenamento de informações, urgência na obtenção de relatórios, qualidade na transmissão de capacitações, reuniões, oficinas na modalidade virtual/online e não menos importante, qualidade das condições de trabalho do servidor público que operacionaliza as informações.

Somente no ano de 2021, as capacitações realizadas na modalidade virtual, atenderam 8.780 inscrições de servidores, distribuídos dentro de toda a rede SESAP/RN. É importante destacar o cenário da pandemia do COVID-19, na qual as capacitações foram direcionadas para o contexto e em sua grande maioria, na modalidade virtual. Já no ano de 2022, foram realizadas 1.374 inscrições de servidores da SESAP/RN.

Dessa forma, fica claro o quanto se torna produtiva a qualificação na modalidade virtual, sendo possível atender um número maior de servidores, evitando maior deslocamento e com considerável economia de recursos.

A análise reforça o papel das capacitações na modalidade virtual, quando se trata de atender a rede pública de saúde dentro do Estado, qualificando os servidores, independente de sua distância física.

Sobre a estrutura física de trabalho, notou-se que há 15 computadores (12 Desktops e 03 Notebooks) dentro do setor de capacitação, 15 podem transmitir som (placa de som), 05 possuem webcams, 15 possuem internet, 08 computadores possuem pacote Office, necessário para o desenvolvimento de atividades específicas da educação permanente, composta diretamente por 23 colaboradores dentro da SGE.

Outro ponto fundamental que merece destaque, é a importância de um espaço físico adequado, com condições sonoras adequadas e livre de interferências das demais demandas de trabalho rotineiras do serviço público. As atividades de educação permanente exigem uma ligação direta entre o servidor emissor e o receptor da informações, não sendo adequado ruídos externos, que podem interferir na qualidade da informação.

Tal estrutura, torna-se insuficiente quando é necessário realizar capacitações virtuais, elaboração de relatórios que exijam concentração, execução de atividades que demandem internet de qualidade.

Um dos pontos que merece destaque é a forma de controle do teletrabalho, no qual o gestor pode acompanhar a produtividade do servidor, através de um *Software* de Acompanhamento Básico de Desenvolvimento De Projetos - SABDP; que permite mensurar resultados e replanejar distribuição de atividades por servidor ou núcleo estratégico.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após o resultado da discussão, é possível defender o teletrabalho dentro dos processos de educação permanente da Secretaria de Estado do Rio Grande do Norte - SESAP,

ministrados pela Subcoordenadoria de Gestão da Educação na Saúde – SGES, tendo em vista que, um local adequado e planejado para os processos de educação permanente, desde o seu planejamento estratégico até as capacitações de fato, pode permitir resultados mais satisfatórios, com melhor qualidade na transmissão de informações e menor possibilidade de ruídos no processo de comunicação.

Um dos benefícios do teletrabalho para os gestores é poder mensurar com melhor precisão a qualidade das produções e o controle da distribuição de atividades, além de um histórico de desempenho que pode ser gerado para tomada de decisões estratégicas, como redistribuição de demandas e avaliação de desempenho.

Outro ponto crucial é a qualidade das condições estruturais permitidas ao servidor, tendo em vista que toda a estrutura física para execução da atividade remota está regulamentada na Portaria SEI nº.788 de 17 de março de 2023, que disciplina a implantação da Gestão do Teletrabalho no âmbito da SESAP/RN, melhorando a qualidade no processo de desenvolvimento das atividades de educação permanente, já que a estrutura física da Secretaria não possui uma *Internet* estável e confiável para atender o serviço.

Assim, é possível concluir que o teletrabalho nos processos de educação permanente no contexto da Secretaria de Saúde do RN podem ser mais proveitosos, considerando melhoria nas condições estruturais do servidor, redução de ruídos e interferências no processo de comunicação e qualidade de vida para os servidores que operacionalizam as atividades.

Como sugestão, diante do estudo e de toda a análise teórica, recomenda-se a implantação do teletrabalho para os servidores da Subcoordenadoria de Gestão da Educação na Saúde – SGES, para melhoria dos processos de educação permanente da SESAP/RN.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, I. C.; LUQUINI, I. de M. A. M. . .; CASTRO, M. C. D. e; MAIA, P. L. O. .; ESTEVES, D. P. . **Teleworking: considerations and implications of employment relationships for workers' health.** Research, Society and Development, [S. l.], v. 10, n. 1, p. e50010111995, 2021. DOI: 10.33448/rsd-v10i1.11995. Disponível em: <<https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/11995>>. Acesso em: 10 de junho de 2023.

BRASIL. **Decreto nº 31.540, de 25 de maio de 2022.** Institui e disciplina o teletrabalho no âmbito do Poder Executivo Estadual e dá outras providências. Disponível em:

<http://diariooficial.rn.gov.br/dei/dorn3/docview.aspx?id_jor=00000001&data=20220526&id_doc=770126>. Acesso em: 08 de junho de 2023.

Castro, J. L. de, Costa, T. P. T., Oliveira, N. H. S. de, Silva, R. R., Bodra, M. E. F. do A., & Aith, F. (2023). **Telework in health: where are we heading to?**. *Revista De Saúde Pública*, 57(Supl.1), 7. <https://doi.org/10.11606/s1518-8787.2023057004797>. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/rsp/article/view/212097>>. Acesso em: 10 de junho de 2023.

Chizzotti, A. (2013). *Pesquisa em ciências sociais*. São Paulo: Cortez

SARRETA, F. O. **Educação Permanente em Saúde para Trabalhadores do SUS**. São Paulo: Editora UNESP, 2009. Disponível em: <<http://books.scielo.org/id/29k48>>. Acesso em: 10 de junho de 2023.

RIO GRANDE DO NORTE. **PORTARIA-SEI Nº 788, DE 17 DE MARÇO DE 2023**. que disciplina a implantação da Gestão do Teletrabalho no âmbito da Secretaria de Estado da Saúde Pública do Estado do Rio Grande do Norte. Diário Oficial do Estado do Rio Grande do Norte, 2019.