

TELETRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA – UMA PERSPECTIVA HISTÓRICA LEGAL

TELEWORKING IN PUBLIC ADMINISTRATION - A LEGAL HISTORICAL PERSPECTIVE

Hesley Rodrigues Lima¹
Vinicius Pinheiro Marques²

Resumo: O presente artigo foi escrito a partir de pesquisas documentais em âmbito federal e estadual. Em âmbito federal a fonte de pesquisa originou-se no Portal de Legislações da Presidência da República (<https://legislacao.presidencia.gov.br/>) e em âmbito estadual utilizou-se como fonte o Portal de Pesquisa da Assembleia Legislativa do Estado do Tocantins (<https://al.to.leg.br/pesquisa>). O lapso temporal utilizado foi o período entre os anos de 2011 e 2021, pois a partir de 2011 ocorreu a primeira alteração da CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas contemplando o teletrabalho como forma de trabalho alterando a relação trabalhista em nível privado o que alterou a relações empregado/empregador e o final na pesquisa se dá em 2021 onde se confirma os 10 anos dessa modificação na CLT. Essa alteração em nível privado motivou alterações na legislação federal e no estado do Tocantins, e também alterou a relação Governo/servidor estatutário.

Palavras-chave: Teletrabalho. Servidor Público. Home Office.

Abstract: This article was written based on documentary research at federal and state levels. At the federal level, the research source originated from the Legislation Portal of the President of the Republic (<https://legislacao.presidencia.gov.br/>) and at the state level, the Research Portal of the Legislative Assembly of the State of Tocantins (<https://al.to.leg.br/pesquisa>) was used as a source. The time period used was between 2011 and 2021, as from 2011 onwards the first change to the CLT – Consolidation of Labor Laws took place, contemplating teleworking as a form of work, changing the labor relationship at a private level, which changed the employee/employer relationships, and the end of the research is in 2021, marking 10 years of this change in the CLT. This change at the private level led to changes in the federal legislation and in the state of Tocantins, and also changed the government/public workers relationship.

Keywords: Teleworking. Public Agent. Home Office.

1 - Graduado em Ciências da Computação pela Universidade Católica de Goiás, Especialista em Ciência da Computação pela Universidade Federal de Santa Catarina, cursando o Mestrado Profissional em Administração Pública pela Universidade Federal do Tocantins/PROFIAP. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8795430051512608>, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1296-0557>. E-mail: hesley@gmail.com

2 - Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), Mestre em Prestação Jurisdicional e Direitos Humanos pela Universidade Federal do Tocantins (UFT) e Doutor em Direito (Magna Cum Laude) pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC MINAS). Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7300803447800440>, ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-1294-8603>. E-mail: viniciusmarques@uft.edu.br

Introdução

O avanço das tecnologias da informação vem provocando diversas mudanças na sociedade e nas organizações públicas ou privadas. A velocidade das redes de computadores, a popularização do uso da internet, dos computadores portáteis ou notebooks, aplicativos de comunicação como “Whatsapp” e “Telegram”, ferramentas de reuniões instantâneas como o “Google Meet” e “Microsoft Teams”, dentre outras tecnologias contribuíram com a efetiva utilização do teletrabalho ou trabalho remoto.

Outro fator de suma importância que impulsionou a utilização das tecnologias da informação e não se pode deixar de destacar, foi o cenário apresentado no ano de 2020, com o surgimento do novo coronavírus SARS-CoV-2, responsável pela COVID-19. Naquele período, os governos em suas três esferas implantaram medidas sanitárias com o intuito de conter a proliferação da COVID-19. Medidas como a proibição de aglomeração de pessoas em ambientes fechados, fizeram com que novos modelos de execução das atividades laborais fossem implantados. Vários órgãos públicos decidiram intercalar o trabalho de seus servidores em turnos alternados, sendo que o limite de pessoas nos locais de trabalhos fosse respeitado. Os órgãos que não conseguiram utilizar desse mecanismo, buscaram alternativas e dentre elas a utilização do teletrabalho pelos seus servidores. Essas alternativas foram fundamentais para o cumprimento das exigências sanitárias sem o prejuízo no cumprimento de das atividades.

O dicionário da língua portuguesa Michaelis, conceitua o teletrabalho como: “Trabalho fora do escritório de uma empresa, geralmente em casa, com ou sem vínculo empregatício, havendo comunicação com a firma pela internet ou por telefone. [...]” e, conforme o mesmo dicionário, sua etimologia é dada como sendo de origem grega onde “tele” significa a distância.

Assim, mesmo que o gestor ou o servidor público possam estar adaptados com essa nova realidade com a utilização do trabalho remoto, existe a obrigatoriedade de se regulamentar o modelo de trabalho. Essa regulamentação vem por estabelecimento de lei, aprovada no Congresso Nacional (composto pela Câmara dos Deputados e Senado Federal) e sancionada pela Presidência da República e de instrução normativa elaborada por órgãos governamentais.

A lei federal 13.467, de 13 de julho de 2017, em seu artigo 75-B conceitua o teletrabalho como sendo “[...] 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”. Essa lei é considerada um marco importante na implementação legal dessa forma de trabalho.

O serviço público é uma atividade primordial na execução das atividades planejadas pela administração pública brasileira. Segundo a Constituição Federal brasileira, em seu artigo 175, “Incumbe ao poder público, na forma da lei, diretamente ou sob regime de concessão ou permissão, sempre através de licitação, a prestação de serviços públicos.” (BRASIL, 1988, Art 175).

Assim, fica evidenciado que compete apenas ao Estado brasileiro, de forma direta ou indireta, a execução dos serviços públicos no Brasil. Porém, juridicamente essa atividade não se originou com a publicação da Carta Magna de 1988. Historicamente, a prestação do serviço público juridicamente e oficialmente teve seu início na Europa, na primeira metade do século XIX. Ficou a cargo dos franceses fazer o reconhecimento dessa atividade, porém na Grécia antiga já havia alguns indícios da prestação dessa atividade pelos senhores detentores de grandes fortunas não de forma organizada com Estado, mas como forma de demonstração de honra. Assim, para JUSTEN:

[...] Historicamente o serviço público teve seu início oficial e jurídico na França, no início do século XIX e final do século XX. No entanto, pode-se buscar uma primeira noção na Grécia antiga, onde o serviço era prestado pelos detentores de grandes fortunas em forma de imposição honrosa, e não pelo poder organizado em forma de estado. (JUSTEN, 2003, p. 17).

A partir da evolução histórica e dando um enfoque da atividade no Brasil, a autora Regina Negreiros afirma que no Brasil a atividade se iniciou no início do século XIX, com a família real

portuguesa. Para a autora:

[...] no Brasil o serviço público teve sua origem em 1808, com a instalação da Real Família Portuguesa que, diante da necessidade de promoção do desenvolvimento da então colônia, dentro dos 4 parâmetros da diplomacia real, percebe a importância do trabalho administrativo. (NEGREIROS, 2014, Online).

O serviço público também é conceituado por um dos principais doutrinadores do direito administrativo brasileiro. O jurista, advogado, professor e escritor brasileiro Hely Lopes Meirelles, publicou no ano de 2005, a obra intitulada “Direito Administrativo Brasileiro”. Nela o autor afirma que o “Serviço público é todo aquele prestado pela administração por seus delegados, sob normas e controles estatais, para satisfazer as necessidades essenciais ou secundárias da coletividade ou simples conveniências do Estado.” (MEIRELLES, 2005, p. 327).

O serviço público não se executa por si só e é realizado por pessoas habilitadas com vínculo prévio com a administração pública em qualquer nível. A definição de agente público é trazida pela lei nº 8.429, de 02 de junho de 1992:

Art. 2º Para os efeitos desta Lei, consideram-se agente público o agente político, o servidor público e todo aquele que exerce, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função nas entidades referidas no art. 1º desta Lei (BRASIL, 1988, Art 175).

Até o ano de 2019, não se discutia de forma mais intensa a modalidade de execução de suas atividades, sendo elas realizadas predominantemente de forma presencial. A partir do surgimento do vírus COVID-19 e com o decreto federal nº 6 de 20 de março de 2020, com a determinação de estado de calamidade pública (devido a pandemia), o teletrabalho passou a ser uma modalidade de execução das atividades do servidor público bastante discutido.

O trabalho a distância, teletrabalho ou home office, vem sendo pensado, estudado e discutido intensamente desde o início da pandemia do COVID-19. Em buscas realizadas no Ministério da Educação, através do site¹ dos periódicos da CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior, foram pesquisados trabalhos publicados a partir dos filtros de busca disponíveis, sendo: Assunto contém “teletrabalho” ou “homeoffice” ou “home office”, entre os anos de 2013 a 2018 e, também, nos três anos posteriores ao qual coincidem com o período do surgimento do COVID-19 (entre os anos de 2019 e 2021). Os resultados dessa pesquisa foram compilados e apresentados na Tabela 1.

Tabela 1. Quantitativo de publicações no portal de periódicos CAPES com o assunto “teletrabalho” ou “home office” ou “homeoffice”

TIPOS DE RECURSO	PERÍODO		% TOTAL			
	JAN/2016 DEZ/2018	A	JAN/2019 DEZ/2021	A	1 PERÍODO	2 PERÍODO
Artigos	44		149		77,19%	68,66%
Artigos de Jornal	6		26		10,53%	11,98%
Artigos de Newsletter	0		4		0,00%	1,84%
Atas de Congressos	0		1		0,00%	0,46%
Capítulo de livro	3		3		5,26%	1,38%
Conjunto de Dados	0		5		0%	2,30%
Dissertações	0		1		0%	0,46%

1 <https://www-periodicos-capes-gov-br.ez1.periodicos.capes.gov.br/index.php/buscaador-primo.html>

Entradas de Referência	2	7	3,51%	3,23%
Gravação de Vídeo	0	3	0%	1,38%
Livros	1	0	1,75%	0,00%
Relatórios	1	18	1,75%	8,29%
TOTAIS	57	217	280,70%	

Fonte: Elaborado pelo autor a partir do portal de periódico CAPES (2022)

A Tabela 1 mostra que foram publicados 57 documentos no periódico da CAPES entre 2016 e 2018 e 217 publicações entre os anos de 2019 a 2021, havendo um acréscimo nas publicações de 280,70%. Ou seja, o levantamento considerou o mesmo tempo (três anos) que precedeu a pandemia e pode-se observar um acréscimo de 280,70% em publicações no período que coincide com os três anos da pandemia (2019 a 2021).

A tabela também nos mostra que entre os trabalhos publicados, os artigos tiveram uma predominância significativa nos dois períodos, superando o percentual de 77,19% no primeiro e acima de 68% no segundo em relação ao quantitativo total de publicações em cada período. Outra característica a ser observada é a pluralidade nos tipos de publicações no segundo período, se comparado ao primeiro. A tabela 1 demonstra que os tipos de recursos Artigos de Newsletter, Atos de Congressos, Conjunto de Dados, Dissertações e Gravações de Vídeo não tiveram registro de publicação no período de 2016 a 2018 e passaram a ter pelo menos uma publicação nos três anos seguintes. Por outro lado, um livro foi publicado no primeiro período e no segundo não há registro desse tipo de publicação.

Caro leitor, o presente artigo tem o propósito de fazer um breve levantamento da legislação existente em torno do teletrabalho a partir de 2011 nos sites de buscas de legislação do Governo Federal² e da Assembleia Legislativa do Estado do Tocantins³, bem como citar alguns órgãos públicos que adotaram o uso dessa metodologia e debater a forma de implantação da legislação do teletrabalho para os servidores públicos federais.

Referencial teórico

O norte-americano Jack Nilles é considerado “pai do teletrabalho”, pois ainda no ano de 1972, realizou um trabalho na Força Aérea Norte-Americana onde defendeu a realização do trabalho a distância tendo como justificativa a economia de tempo no deslocamento dos funcionários até as empresas. Na publicação intitulada “Fazendo do Teletrabalho uma Realidade”, Nilles refere-se ao teletrabalho como sendo “quaisquer formas de substituição de deslocamentos relacionados com a atividade econômica por tecnologias da informação, ou a possibilidade de enviar o trabalho ao trabalhador; no lugar de enviar o trabalhador ao trabalho.” (NILLES, 1997, p. 28).

Em 1996, a Convenção nº 177 da Organização Internacional do Trabalho, realizada em Genebra na Suíça, definiu que o teletrabalho é a forma de trabalho realizada em lugar distante do escritório e/ou centro de produção, que permita a separação física e que se utilize uma nova tecnologia que facilite a comunicação.

Os benefícios do uso do teletrabalho na organização pública ou privada, foram levantados por diversos autores. Em artigo publicado em 2017, Leite e Mulher pontuaram que os ganhos em relação a essa modalidade de trabalho são para todos, sendo para o trabalhador e também para a sociedade. Em relação aos benefícios ao trabalhador os autores afirmam que:

“As vantagens aos teletrabalhadores são múltiplas. A organização passa a trabalhar com foco nos resultados, o que traz maiores benefícios nas avaliações de desempenho, que passa a avaliar as pessoas com foco no que produzem e não suas características pessoais. Esta nova forma de

² <https://legislacao.presidencia.gov.br/>

³ <https://al.to.leg.br/pesquisa>

avaliação também motiva as pessoas, que por sua vez, já estariam mais satisfeitas com a economia de tempo e maior disponibilidade de convivência com a família.” (LEITE; MULLER, 2017, p. 4)

No mesmo artigo autores afirmam que a sociedade ganha com o teletrabalho, “[...] pois há a dispensa do deslocamento do colaborador ao trabalho, o que desonera os transportes públicos e reduz carros em rodovias, diminuindo a emissão de gás carbônico e poluentes no meio ambiente.” (LEITE; MULHER, 2017, p. 4).

E por fim, em relação aos ganhos para organização os autores Mello e Tachizawa (2003) afirmam que as empresas podem ser beneficiadas por esse modelo destacando as seguintes vantagens:

[...] pode-se recrutar colaboradores a partir de uma área geográfica maior; ocorre menos “turn over” de funcionários talentosos que por alguma razão necessitam mudar de local físico ou geográfico; o absenteísmo em virtude de doenças, tráfego ou tempo ruim é reduzido; os custos do escritório central podem diminuir; e, concomitantemente poderá haver aumento de produtividade e de eficácia; o ambiente de trabalho torna-se mais flexível; os funcionários não precisam ir ao escritório todos os dias, e assim ganham tempo produtivo e têm menos stress provocados pelos congestionamentos no trânsito, pelas relações conflitantes no trabalho etc.,” (MELLO; TACHIZAWA, 2003, p. 26)

A tarefa de implantar esse modelo de trabalho em uma organização pública ou privada pode ser facilitada ou dificultada a depender da forma como esse tema é tratado dentro da organização. Questões como o da cultura organizacional foi colocado por Álvaro Mello trabalho publicado no ano de 1999, quando escreve:

“A adoção do teletrabalho no nosso país encontra algumas barreiras, em virtude basicamente da cultura da “exigência da presença física no local de trabalho”, como também do hábito do funcionário ser tratado de forma paternalista e ter dificuldades para administrar o seu tempo.” (MELLO, 1999, p. 21)

A mesma obra alerta sobre os perigos relacionados a falta de gestão dessa atividade. Não se pode confundir trabalho remoto com trabalhar fora da empresa em qualquer hora, ou a qualquer momento. Sobre essa possível confusão, o autor alerta sobre possíveis implicações de ordem jurídica no âmbito trabalhista quando diz:

“No entanto, vale a pena alertar para o fato de que algumas empresas imaginam estar aplicando o teletrabalho em sua gestão, quando na verdade estão apenas usando artifícios para reduzir custos, ou simplesmente, contratando serviços, de onde poderão surgir questões legais e trabalhistas, que comprometerão o real significado do teletrabalho. Por exemplo, pode ocorrer se mal administrado, o caso em que o funcionário que trabalha em casa, move uma ação na Justiça, demonstrando que trabalhava até a meia noite, e sem horas extras e ter grandes possibilidades de ganhar a causa com seu empregador.” (MELLO, 1999, p. 21)

Outros pontos negativos também podem ser abordados e requerem atenção especial do ponto de vista das chefias. Em trabalho publicado na Revista do Serviço Público em 2021 a respeito da implantação do teletrabalho no SERPRO, Vilarinho, Paschoal e Demo observa que “[...] as dificuldades técnicas foram as protagonistas dos pontos negativos levantados pelas

chefias.” (VILARINHO; PASCHOAL; DEMO, 2021). Já sob o prisma dos teletrabalhadores e seus colegas, o item “convívio” ou a falta de um ambiente de convívio, foi preponderantemente negativo nessa modalidade.

Várias instituições públicas adotaram a metodologia do teletrabalho. Uma das primeiras instituições foi o SERPRO – Serviço Federal de Processamento de Dados, que em 1985 implantou o Projeto-Lar “primeira experiência em manter um empregado trabalhando em casa, com o apoio de um micro e comunicando-se com a empresa por teleprocessamento” (Magalhães, 1985, p. 23). A falta de tecnologias que prestassem maior apoio a ousos da atividade fez com que o projeto foi suspenso e a ideia voltou a ser repensado em 1997. Em 2005, graças a viabilidade tecnológica (principalmente a possibilidade de execução de atividades online), instituição implantou o seu projeto-piloto.

O CNJ – Conselho Nacional de Justiça também se colocou na vanguarda desse processo, quando em 2016 “considerando as vantagens e benefícios diretos e indiretos, resultantes do teletrabalho para a Administração, para o servidor e para a sociedade” (BRASIL, 2016) publicou uma Instrução Normativa que regulamenta o teletrabalho no âmbito do poder judiciário.

Metodologia

Foi levantada um conjunto de legislação em nível do Governo Federal, através do portal federal de buscas da legislação federal brasileira, e em nível do Estado do Tocantins no portal de buscas da Assembleia Legislativa do Estado do Tocantins, um arcabouço de documentos legais a respeito do teletrabalho para servidores públicos a partir do ano de 2011.

O presente artigo pretende usar a metodologia de pesquisa documental como forma de pesquisa. Esse tipo de pesquisa tem como fonte primária de informação os documentos oficiais, que nessa obra serão as leis e instruções normativas publicadas em órgãos federais e estaduais. O autor Antônio Carlos Gil define da seguinte maneira a pesquisa documental:

“A pesquisa documental assemelha-se muito à pesquisa bibliográfica. A diferença essencial entre ambas está na natureza das fontes. Enquanto a pesquisa bibliográfica se utiliza fundamentalmente das contribuições dos diversos autores sobre determinado assunto, a pesquisa documental vasa-se de materiais que não recebem ainda um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os objetos da pesquisa” (GIL, 2002, p. 45).

Para Helder a técnica documental “[...] vale-se de documentos originais, que ainda não receberam tratamento analítico por nenhum autor. [...] é uma das técnicas decisivas para a pesquisa em ciências sociais e humanas” (HELDER, 2006:1-2)

Outra instituição que também foi objeto de pesquisa a respeito do tema foi o CNJ – Conselho Nacional de Justiça que trata sobre o teletrabalho ou trabalho remoto.

Análise dos resultados

A Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades – SOBRATT publicou em 2016, o resultado de uma pesquisa realizada em mais de 300 empresas de seguimentos e portes distintos, em diversas regiões do Brasil, denominado “Pesquisa home office Brasil 2016”. A SOBRATT conclui que:

“[...] a pesquisa comprova que o home office é uma tendência no país e, a flexibilização da jornada de trabalho é um dos fatores para esse movimento. As empresas têm percebido a importância do ambiente favorável ao trabalhador, pois gera aumento na produtividade.” (SOBRATT, 2016, p. 6).

Em 2011 a presidente Dilma Rousseff, altera o artigo 6 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e equipara “[...] 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.” (BRASIL, lei 12.551). A partir de então

o trabalhador poderá executar suas atividades laborais de forma presencial ou remota, sem qualquer distinção jurídica.

No setor público, um dos primeiros atores a implementarem o teletrabalho ou trabalho remoto foi O CNJ – Conselho Nacional de Justiça no ano de 2016. A presidência do CNJ, representado pelo sr Ministro Ricardo Levandowski, publica a resolução 227 em 15 de junho de 2016 e amparado legalmente pela lei 12.551, estabelece um conjunto de normas para a execução do teletrabalho dos servidores no Poder Judiciário. O documento de 12 páginas é composto por 23 artigos e divididos em quatro capítulos. Os capítulos abordam das disposições gerais, das condições para a realização do teletrabalho, do acompanhamento e capacitação e, por fim, das disposições finais e transitórias. Pode-se destacar nesse documento, o artigo 3º que trata a respeito dos objetivos do teletrabalho dando destaque ao ganho de produtividade e a qualidade de vida do servidor; o artigo 5º que atribui ao gestor de cada unidade a competência de indicar os servidores que atuarão em teletrabalho, o artigo 6º que estabelece metas de desempenho e plano de trabalho, o artigo 11 que trata do acompanhamento e treinamento do gestor e servidor em teletrabalho, o artigo 13 que atribui ao servidor a responsabilidade em providenciar a estrutura física e tecnológica para a realização do teletrabalho e por fim o artigo 22 que recomenda prazo máximo para o regime de teletrabalho para o servidor.

Em 2017, o Presidente da República Michel Temer promulgou a lei 13.467 que altera a CLT a fim de introduzir o regime de teletrabalho no arcabouço legal trabalhistas. Pode-se observar que um capítulo inteiro foi introduzido na legislação, contendo 5 artigos (do 75-A até o 75-E). Um destaque especial para o § 6º do artigo 75-B que introduz os estagiários e aprendizes nesse regime de trabalho.

A falta de uma legislação específica para o serviço público, obrigou o Ministério da Economia a publicar a Instrução Normativa (IN) nº 1, em 31 de agosto de 2018. A IN estabelece orientações para a implantação do programa de gestão pelos órgãos que compõem o Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal- SIPEC. A IN, inovou com a inclusão do teletrabalho como modalidade de execução de suas atividades conforme descrito em seu artigo 2º, definindo:

“categoria de implementação do programa de gestão em que o servidor público executa suas atribuições funcionais integralmente fora das dependências da unidade, mediante o uso de equipamentos e tecnologias que permitam a plena execução das atribuições remotamente, dispensado do controle de frequência, nos termos desta Instrução Normativa” (BRASIL, 2018).

Nessa mesma instrução também ficam definidas a exigência do plano de trabalho, conforme descrito no artigo 9º e a responsabilidade do servidor público em arcar com a infraestrutura física e tecnologia necessária conforme o artigo 30

No início da pandemia em 2020, o Presidente da República Jair Bolsonaro, editou a medida provisória 927 que dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública, conforme decreto legislativo nº 6 de 20 de março do mesmo ano. O modelo de trabalho remoto é autorizado conforme descrito em seu artigo 3º e um destaque especial pela obrigatoriedade do empregador em fornecer os equipamentos necessários para a execução do trabalho remoto pelo trabalhador, conforme descrito no § 4º do mesmo artigo.

O Ministério da Economia, através da Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal, publicou em 30 de julho de 2020 a instrução normativa nº 65 que “estabelece orientações, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC relativos à implementação de Programa de Gestão” (BRASIL, 2020, p 21). Pode-se destacar nessa instrução normativa o artigo 13 que obriga o servidor público em manter a infraestrutura necessária para o segurança da informação e a observação por parte do agente público quanto ao cumprimento da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), o artigo 23 que atribui ao servidor público a responsabilidade por manter a infraestrutura e mobiliários ergonômicos para a execução de suas atividades remotas

e o artigo 26 que determina ao órgão a utilização de uma ferramenta de apoio tecnológico no apoio ao controle e cumprimento das metas estabelecidas no plano de trabalho.

A tabela abaixo apresenta algumas informações da legislação elaborada a respeito da implantação do teletrabalho em empresas privadas e em órgãos da administração pública federal e suas principais características.

Quadro 1. Compilado de legislações em nível federal e estadual sobre teletrabalho entre os anos de 2011 e 2020.

ANO	ÓRGÃO	ABRANGÊNCIA	LEGISLAÇÃO	PONTO(S) PRINCIPAL(IS)
2011	Presidência da República	Trabalhadores do setor privado.	Lei 12.551 – 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.
2016	CNJ – Conselho Nacional de Justiça	Setor Público - Poder Judiciário.	Resolução 227	Apenas os servidores públicos efetivos poderiam utilizar o teletrabalho; O servidor deverá manifestar interesse e compete ao gestor aprovar aqueles que atuarão em regime de teletrabalho; Estabelecimento de metas de desempenho e plano de trabalho; O acompanhamento e treinamento de gestores e servidores envolvidos no regime de teletrabalho; A estrutura física e tecnológica utilizada para o teletrabalho é de responsabilidade do servidor; Estabelecimento de prazo para o regime de teletrabalho.
2017	Presidência da República	Trabalhadores do setor privado.	Lei 13.467 – Capítulo II-A	Inclui estagiários e aprendizes no regime do teletrabalho; Contempla trabalhadores admitidos no Brasil optando por realizar o trabalho fora das fronteiras nacionais; A responsabilidade pela infraestrutura será fixada em contrato de trabalho;
2018	Ministério da Economia	Setor Público – Órgão e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal	Instrução Normativa nº 1	Inclui a modalidade do teletrabalho no serviço público; Infraestrutura física e tecnológica fica a cargo do servidor público.
2019	Governo do Tocantins	Servidores estatutários	Lei 3.608 - Art. 15-A.	Faculta ao poder executivo baixar atos que regulamentadores, sob a designação de trabalho remoto nas dependências físicas de órgãos e entidades.

2020	Presidência da República	Trabalhadores do setor privado.	Medida Provisória nº 927	Responsabiliza o empregador em fornecer ao empregado, a infraestrutura necessária para a execução do trabalho remoto;
2020	Ministério da Economia	Setor Público – Órgão e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal	Instrução Normativa nº 65	Inclui a preocupação com segurança da informação e o cumprimento da LGPD; Atribui ao servidor público a responsabilidade de manter os equipamentos e mobiliários ergonômicos para a execução de suas atividades; Utilização de ferramenta para o apoio no controle das metas e o alcance nos resultados;

Fonte: Elaborado pelo autor a partir do Governo Federal, CNJ e Governo do Tocantins (2022)

Observa-se no Quadro 1, que a partir de 2011, vieram as primeiras publicações que regulamentasse a atividade do trabalho remoto por parte dos trabalhadores. A lei promulgada nesse ano, não distingue a execução do trabalho remoto ou presencial. Em âmbito público, no ano de 2016, o CNJ – Conselho Nacional de Justiça estabelece a resolução 227 que regulamenta a execução do trabalho remoto estabelecendo critérios de quem pode participar, critérios para sua execução, estruturas tecnológicas necessárias e formas de gerenciamento. Ainda no âmbito público, o Ministério da Economia publica a Instrução Normativa nº 1 no ano de 2018 e a Instrução Normativa nº 65 estabelecendo regras do teletrabalho no serviço público e inclui a preocupação com a segurança da informação e o cumprimento da LGPD – Lei Geral de Proteção de Dados.

Considerações Finais

O propósito foi fazer um breve levantamento da legislação existente em torno do teletrabalho, bem como citar alguns órgãos públicos que adotaram o uso dessa metodologia e apresentar a legislação do teletrabalho no âmbito do serviço público federal e no estado do Tocantins.

A busca por debater, compreender e publicar estudos a respeito dessa temática fica evidente nos últimos anos, quando se observa a Tabela 1 do presente artigo. Essa tabela é composta pelo quantitativo de publicações nos Periódicos da CAPES com o assunto teletrabalho ou home office. Pode-se notar que houve um aumento de 280,79% nas publicações de temas relacionados ao teletrabalho ou home office nos últimos 3 anos (janeiro de 2019 a dezembro de 2021) em comparação aos 3 anos anteriores (janeiro de 2016 a dezembro de 2018), tendo 217 publicações nos últimos 3 anos e 57 entre 2016 e 2018.

Pode-se dizer que a utilização do teletrabalho na administração pública brasileira é uma realidade. Amparados por legislações mais direcionadas ao setor privado ou em leis que diretamente afetam o setor público várias instituições públicas já implantaram o teletrabalho como forma de seus servidores executarem as atividades laborais. Um dos pioneiros em implantar essa modalidade foi o SERPRO – Serviço Federal de Processamento de Dados, inicialmente em 1985 e posteriormente no ano de 2006. O CNJ – Conselho Nacional de Justiça também implantou essa modalidade de trabalho, normatizando a modalidade em 2016.

O texto apresenta fatores positivos e negativos levantados por alguns autores que trataram dessa temática. Fatores positivos que envolvem o servidor, a organização pública e privada e a sociedade em geral foram apresentados nesse trabalho. Como pontos positivos

pode-se ver a preocupação com o meio-ambiente, a qualidade de vida do servidor público e o aumento da produtividade para a empresa.

Pontos negativos também foram colocadas em questão. A falta de sociabilidade do servidor foi o ponto central que afeta o trabalhador; o aspecto das tecnologias que apoiam o teletrabalho foi indicado como foco principal para o gestor bem e a preocupação em apenas reduzir custos também foram levantadas para que o gestor tenha cuidado em não colocar o servidor como um trabalhador de todas as horas, provocando processos judiciais contra a empresa ao logo do tempo.

Outro ponto a se destacar, está relacionado a legislação ainda incipiente no Estado do Tocantins. O Quadro 1 apresenta a inclusão do trabalho remoto na legislação apenas em linhas gerais e superficiais, conforme descrito na Lei 3.608 e 2019 em seu artigo 15-A.

Referências

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. [recurso eletrônico] - Brasília: Supremo Tribunal Federal, Secretaria de Altos Estudos, Pesquisas e Gestão da Informação, 2023. Disponível em: <<https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/legislacaoConstituicao/anexo/CF.pdf>>. Acesso em: 24 mai.2022.

BRASIL. **Portal de busca de legislação do Governo Federal**. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/>. Acesso em: 07 de jul.2022.

BRASIL. **Lei n. 13.467 de 13 de julho de 2017**, altera a Consolidações das Leis Trabalho, aprovada pelo decreto n. 5.452 e as leis nos 6.019 de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 24 de mai.2022.

BRASIL. **Decreto 11.072, de 17 de maio de 2022**, dispõe sobre o Programa de Gestão e Desempenho - PGD da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-11.072-de-17-de-maio-de-2022-401056788>. Acesso em: 24 de mai.2022.

BRASIL, **Resolução 227, de 15 de junho de 2016**, regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_227_15062016_17062016161058.pdf. Acesso em: 26 de mai.2022.

BRASIL, **Lei 12.551, de 15 de dezembro de 2011**, Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm. Acesso em: 26 de mai.2022.

BRASIL, **Medida Provisória 927, de 22 de março de 2020**, Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19), e dá outras providências. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-927-de-22-de-marco-de-2020-249098775>. Acesso em: 26 de mai.2022.

BRASIL, **Instrução Normativa 1, de 31 de agosto de 2018**, Estabelece orientação, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec relativos à implementação de Programa de Gestão, de que trata o § 6º do art. 6º do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995. Disponível em:

https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/39382838/do1-2018-09-03-instrucao-normativa-n-1-de-31-de-agosto-de-2018-39382704. Acesso em: 26 de mai.2022.

BRASIL, **Instrução Normativa 6, de 31 de julho de 2020**, Estabelece orientações, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC relativos à implementação de Programa de Gestão. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-65-de-30-de-julho-de-2020-269669395>. Acesso em: 26 de mai. 2022.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projeto de pesquisa**. Editora Atlas. 4 ed. São Paulo: 2002.

HELDER, R.R. **Como fazer análise documental**. Porto, Universidade de Algarve, 2006.

JUSTEN, M.S. **A noção de serviço público no direito europeu**. São Paulo: Dialética, 2003.

LEITE, A.L.; MULLER, I.R.F. **Teletrabalho no serviço público: estudo de caso no Ministério Público de Santa Catarina – MPSC**. In: XX SEMEAD Seminários em Administração, nov 2017. Disponível em: < <https://login.semead.com.br/20semead/anais/arquivos/1275.pdf>>. Acesso em: 30 de mai. 2022.

MEIRELLES, H.L. **Direito administrativo brasileiro**. 31. ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

MELLO, A. **Teletrabalho (Telework): O Trabalho em Qualquer Lugar e a Qualquer Hora**. Rio de Janeiro. Qualitymark: ABRH-Nacional, 1999. Disponível em: <https://crasp.gov.br/wp/wp-content/uploads/17_11_2004_TELETRABALHO_O_TRABALHO_EM_QUALQUER_LUGAR_E_A_QUALQUER_HORA.pdf>. Acesso em: 30 de mai.2022.

MELLO, A; TACHIZAWA, Takeshy. (2003). **Estratégias empresariais e o teletrabalho: um enfoque na realidade brasileira**. Rio de Janeiro: Pontal.

NEGREIROS, R.C.A. **ÉTHOS, EDUCAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO: Uma tríade basilar na construção de uma sociedade saudável**. TCC (Especialização em Gestão Pública). Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba – IFPB. João Pessoa, 2014.

NILLES, J.M. **Fazendo do Teletrabalho uma Realidade**. 1 ed. Futura: São Paulo, 1997.

NITAHARA, Akemi. Estudo mostra que pandemia intensificou uso das tecnologias digitais, Desigualdades de inclusão digital foram acentuadas. **Agência Brasil**. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2021-11/estudo-mostra-que-pandemia-intensificou-uso-das-tecnologias-digitais>. Acesso em: 25 de mai.2022.

SOBRATT, Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades. **Pesquisa homeoffice Brasil 2016**. São Paulo, 2016. Disponível em: <https://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2016/05/Estudo_Home-Office_Consolidado_2016.pdf>Acesso em: 24 mai.2022.

TELETRABALHO. In: **MICHAELIS, Dicionário Online de Português**. São Paulo: Melhoramentos, 2022. Disponível em: <<https://michaelis.uol.com.br/busca?id=m8QNw>>. Acesso em: 24 mai.2022.

TOCANTINS. **Portal de busca de legislação da Assembleia Legislativa do Estado do Tocantins**. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/>. Acesso em: 07 de jul.2022.

VILARINHO, K.P.B.; PASCHOAL, T; DEMO, G. **Teletrabalho na atualidade: quais são os impactos no desempenho profissional, bem-estar e contexto de trabalho?** Revista do

Serviço Público (RSP), Brasília, v. 72, nr 1, p. 133-162, jan/mar 2021. Disponível em: < <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/4938/2965>>. Acesso em: 07 de jul.2022.

Recebido em: 08 de março de 2023

Aceito em: 16 de setembro de 2023