



A APLICAÇÃO DO TELETRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO BRASILEIRO

THE APPLICATION OF TELEWORK IN THE BRAZILIAN PUBLIC SERVICE

Aimée Mastella Sampaio da Silva ¹

RESUMO

O teletrabalho para a dinâmica do funcionalismo público é tema ainda que causa controvérsia. Com a criação do processo eletrônico judicial, houve a modernização do trabalho no serviço público, permitindo o trato dos procedimentos à distância, em qualquer lugar e em qualquer horário. Desta forma, muitas entidades públicas já adotam ou estudam a adotar o teletrabalho em diferentes áreas, tendo em vista suas facilitadoras. Entretanto não resta consolidado em quais casos específicos é possível a conversão da jornada convencional de trabalho para o referido instituto no âmbito público. O presente trabalho tem por objetivo examinar a adoção do teletrabalho no serviço público brasileiro e as experiências já realizadas, além de verificar a aplicação efetiva do instituto no regime estatutário, bem como no regime celetista presente na administração pública. Proceder ainda à identificação dos diversos posicionamentos em relação ao tema, analisando se as medidas protetivas gerais aplicadas à seara trabalhista brasileira são compatíveis ao teletrabalho no setor público e sistematizando quais os procedimentos para a adoção e a forma de controle da jornada de trabalho do teletrabalhador.

Palavras-chave: aplicação, seara trabalhista, serviço público, teletrabalho

Telework for the dynamics of the civil service is a subject that still causes controversy. With the creation of electronic judicial process, a modernization in the public service happened, allowing the tract procedures remotely, anywhere and at any time. Therefore, many public authorities have adopted or are considering adopting telework in different areas, in view of its facilitators. However, it remains doubts in which specific cases the conversion of conventional journey can work for those services in the public sphere. This study aims to examine the adoption of the telework and its implementation in the Brazilian public service. Report the achievements already made and also verify the effective application of the institute in the statutory and CLT regimes present in public administration. Provide the identification of the different positions in relation to the topic, analyzing whether the general protective measures applied to the Brazilian labor area are compatible to telework in the public sector. And at last, systematize what procedures to adopt and how to control the teleworker's labor journey.

Key-words: application, labor area, public service, telework

¹ Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais (Direito) pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), advogada e especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Anhanguera-Uniderp. - contato: mememastella@gmail.com.br



INTRODUÇÃO

As manifestações do ano de 2013 no Brasil trouxeram uma mensagem clara para os governantes e políticos brasileiros: é preciso melhorar o desempenho da gestão pública, ter mais ética na política e combater duramente a corrupção no país. Nesse novo cenário, no qual se exigem mudanças profundas, fica cada vez mais evidente a necessidade de se promover a reestruturação da administração pública no Brasil. Dessa maneira, “torna-se relevante trazer para o debate a questão da adoção do teletrabalho na administração pública brasileira.”.²

O tema teletrabalho, especialmente quando se discute o tema para a categoria dos funcionários públicos, causa certa polêmica. Com a criação do processo eletrônico judicial, houve a modernização do trabalho no serviço público brasileiro, permitindo o trato dos procedimentos à distância, em qualquer lugar e em qualquer horário. Desta forma, muitas entidades públicas já adotam ou estudam a adotar o teletrabalho em diferentes áreas, tendo em vista suas facilitadoras. Entretanto não resta consolidado em quais casos específicos é possível a conversão da jornada convencional de trabalho para o referido instituto no âmbito público. Resta a indagação de como tem se adotado efetivamente o teletrabalho no serviço público brasileiro. É necessário um estudo apurado quanto à realização do teletrabalho no setor público brasileiro, tendo em vista suas especificidades, tanto na seara celetista como na estatutária, valendo-se do posicionamento majoritário de especialistas e trabalhadores a fim de integrar esta questão.

O teletrabalho no setor privado passou a possuir amparo expresso na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) a partir da Lei 12.551/2011, ocasionado por largo debate na doutrina e na jurisprudência. A experiência acumulada pela iniciativa privada, “em que mais de onze milhões de pessoas no país já trabalham a distância revela a validade desse modelo, notadamente pela sua flexibilidade de horários e aumento da

² PEREIRA, José Matias. *A adoção do teletrabalho na Administração Pública*. Brasília, DF: 2013. Disponível em: <<http://www.unb.br/noticias/unbagencia/artigo.php?id=638>>. Acesso em: 04 de fev. de 2015.



produtividade, entre outras vantagens”.³ Assim, torna-se de extrema importância, no contexto atual, analisar a viabilidade da adoção desse modelo pelo setor público brasileiro, uma vez que este instituto já se mostra presente na realidade brasileira e não há lei que trate de forma devida acerca de suas especificidades.

A partir do método de abordagem dedutivo, o objetivo geral deste artigo é examinar a adoção e a forma de aplicação do teletrabalho no serviço público brasileiro. Num primeiro momento, proceder à identificação do posicionamento da Administração Pública em relação ao tema. Depois, verificar como se tem dado a implantação efetiva do teletrabalho no setor público, analisando se as medidas protetivas gerais aplicadas à seara trabalhista brasileira são compatíveis ao teletrabalho no regime estatutário, bem como no regime celetista. E por fim, sistematizar quais os procedimentos para a adoção e a forma de controle da jornada de trabalho do teletrabalhador nos órgãos públicos.

1 O TELETRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO BRASILEIRO

Há muitas visões equivocadas acerca do teletrabalho. Os dirigentes públicos são muito sensíveis e receosos em relação às notícias de que determinado funcionário possa ficar em casa e lá não trabalhe. Contudo, esse preconceito vem sendo vencido aos poucos e as experiências têm se mostrado bem sucedidas, uma vez que já se observam inúmeros exemplos de teletrabalho no serviço público, tanto no regime estatutário, bem como no celetista. De olho na prática das agências federais americanas, que por força de lei são obrigadas a adotar o teletrabalho em cada departamento da administração federal, diversos setores do governo federal brasileiro começaram a modernizar o setor público na área federal, liberando seus funcionários para trabalhar em casa. Pelo menos cinco órgãos da União já têm ou estudam adotar o teletrabalho.

No setor público brasileiro, a primeira a adotar o modelo do teletrabalho domiciliar foi a empresa de informática vinculada ao Ministério da Fazenda, o Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO)⁴, cujo negócio é a prestação de serviços em tecnologia

³ *Ibidem*.

⁴ SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELETIVIDADES (SOBRATT). *Estudo de estratégias de gestão de mobilidade via teletrabalho e teletividades do Estado de São Paulo*. São Paulo, SP: 2013. Disponível em: <http://www.ambiente.sp.gov.br/wp-content/uploads/2013/09/Teletrabalho_e_Teletividades_SMA_Ago20131.pdf>. Acesso em: 04 de fev. 2015.



da informação e comunicações para o setor público, sendo considerada uma das maiores organizações públicas mundias neste ramo. A iniciativa surgiu com um projeto piloto em 2006. O SERPRO possui vários empregados cumprindo a jornada de trabalho em suas residências, desde 2005, sendo que 18 empregados participaram na abertura do primeiro edital e outros 50 no segundo, realizado em 2007. Em 2013, 31 empregados já trabalhavam remotamente.

Segundo informações acessadas na página virtual da empresa⁵, esse programa apresentou um ganho em produtividade de 10,5% e uma economia em logística de 47,1%. Segundo a coordenadoria do programa⁶:

[...] a adesão ao programa é voluntária e o candidato passa por uma análise que dura em torno de três meses com avaliações que incluem perfil psicossocial em seus mínimos detalhes, além de ser feita uma análise ergonômica do espaço da casa do funcionário antes da autorização.

Em 2009, o Tribunal de Contas da União (TCU) também aderiu ao trabalho à distância, com adesão de cerca de 10% a 12% dos servidores. O ex-presidente do Tribunal Ubiratan Aguiar reforçou que a meta era reduzir o estoque de processos e assim houve:

[...] uma redução de 45%. Por outro lado, atendemos necessidades do ser humano, a humanização do serviço público. Mulheres que tinham crianças pequenas, que a cabeça estava em casa e o corpo na instituição, puderam conciliar cabeça e coração.⁷

O estudo do SOBRATT averiguou que o teletrabalho no TCU recebeu o consentimento do Ministério Público Federal (MPF) no Distrito Federal em 2012. O MPF avaliou que as Portarias do TCU 139/2009 e 99/2010, que autorizam determinados servidores a desempenhar suas atividades fora do órgão, não violam os princípios de isonomia e moralidade ao criar direitos a uma classe restrita de servidores do tribunal e que estas estabelecem critérios eficazes para controle de segurança, qualidade e eficiência do serviço externo. Um requisito *sui generis* do programa é a existência de exigência mínima de produtividade superior em 15% em relação às metas determinadas

⁵ SERVIÇO FEDERAL DE PROCESSAMENTO DE DADOS (SERPRO). Site oficial. Brasília, DF: 2015. Disponível em: <<https://www.serpro.gov.br/>>. Acesso em: 04 de fev. 2015.

⁶ BARROS, Márcia Regina Castro. *O teletrabalho em domicílio e a transformação social e jurídica da relação laboral*. Rio de Janeiro, RJ: 2014. Disponível em: <[https://www.metodista.br/revistas-unimep/index.php/direito/article/download/2110/1359](https://www.metodista.br/revistas/unimep/index.php/direito/article/download/2110/1359)>. Acesso em: 06 de fev. 2014.

⁷ SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELETIVIDADES (SOBRATT). *Op cit.*



para atividades presenciais.⁸ Este aspecto sim traz certa polêmica em relação ao princípio da isonomia já que o trabalho realizado em casa seria o mesmo daquele feito presencialmente no local de trabalho. Não haveria razão de existir exigência de maior produtividade ao teletrabalho só porque é realizado em casa, permanecendo inconscientemente a mentalidade de que o trabalhador em sua residência trabalha menos, ainda que produza o mesmo em relação à produção em seu local do trabalho. Tal exigência tem o intuito de incentivo à produção, pelo conforto que a casa proporcionaria ao trabalhador, o que ocasionaria estímulo maior ao trabalho, mas afronta a igualdade e acarreta certa discriminação.

Pode-se observar em 2010 que a Receita Federal implementou um programa piloto de teletrabalho para os integrantes da carreira de Auditoria, assim como a Advocacia Geral da União (AGU) ao final de 2011 para seus membros. O Banco do Brasil e a Caixa Econômica Federal se preparam para aderir ao teletrabalho, num movimento que aparenta tomar contornos de tendência do conjunto das empresas na área federal. Outros exemplo de implementação de teletrabalho, nos setores administrativos e jurídicos, está no Metro do Estado de São Paulo.⁹ Neste contexto, os servidores são autorizados a levar documentos sigilosos para analisar em casa e fazer acesso remoto ao sistema informatizado da empresa, tendo em vista os portais de trâmite eletrônico administrativo e judicial. Aqui se constata a extrema confiança e a responsabilidade depositada no teletrabalhador, não havendo a possibilidade de um funcionário qualquer desempenhar este tipo de trabalho.

No Poder Judiciário, já podemos encontrar situação semelhante, como é o caso da Resolução Administrativa nº 215/2011¹⁰, que institui e regulamenta o trabalho remoto de forma definitiva no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 23ª Região - situado no estado do Mato Grosso. Publicada no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, em dezembro de 2011, esta resolução apresenta, de forma minuciosa, todos os procedimentos que devem ser adotados para o estabelecimento do teletrabalho domiciliar, que, no caso, é designado pelo TRT de “trabalho remoto”. Esta resolução destaca que o trabalho em domicílio não deve ser um fator que traga prejuízo ao bem-estar do

⁸ *Ibidem*.

⁹ *Ibidem*.

¹⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **Resolução Administrativa nº 215/2011**. Campo Grande, MT: 2014. Disponível em: www.trt23.jus.br/consultas/resolucoesadministrativas/2011/RA%20215.pdf. Acesso em: 14 de dez. 2014.



funcionário (em virtude de inversão de horários de trabalho, trabalho excessivo em períodos curtos ou por trabalho sem pausas com carga horária que ultrapasse oito horas diárias). Entretanto, neste documento não são apresentados os reais motivos para a adoção do trabalho remoto, cuja aprovação foi unânime. Constam apenas os procedimentos burocráticos (como autorização) para sua implantação na residência do funcionário, bem como orientações ergonômicas com recomendações gerais para postura, mobiliário e equipamentos de informática.

Em fevereiro 2012, foi a vez do Tribunal Superior do Trabalho (TST) aprovar ato que regulamentou o teletrabalho: a Resolução Administrativa nº. 1499.¹¹ A medida, encorajada pela promulgação da Lei 12.551/2011, regulamenta o teletrabalho no âmbito do próprio TST, definindo critérios e requisitos para a realização de tarefas fora das dependências do Tribunal, mediante controle de acesso, avaliação do desempenho e das condições de trabalho. Este documento deixa bem claro que o requisito principal para a implantação do teletrabalho é a estipulação de metas de desempenho, sejam diárias, semanais ou mensais. Essas metas devem ser estabelecidas dentro dos parâmetros da razoabilidade, e sempre que possível com o consenso dos servidores. O presidente do TST declarou à imprensa que foi motivado pelo avanço tecnológico, especialmente com a implantação do processo eletrônico, que possibilita o trabalho remoto e, por sua vez, traz vantagens e benefícios diretos e indiretos para a administração, para o servidor e para a sociedade.¹² O teletrabalho é facultativo no TST, a critério do gestor de cada unidade, e restrito às atribuições em que seja possível mensurar objetivamente o desempenho do servidor por meio de metas de desempenho. Neste Tribunal também foram estipuladas metas de produtividade superiores, para os servidores que optarem por trabalhar remotamente, em 15% em relação àquelas verificadas para o trabalho presencial e avaliações trimestrais dos resultados auferidos. Este critério, como já referido anteriormente, denota uma postura de desconfiança empregada pelo TST de que o trabalho em casa não possa obter o mesmo rendimento, já que o teletrabalho deveria empregar a mesma média de produção daquele que trabalha na sede do tribunal. A

¹¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Resolução Administrativa 1499/2012**. Brasília, DF: 2015. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/3695914/RESOLU%C3%87%C3%83O+ADMINISTRATIVA+N%C2%BA%201499+-+TST+-+DJe+3-2-2012?version=1.0>. Acesso em: 04 de fev. 2015.

¹² SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELETIVIDADES (SOBRATT). *Op cit*.



premissa do teletrabalho deveria ser apenas oferecer flexibilidade à realização da jornada laboral do servidor e não o seu aumento de trabalho. O teletrabalho no TST é vedado ainda aos servidores em estágio probatório, aos que tenham subordinados e aos que tenham sofrido penalidades disciplinares. Por outro lado, o ato dá preferência aos portadores de deficiência, e limita a 30% o número de servidores de cada unidade autorizados a trabalhar fora do Tribunal. A questão dos portadores de deficiência aparece com destaque nessa resolução na qual estes têm prioridade na escolha dessa modalidade de trabalho. Os setores que prestam atendimento ao público interno e externo têm de manter sua plena capacidade de funcionamento, não podendo se utilizar do teletrabalho.

Durante o seminário sobre teletrabalho no Brasil, realizado em agosto de 2013 pela Comissão de Legislação Participativa¹³, o diretor-geral da Câmara dos Deputados, Sérgio Sampaio, declarou que recomenda a implementação do modelo de trabalho exercido à distância ou no domicílio do empregado, a exemplo do que já ocorre em outros órgãos públicos. Segundo Sérgio Sampaio, ainda não prevê data para a adoção do teletrabalho na Câmara dos Deputados, mas alerta que a medida, quando implementada, só irá atingir setores que não demandem a presença física do servidor, como é o caso da consultoria legislativa.

O teletrabalho no Brasil, tanto no setor público como privado já é uma realidade, mas sua implementação só é admitida para atividades que despendam de maior esforço individual e não necessitem de interação coletiva para execução. A implementação dos programas pressupõe objetivos comuns nas mais diferentes esferas, tendo em vista a necessidade de imprimir maior produtividade à instrução de trabalhos de caráter técnico e criativo combinada com a possibilidade de redução de custos operacionais.

1.1 A Forma de Adoção Do Teletrabalhado No Serviço Público Brasileiro

O teletrabalho, para Alexandre Belmonte, pode ser conceituado como “o trabalho executado à distância, através das novas tecnologias de comunicação,

¹³ BRASIL. Câmara Dos Deputados. **Teletrabalho no Brasil**. Seminário realizado pela Comissão de Legislação Participativa. Brasília, DF: 2013. Disponível em: <http://bd.camara.gov.br/bd/bitstream/handle/bdcamara/17279/teletrabalho_brasil_clp.pdf?sequence=1>. Acesso em: 04 de fev. 2015.



permitindo a flexibilização do tempo e do lugar de trabalho, com redução de custos”¹⁴ enquanto o teletrabalho na administração pública é o mesmo, desde que o servidor público possa desenvolver parte ou todo o seu trabalho em casa ou em qualquer outro local, apoiado na utilização das ferramentas tecnológicas, em especial, do computador, do acesso à *internet* e a *softwares* necessários para o desempenho de suas funções. Embora sejam reconhecidas as vantagens dessa modalidade de trabalho, quando bem administrado, em termos de aumento da produtividade do servidor e de redução dos custos, é perceptível que há uma grande resistência das instituições públicas no Brasil, bem como dos próprios servidores públicos em relação a esse modelo.

É importante destacar que a adoção, de forma ampla, do teletrabalho na administração pública não é uma medida fácil de ser implantada. Para que isso ocorra, é preciso que as atividades que devam ser priorizadas, sejam selecionadas, distribuídas e acompanhadas de forma consistente. Isso exige investimentos em *softwares* para administrar todo o processo, além de treinamento para os gestores, para sensibilizá-los na gestão das pessoas que vão estar distantes da repartição pública. A decisão para a adoção do teletrabalho no setor público prima por resultados e observa a qualidade dos serviços realizados. José Pereira¹⁵ afirma que:

[...] as atividades priorizadas devem ter como referência as atribuições em que seja possível, em função da característica do serviço, mensurar objetivamente o desempenho do servidor e a qualidade do serviço prestado.

Deve-se reconhecer que as legislações que normatizam as atividades do servidor público não foram elaboradas nem evoluíram para se ajustarem a essa prática. Registra-se que os funcionários públicos brasileiros estão submetidos a dois regimes de trabalho: o Estatuto Federal (Lei nº 8112 de 1990) e a Consolidações das Leis do Trabalho (CLT). Como já verificado, anteriormente, no âmbito federal, diversas instituições, de forma incipiente, adotam a modalidade de teletrabalho nas suas atividades, alcançando trabalhadores tanto no regime estatutário como no celetista.

¹⁴ BELMONTE, Alexandre Agra. Problemas jurídicos do teletrabalho. In: MANNRICH, Nelson (Org.). *Revista Direito do Trabalho*. Ano 33, n.127, jul-set/2007. São Paulo, SP: Revista dos Tribunais, 2007.

¹⁵ PEREIRA, José Matias. *Op cit.*



Nos Estados Unidos, em 2010, foi criado o *Teleworking Enhancement Act*, uma lei de incentivo obrigatório ao uso do teletrabalho no setor público e pode servir de exemplo como experiência para a adoção do teletrabalho no Brasil. O teletrabalho no serviço público estudaniense é tratado como um arranjo de trabalho flexível, sob o qual o servidor exerce suas atribuições e competências a partir de um local de trabalho previamente aprovado, diverso do endereço onde ele normalmente trabalha. Só pode ser elegível para o programa de teletrabalho aquele servidor que, no mínimo, mantenha ou eleve o seu desempenho em relação a critérios pré-estabelecidos pela Administração. Além disso, ninguém pode desempenhar o teletrabalho se não houver um acordo por escrito entre o chefe ou a unidade administrativa e o servidor. Esse acordo escrito delimita e define todas as regras, deveres e direitos, em relação ao teletrabalho. Há obrigatoriedade de treinamento prévio, ou seja, nenhum servidor pode se candidatar ao teletrabalho se não tiver sido previamente treinado, principalmente nas funcionalidades da tecnologia de informação e comunicação. Nenhuma unidade administrativa do governo americano pode implementar qualquer tipo de teletrabalho se esta não cumprir previamente os requisitos de segurança da informação. A preocupação fundamental desse processo é justamente entender que o teletrabalhador trabalha apenas virtualmente à distância, devendo este estar integralmente conectado ao seu processo de trabalho. Não se faz o controle por e-mail, nem por telefone. O trabalhador precisa estar disponível para acessar ao sistema de informação, ou qualquer outro sistema de aplicativo de que necessite para executar seu trabalho, como se estivesse trabalhando dentro da unidade organizacional. A relação do servidor com o trabalho tende a ser, do ponto de vista virtual, exatamente igual àquela que ele teria se estivesse dentro da sua organização trabalhando presencialmente.¹⁶

Diante desta tendência e extraíndo-se o que for compatível em relação à realidade brasileira, é relevante que o Estado brasileiro procure avançar de forma consistente na adoção do teletrabalho no serviço público, visto que essa modalidade é importante para permitir mais flexibilidade na Administração Pública. Neste sentido, José Pereira¹⁷ acredita que seja:

[...] necessário, do ponto de vista institucional, que no processo para a adoção desse modelo, seja aprovada uma lei de gestão do teletrabalho,

¹⁶ BRASIL. Câmara Dos Deputados. *Op cit.*

¹⁷ PEREIRA, José Matias. *Op cit.*



orientada para a flexibilidade, com contratos de gestão por objetivos e criação de uma nova cultura de avaliação de resultados por meio de auditorias de qualidade dos serviços prestados além de um novo modelo de emprego público, o que vai exigir uma nova legislação que regulamente este tipo de trabalho.

Tendo em vista a relevância e a complexidade deste tema, os órgãos públicos já vêm incluindo esta pauta na agenda política do país, mas ainda há necessidade da participação efetiva da sociedade organizada, e em especial, dos servidores públicos, dos governantes, com a ratificação do Congresso Nacional por meio da criação de lei específica.

Por sua vez, o Estado brasileiro, considerando o elevado nível de utilização de tecnologias de informação e conhecimento nas suas atividades, já está maduro para discutir e aprovar normas para promover a introdução do teletrabalho na Administração Pública. Isso deve ser feito com o objetivo principal de modernizar o serviço público, orientado para a melhoria na oferta das atividades essenciais prestadas pelo poder público, aumento da produtividade, redução de custos e elevação do nível de transparência da gestão pública.

1.2 A Implantação Concreta Do Teletrabalho No Serviço Público Brasileiro Através Do Processo Eletrônico

O teletrabalho tem impulsionado uma nova forma de trabalho tendo em vista a falta de mobilidade nos grandes centros e a necessidade de acelerar processos no Judiciário. Nos tribunais brasileiros, a medida ganhou força com o avanço do processo eletrônico, mas ainda divide opiniões de juízes, advogados e sindicatos.

No Poder Judiciário, o teletrabalho existe desde 2012, sendo o TST pioneiro na iniciativa. O Tribunal de Justiça de São Paulo, o maior do país e onde tramitam 20 milhões de processos, já estuda adotar o sistema pensando em uma maior produtividade. A portaria publicada no dia 4 de fevereiro de 2014 pelo desembargador Fausto Martin De Sanctis¹⁸ veio para autorizar o teletrabalho em seu gabinete no Tribunal Regional Federal (TRF) da 3ª Região, que atende o Estado de São Paulo. A adesão ao teletrabalho se tornou facultativa: 04 dos 17

¹⁸ D'AGOSTINO, Rosanne. **Tecnologia e falta de mobilidade estimulam 'home office' nos tribunais**. São Paulo, SP: 2014. Disponível em: <http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2014/03/tecnologia-e-falta-de-mobilidade-estimulam-home-office-nos-tribunais.html>. Acesso em: 05 de fev. 2015.



funcionários começaram a trabalhar em casa inicialmente e já mencionaram estarem muito satisfeitos. Neste caso, se trata de servidores que chegavam a levar pelo menos duas horas dos extremos da capital paulista até o tribunal, na Avenida Paulista. Sanctis justificou a medida em razão da cidade de São Paulo ter pouca mobilidade, o que desgastaria a produtividade dos servidores tendo em vista o cansativo deslocamento, em um presente em que Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e o Conselho da Justiça Federal (CJF) exigem cada vez mais produtividade aos juízos, tendo em vista a natureza alimentar, pessoal e familiar dos processos.

Um dos sistemas adotados é o PJe (processo judicial eletrônico), lançado em 2011 pelo CNJ. Para trabalhar em casa, a técnica judiciária Roberta Cristina Ligorio¹⁹ vai até o TRF da 3ª Região a cada duas semanas e leva para casa, uma mala de viagem grande, cheia de processos. Ainda não são todos os processos que se tornaram eletrônicos, mas ainda assim há a possibilidade do teletrabalho. A técnica judiciária constata que com o teletrabalho sua produção aumentou, uma vez que a conversa no trabalho gerava muita distração. Sente um pouco de falta dos colegas, mas uma vez por semana ela volta ao tribunal e o convívio é restabelecido. A servidora ainda avalia:

Acho que ajuda não só os servidores, mas em tudo. Se todo tribunal fizer isso, pode ter uma economia, até se contratar mais funcionários para o mesmo espaço, agilizar mais os processos, que vão ter uma resposta mais rápida. E o trânsito também melhora. Mesmo quem vai de carro, é menos carro na rua, menos estacionamento lotado.

O teletrabalho também é adotado no TRF da 4ª região, que atende Santa Catarina, Paraná e Rio Grande do Sul. O número de funcionários à distância é maior, já que o sistema já está informatizado completamente. Com a quase ausência de papel, a técnica judiciária Simone Dalla-Bona²⁰, trabalha de Los Angeles para a sede em Porto Alegre. Ela especifica que seu caso é excepcional, fruto de um pedido depois que o marido dentista conseguiu uma bolsa de dois anos em uma universidade da Califórnia. Simone trabalha sozinha em casa e, com a ajuda do processo eletrônico, pesquisa decisões, acha propostas para resolver os recursos e ajuda a desembargadora do gabinete onde está lotada, sempre com uma meta diária a ser cumprida.

¹⁹ *Ibidem.*

²⁰ *Ibidem.*



Eduardo Weber²¹, diretor de recursos humanos do TRF da 4ª Região, constata que a resolução do tribunal acerca do teletrabalho é de maio de 2013 e observa:

[...] a experiência do TST, Receita Federal, Tribunal de Contas. Fizemos uma análise dos pontos negativos e positivos. Trata-se de um instrumento da modernidade, com alguns riscos associados, como de isolamento social. Depende do perfil de pessoa. Em razão dos riscos psicológicos, em regra, os servidores não podem estar a mais de 80 km do trabalho, a não ser com uma justificativa previamente analisada. A pessoa não pode perder o vínculo com seus colegas, com a administração.

O diretor reforça que o teletrabalho só é permitido em setores em que se pode medir o desempenho. Quem faz atendimento pessoal, por exemplo, tem que comparecer, não pode realizar teletrabalho.

No TST²², 27 dos 2418 servidores ativos trabalham em casa. Assim como nos referidos TRFs, a participação é facultativa e restrita às atribuições em que seja possível mensurar objetivamente o desempenho. Os responsáveis pelos recursos humanos do TST afirmam que os teletrabalhadores produzem, em média, 20% a mais do que os que atuam presencialmente.

Para Luiz Fernando Martins Castro²³, presidente da Comissão Especial de Informática da Seccional de São Paulo da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) há certa descrença em relação ao teletrabalho por parte dos advogados:

[...] o teletrabalho funciona muito bem para empregados que trabalham por produtividade, o que não é o caso do Judiciário, em que não há meritocracia. O que preocupa os advogados é que existe uma cultura de desestímulo no ambiente forense. Vai ser em casa que o funcionário público vai produzir mais? Há uma multiplicidade de sistemas, o que ocasiona problemas ao advogado. E fala-se muito em prazos, mas os juízes vão ler melhor? O grande paradoxo que fica está no interesse deles de julgar um monte de coisa rápido, e o do meu cliente, de que o caso dele seja julgado com atenção e cuidado. [...] A reflexão é curta, o planejamento é baixíssimo e é tudo feito na emergência. Agora, o que se faz hoje é transportar o papel para a tela. A OAB apoia o processo eletrônico, mas desde que ele seja feito para melhorar.

Já para os dirigentes Fenajufe²⁴ (Federação Nacional dos Trabalhadores do Judiciário Federal e Ministério Público da União), que representa 30 sindicatos da categoria em vinte e 23

²¹ *Ibidem.*

²² *Ibidem.*

²³ *Ibidem.*

²⁴ *Ibidem.*



estados do país, a tecnologia vem sendo usada para sobrecarregar os servidores, dentro e fora dos tribunais. O coordenador-geral da Fenajufe afirma que em relação ao teletrabalho:

[...] tem havido um crescimento exponencial de produtividade. Agora, essa produtividade tem um limite, e o limite é a saúde e o bem estar dos servidores e magistrados, que já estão sendo penalizados por essas metas, impostas de cima para baixo pelo CNJ. O trabalho em casa acarreta uma série de problemáticas que acabam sendo delegadas ao servidor público. [...] O funcionário público tem que se virar para ter internet. Do contrário, vai haver um acúmulo do trabalho. Por enquanto, estamos vivendo a fase do canto da sereia. É tudo muito novo ainda. Muitos elogios. Mas precisamos ver em longo prazo.

Há uma pesquisa²⁵ do sindicato que aponta problemas relacionados ao uso da tecnologia, como LER (lesão por esforço repetitivo), dor nas costas, ardência nos olhos, que já atingem mais da metade do funcionalismo federal. Os dirigentes ressaltam o receio ao teletrabalho tendo em vista às condições oferecidas aos locais de trabalho à distância por falta de planejamento:

[...] O que nós estamos pedindo é um aperfeiçoamento do sistema. Um maior planejamento do trabalho, maior clareza na definição das metas. E as condições necessárias, porque o servidor está tendo que assumir todos os custos e inclusive o suporte para reparos. [...] o problema não é a tecnologia, mas a falta de planejamento, como a contratação de mais servidores e treinamento. Até mesmo o processo eletrônico apresenta problemas. Em várias comarcas há queda de energia por excesso nos computadores. Nós dialogamos com as novas ferramentas. O que nós queremos é um melhor planejamento no uso.

Já o CNJ²⁶ se defende e afirma que, em relação à Justiça Federal, vem realizando diversas reuniões com o CJF e representantes dos TRFs para planejar a implantação do PJe de forma gradual nesse segmento de Justiça.

1.3 Os Requisitos Para A Concessão Do Teletrabalho No Serviço Público Brasileiro

A partir de uma análise de todas as experiências supracitadas, a possibilidade de realizar o trabalho remotamente depende de variáveis. Inicialmente, o trabalhador precisa manifestar o desejo de trabalhar em casa e sua chefia deve aprovar a participação no

²⁵ *Ibidem.*

²⁶ *Ibidem.*



processo. Pode existir controle de jornada, devendo o teletrabalhador estar disponível para acessar ao sistema sempre que seu superior o solicitar. É o superior quem pode avaliar se as tarefas desempenhadas podem ser feitas remotamente e, também, se o perfil do profissional é adequado ao teletrabalho. O processo seletivo envolve visitas à residência do empregado, para verificar se o ambiente doméstico é propício ao teletrabalho, em termos de ergonomia, segurança, higiene e presença de elementos dispersivos, como, por exemplo, muitas crianças pequenas no mesmo ambiente do teletrabalhador. O órgão ou empresa é responsável por oferecer equipamentos ao teletrabalhador, normalmente *notebook*, telefone, conexão à internet e acesso remoto à rede do sistema interno. Um profissional da área de segurança do trabalho faz a orientação, se necessária para adequações do mobiliário, a fim de que as instalações estejam ergonomicamente adequadas. A referida empresa ou órgão se fundamenta no controle da entrega de resultados pelos teletrabalhadores. Tal entendimento exigiu uma mudança de mentalidade dos gestores e trabalhadores, uma desconstrução de um paradigma, segundo os próprios responsáveis pela coordenação do teletrabalho na empresa. O trabalhador deve ter perfil para o teletrabalho, assim como seu gerente, e deve existir uma relação de confiança. Estes devem ser comprometidos, motivados, e não possuírem tendência à introversão, devendo primar pela comunicação. mas sua implementação só é admitida para atividades que despendam de maior esforço individual e não necessitem de interação coletiva para execução. O teletrabalho não é admitido para qualquer atividade e geralmente exige maior produtividade do teletrabalho em relação àquele que faz a jornada convencional. Aqueles que necessitam fazer atendimento ao público não podem realizar teletrabalho, devem comparecer ao local convencional de trabalho. Só é possível a implementação do trabalho à distância daqueles a que se possa auferir produção no trabalho.

Dentre os deveres dos servidores em regime de teletrabalho, o artigo 7º da resolução do TST²⁷ merece destaque no que diz: “compete exclusivamente ao servidor providenciar as estruturas física e tecnológica necessárias à realização do teletrabalho, mediante uso de equipamentos ergonômicos e adequados”. Cabe assim aos servidores em regime de teletrabalho uma imensa carga de responsabilização por seus atos, que vão desde o cumprimento das metas, a organização do seu espaço físico de trabalho, arcando com todos seus custos, além do dever de guardar o sigilo caso seu trabalho exija a

²⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Op. Cit.*



detenção de processos e documentos, sob pena de responsabilização. O setor público, em especial o Judiciário, está interessado na expansão do teletrabalho, entretanto sem a devida cautela e fiscalização, o teletrabalho pode se configurar como um risco à relação de trabalho, ou até mesmo à saúde do teletrabalhador.

CONCLUSÃO

O preconceito em relação ao teletrabalho vem sendo vencido aos poucos e as experiências são bem sucedidas, uma vez que já se observam inúmeros exemplos de teletrabalho no regime estatutário, bem como no celetista público. Um aspecto curioso no programa implementado pelo serviço público é a existência de exigência mínima e média de produtividade superior em 15% em relação às metas determinadas para atividades presenciais. O teletrabalho no Brasil, tanto no setor público como privado já é uma realidade, mas sua implementação só é admitida para atividades que despendam de maior esforço individual, sejam auferidas por desempenho e não necessitem de interação coletiva para execução. A implantação dos programas pressupõe objetivos comuns nas mais diferentes esferas, tendo em vista a necessidade de imprimir maior produtividade à instrução de trabalhos de caráter técnico e criativo combinada com a possibilidade de redução de custos operacionais.

Cabe salientar que continuamente surgem novas indagações a respeito do tema no Brasil. O Direito do Trabalho Brasileiro carece de uma legislação específica a fim de nortear, ou até mesmo cuidar das especificidades do teletrabalho de forma mais adequada, a fim de perpetuar a proteção eficaz ao empregado que trabalha fora do local da empresa, quanto à jornada, à segurança e às condições de trabalho. Enquanto não houver esta regulamentação, cabe aos órgãos responsáveis tomar para si o papel de ativistas e analisarem de forma sistêmica o caso concreto com base no ordenamento jurídico vigente. Realmente, surge uma grande novidade no Brasil, mas a experiência de regulamentação incipiente do trabalho à distância pelos tribunais remete a conclusão de que ainda não foi realizado um planejamento profundo a respeito de sua implementação na Administração Pública. Ainda é necessário para os responsáveis da implantação do teletrabalho sopesar todas as possíveis características, observando as especificidades de cada tipo e local de trabalho, para que aqueles que, eventualmente, optem por trabalhar



à distância não tenham seus direitos trabalhistas violados. Os teletrabalhadores acabam ganhando mais autonomia, mas ao mesmo tempo, se não há um planejamento eficiente, podem acabar sobrecarregados por falta de auxílio técnico, assumindo diversos riscos que deveriam ser de responsabilidade dos órgãos públicos.

REFERÊNCIAS

BARROS, Márcia Regina Castro. **O teletrabalho em domicílio e a transformação social e jurídica da relação laboral**. Rio de Janeiro, RJ: 2014. Disponível em:

<<https://www.metodista.br/revistas/revistas-unimep/index.php/direito/article/download/2110/1359>>. Acesso em: 06 de fev. 2014.

BELMONTE, Alexandre Agra. Problemas jurídicos do teletrabalho. In: MANNRICH, Nelson (Org.). **Revista Direito do Trabalho**. Ano 33, n.127, jul-set/2007. São Paulo, SP: Revista dos Tribunais, 2007.

BRASIL. Câmara Dos Deputados. **Teletrabalho no Brasil**. Seminário realizado pela Comissão de Legislação Participativa. Brasília, DF: 2013. Disponível em:

<http://bd.camara.gov.br/bd/bitstream/handle/bdcamara/17279/teletrabalho_brasil_clp.pdf?sequence=1>. Acesso em: 04 de fev. 2015.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **Resolução Administrativa nº 215/2011**. Campo Grande, MT: 2014. Disponível em: <www.trt23.jus.br/consultas/resolucoesadministrativas/2011/RA%20215.pdf>. Acesso em: 14 de dez. 2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Resolução Administrativa 1499/2012**. Brasília, DF: 2015. Disponível em:

<<http://www.tst.jus.br/documents/10157/3695914/RESOLU%C3%87%C3%83O+ADMINISTRATIVA+N%C2%BA%201499++TST++DJe+3-2-2012?version=1.0>>. Acesso em: 04 de fev. 2015.

D'AGOSTINO, Rosanne. **Tecnologia e falta de mobilidade estimulam 'home office' nos tribunais**. São Paulo, SP: 2014. Disponível em: <http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2014/03/tecnologia-e-falta-de-mobilidade-estimulam-home-office-nos-tribunais.html>>. Acesso em: 05 de fev. 2015.

PEREIRA, José Matias. **A adoção do teletrabalho na Administração Pública**. Brasília, DF: 2013. Disponível em: <<http://www.unb.br/noticias/unbagencia/artigo.php?id=638>>. Acesso em: 04 de fev. de 2015.

SERVICO FEDERAL DE PROCESSAMENTO DE DADOS (SERPRO). **Site oficial**. Brasília, DF: 2015. Disponível em: <<https://www.serpro.gov.br/>>. Acesso em: 04 de fev. 2015.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELETIVIDADES (SOBRATT). **Estudo de estratégias de gestão de mobilidade via teletrabalho e teletividades do Estado de São Paulo**. São Paulo, SP: 2013. Disponível em: <http://www.ambiente.sp.gov.br/wp-content/uploads/2013/09/Teletrabalho_e_Teletividades_SMA_Ago20131.pdf>. Acesso em: 04 de fev. 2015.