

ORIENTAÇÃO N.º 147/2023

O REGIME DE TELETRABALHO NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Orientação

O isolamento social decorrente da Pandemia da *Covid-19* impulsionou uma realidade não muito distante: o teletrabalho. A necessidade de não ter contato com diversas pessoas e manter-se em isolamento fez com que empresas e a administração pública aderissem à forma de trabalho remoto.

Sobre o tema, foi publicada a Lei nº 14.442 de 2022, que, entre outras providências alterou a redação dos artigos 75 “b”, “c” e “f”, da C.L.T., regulamentando o teletrabalho e definindo tal modalidade como a prestação de serviços fora das dependências do local de trabalho, de maneira preponderante ou híbrida, que não pode ser caracterizada como trabalho externo¹. A regra preceituou, ainda, que a prestação de serviços nessa modalidade deverá constar expressamente do contrato de trabalho².

A opção pelo regime de teletrabalho não configura uma obrigatoriedade do Poder Público, mas sim, está no rol de atos discricionários do agente público, de modo que é possível sua implementação e revogação a qualquer momento (respeitando, aos que já estão neste regime, o período de transição), não havendo, portanto, direito adquirido ao servidor público.

Com efeito, uma característica desse regime é a possibilidade de o controle da prestação de serviço ser observado por metas previamente estipuladas. Cita-se, neste ponto, o Decreto nº 11.072/2022 que dispõe sobre o Programa de Gestão e Desempenho – PGD da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, o qual, uma vez instituído, poderá prever o nível de produtividade exigido para o teletrabalho, apesar de haver também a possibilidade de adotá-lo no regime presencial. Veja-se:

Art. 4º A instituição do PGD se dará no âmbito de cada autarquia, fundação pública ou unidade da administração direta de nível não inferior ao de Secretaria ou equivalente, por meio de portaria da autoridade máxima, vedada a delegação, e preverá, no mínimo:

[...]

IV - o eventual nível de produtividade adicional exigido para o teletrabalho;

1 “Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo.

2 Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho.



Art. 6º O PGD poderá ser adotado nas seguintes modalidades:**I - presencial; ou****II - teletrabalho.**

Parágrafo único. A modalidade presencial, a que se refere o inciso I do caput, poderá ser tornada obrigatória pelas autoridades referidas no caput do art. 3º.

Há, ainda, outras regras especiais para o teletrabalho, citadas pelo Decreto do PGD, tais como: necessidade de acordo entre agente público e a Administração, necessidade de atividade compatível com o regime e ausência de prejuízo ao ente público, colacionadas a seguir:

Art. 9º O teletrabalho:

I - dependerá de acordo mútuo entre o agente público e a administração, registrado no termo de ciência e responsabilidade;

II - poderá ocorrer em regime de execução integral ou parcial;

III - ficará condicionado à compatibilidade com as atividades a serem desenvolvidas pelo agente público e à ausência de prejuízo para a administração;

IV - terá a estrutura necessária, física e tecnológica, providenciada e custeada pelo agente público; e

V - exigirá que o agente público permaneça disponível para contato, no período definido pela chefia imediata e observado o horário de funcionamento do órgão ou da entidade, por todos os meios de comunicação.

Sobre o exposto, cita-se entendimento jurisprudencial a partir do Acórdão do TCU nº 2.564/2022³,

“[...] 8. O teletrabalho já não é um novidade. A Lei 13.467, de 2017, positivou no direito pátrio o teletrabalho, ao incluí-lo na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, conceituando-o como " (...) a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo".

[...]

13. O **PGD** é o modelo de trabalho que regulamenta a substituição do controle de frequência do servidor público por uma **gestão de pessoas baseada em resultados e que flexibiliza a realização de trabalho**

³ Disponível em https://pesquisa.apps.tcu.gov.br/#/documento/acordao-completo*/NUMACORDAO%253A2564%2520ANOACORDAO%253A2022/DTRELEVANCIA%2520desc%252C%2520NUMACORDAOINT%2520desc/01%2520. Acesso em 28/02/2023



em relação ao local (presencial, teletrabalho e híbrido) e **ao horário de execução** (síncrono e assíncrono)

14. Na prática, **é a adoção do PGD que autoriza, normativamente, que um órgão ou entidade da Administração Pública Federal do Poder Executivo faculte aos seus servidores a realização de trabalho sem o controle de ponto, seja presencial ou não.** Nessa hipótese, o servidor passa a ser retribuído (remunerado) pelo cumprimento de metas (resultado) e não pela observância da jornada de trabalho. Dizendo de outra forma: se a instituição pública não tiver adotado o PGD, seus servidores devem cumprir jornada de trabalho nas instalações do órgão público e com controle de horário. Não basta a edição de um ato normativo interno, é indispensável, para as entidades que integram o Sipec, a adoção do PGD.

[...]

18. **São características próprias do PGD**, entre outras, que: **i)** abranja atividades que permitam a mensuração da produtividade e dos resultados da unidade; **ii)** preveja os benefícios para a instituição; **iii)** estabeleça, caso deseje, produtividade adicional para o participante; **iv)** não abarque atividades que possa prejudicar o atendimento presencial ao público; e **v)** não implique aumento de despesa para a Administração Pública Federal.

[...]

46. E como relatado, mesmo entre as unidades jurisdicionadas que internalizaram o PGD, a maioria **não observa plenamente as regras estabelecidas e não propicia a transparência necessária** para que os órgãos de controle e a sociedade possam exigir o seu cumprimento.

[...]

48. Assim, entendo ser cabível dar ciência aos 195 órgãos/entidades federais que integram as estruturas organizacionais do Governo Federal, inclusive àqueles que já implantaram o PGD, **de que a não observância das regras e procedimentos dispostos no Decreto 11.072/2022 e na IN-SGP 65/2020 impede a adoção de outro regime de trabalho, senão o presencial e com controle de ponto, e que o descumprimento desses normativos comporta a aplicação da sanção prevista no art. 58, inc. II, da Lei Orgânica do TCU.**

[...]



52. Por último, quero consignar que acredito, tal como ressaltou o Ministro Bruno Dantas, que **o regime de trabalho por aferição dos resultados, que já se encontra incorporado, de forma irreversível, tanto na esfera pública como na iniciativa privada, é um importante instrumento de gestão administrativa, que deve ser " (...) adotado de maneira apropriada e com foco principal nos interesses da sociedade".** [destacamos]

Cabe ainda pontuar que o interesse público deve, necessariamente, ser observado, de modo que a implementação do referido regime é possível, desde que atendidas as exigências em um aspecto geral, além de resguardar desde logo, o interesse público.

Conclusão

Pelos termos expostos, é possível concluir que o regime de teletrabalho é uma realidade nas relações de trabalho de modo geral, podendo, portanto, ser incorporado pela Administração Pública, caso deseje, de acordo com a sua conveniência e necessidade, utilizando-se, de forma subsidiária, as pontuações trazidas pelo Decreto nº 11.072/2022.

Adamantina/SP, 28 de fevereiro de 2023.

Ana Júlia Pereira

Consultora Responsável pela Elaboração

José Carlos Pacheco de Almeida

Diretor Jurídico Responsável pela Revisão e Aprovação

