

O TELETRABALHO ENQUANTO MODALIDADE DE PRESTAÇÃO LABORAL, NAS INSTITUIÇÕES PÚBLICAS.

Michele Giovana Pedro Santos ¹

João Roberto Cegarra²

RESUMO

O teletrabalho é uma modalidade de prestação da jornada laboral em que o servidor ou empregado público executa parte ou a totalidade de suas atribuições fora das dependências físicas do seu órgão ou entidade de lotação. As novas modalidades de contratação são fruto da modernização e da necessária flexibilização dos modelos de trabalho que surgem com os avanços tecnológicos. A Administração Pública deve, segundo preceito constitucional, obedecer aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. Na busca pela eficiência, a implantação da modalidade do teletrabalho nas instituições públicas, visa contribuir para a melhoria dos resultados da gestão socioambiental, economia de tempo, redução de custos com deslocamento e com a estrutura pública, assim como promover uma cultura orientada a resultados, primando pela eficiência nos serviços públicos prestados à sociedade.

Palavras-chave: Teletrabalho, Administração, Pública, Eficiência.

TELEWORK AS WORK PERFORMANCE MODALITY, AT PUBLIC INSTITUTION

Teleworking is a modality of work performance day which the server or public employee execute part or all of his duties outside the physical dependencies of his agency or stocking entity. The new hiring modalities are the results of the modernization and the flexibilization necessity of the work models that originates from the technologies advances. The Public Administration have to, according to the constitutional precept, comply with the legality principles, impersonality, morality, publicity and efficiency. In search for efficiency, the implementation of the teleworking modality at public institution aims to contribute to the improvement of the socio-environmental management, time saving, displacement costs reduction and with the public structure, as even create a guided culture of efficient results on the public services provided to society.

Key words: Telework, Administration, Public, Efficiency.

¹ Graduada em Administração de Empresas pela Faculdade Eduvale de Avaré. Especialista em Docência no Ensino Superior pela Faculdade Eduvale de Avaré. Especialista com MBA em Gestão Executiva Empresarial pela Fundação Getúlio Vargas. Graduanda do Curso de Direito da Faculdade Eduvale de Avaré. michelegiovanas@hotmail.com

² Pós-graduado em Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho pela Universidade Cândido Mendes. Pós-graduado em Direito Público pela Universidade Anhanguera-UNIDERP. Pós-graduado em Direito Processual Civil pela Universidade Anhanguera- UNIDERP. Professor dos Cursos de Direito e Administração de Empresas na Faculdade EDUVALE de Avaré. Assistente de Juiz- TRT 15ª Região. Graduado em Administração de Empresas pela FACCIA. cegarra@uol.com.br

INTRODUÇÃO

O desenvolvimento científico-tecnológico influencia as relações no mundo virtual e traz uma dinâmica que impõe um ritmo mais acelerado às atividades humanas e, conseqüentemente, às relações profissionais. Diante de tal desenvolvimento, os processos nas organizações precisam ser revistos e enquadrados aos meios de comunicação existentes e tecnologias disponíveis, resultando em atividades ainda mais eficientes, produtivas e, portanto, mais lucrativas.

Muitas atividades laborais, em virtude das tecnologias disponíveis, podem ser desenvolvidas à distância ou reunir grupos que, mesmo estando fisicamente em locais diferentes, podem produzir como se em uma única sala estivessem.

O mundo corporativo se encontra em meio a um grande processo de mudança impulsionado por diversos fatores transformadores, sendo estes desde a evolução das tecnologias, passando pelo impacto provocado pelas crises econômicas e políticas mundiais, até as mudanças nas próprias relações entre empregado e empregador em virtude da dinamicidade em que essa relação está inserida.

É natural que os avanços tecnológicos gerem tensões, pois ao mesmo tempo em que aumentam a produtividade e competitividade, suprimem postos de trabalho e remodelam as relações trabalhistas, exigindo flexibilizações nas modalidades de prestação da jornada laboral.

Neste contexto, a flexibilização para o desenvolvimento das atividades laborais, em conjunto com a disponibilidade das diversas tecnologias da informação, trouxe à discussão o teletrabalho, enquanto modalidade de prestação de serviços fora das dependências do empregador, justamente com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação disponíveis.

O teletrabalho enquanto modalidade de prestação laboral nas instituições públicas.

Assim como no mundo corporativo, as instituições públicas já vislumbraram que os avanços tecnológicos estão influenciando as relações profissionais e, conseqüentemente, o desempenho de seus servidores. Tornar mais dinâmica as atividades laborais, propondo novas modalidades de prestação do serviço público, é conseguir tirar o melhor proveito das tecnologias disponíveis, frente aos desafios que a modernização impõe.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 37, *caput*, traz a previsão de que cabe à Administração Pública, direta ou indireta, de qualquer dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, obedecer aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

A Resolução 227 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), datada de 15 de julho de 2016, foi a responsável pela regulamentação do teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e, sua primeira consideração remete à importância da observância ao princípio da eficiência na Administração Pública, previsto no artigo 37 da Constituição Federal, frente aos desafios que o Poder Judiciário enfrentou com a necessidade de informatização dos processos.

A regulamentação do teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário destacou o aprimoramento da gestão de pessoas como um dos macrodesafios da instituição, compreendendo inclusive a necessidade de motivar e comprometer as pessoas, bem como buscar a melhoria do clima organizacional com foco na qualidade de vida dos servidores públicos.

O Conselho Nacional de Justiça, na mesma resolução, também faz menção à Lei 12.551 de 2017, que equiparou os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Considerou ainda a experiência bem sucedida da implantação da modalidade do teletrabalho nos diversos órgãos do Poder Judiciário; no Tribunal Superior do Trabalho; no Conselho Superior da Justiça do Trabalho e no Tribunal Federal da 4ª. Região.

Para os fins de que trata a resolução em referência, a definição de teletrabalho é apresentada no artigo 2º. como: “modalidade de trabalho realizada de forma remota, com a utilização de recursos tecnológicos”. Os objetivos da implantação da modalidade do teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário estão contidos no artigo 3º. e distribuídos em doze incisos, como segue:

- I – aumentar a produtividade e a qualidade de trabalho dos servidores;
- II – promover mecanismos para atrair servidores, motivá-los e comprometê-los com os objetivos da instituição;
- III – economizar tempo e reduzir custo de deslocamento dos servidores até o local de trabalho;
- IV – contribuir para a melhoria de programas socioambientais, com a diminuição de poluentes e a redução no consumo de água, esgoto, energia elétrica, papel e de outros bens e serviços disponibilizados nos órgãos do Poder Judiciário;
- V – ampliar a possibilidade de trabalho aos servidores com dificuldade de deslocamento;
- VI – aumentar a qualidade de vida dos servidores;

- VII – promover a cultura orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados à sociedade;
- VIII – estimular o desenvolvimento de talentos, o trabalho criativo e a inovação;
- IX – respeitar a diversidade dos servidores;
- X – considerar a multiplicidade das tarefas, dos contextos de produção e das condições de trabalho para a concepção e implemento de mecanismos de avaliação e alocação de recursos.

Caberá a cada gestor indicar entre os servidores interessados aqueles que atuarão no regime de teletrabalho, de acordo com as diretrizes observadas no artigo 5º. da Resolução 227 do CNJ. No mesmo artigo estão dispostas as vedações à realização de teletrabalho para aqueles que estejam em estágio probatório; tenham subordinados; ocupem cargo de direção ou chefia; apresentem contraindicações por motivos de saúde, constatadas por perícia médica; tenham sofrido penalidade disciplinar nos dois anos anteriores à indicação ou estejam fora do país, salvo na hipótese de servidores que tenham direito à licença para acompanhar o cônjuge.

Se preocupou também com a cultura organizacional ao reconhecer a importância dos órgãos do Poder Judiciário fixarem quantitativo mínimo de dias por ano para que os servidores em regime de teletrabalho compareçam à instituição a fim de não deixar de vivenciá-la. Além de possibilitar a troca de experiências entre os servidores em teletrabalho e seus gestores, a pretensão é de não obstruir o convívio social e laboral, assim como preservar o ambiente de cooperação e integração, inclusive para as pessoas com deficiência que se utilizam desse regime (§§ 1º. e 2º. do artigo 5º).

Assim como o art. 75-C, trazido à CLT pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), tem a previsão de que a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, sendo que o mesmo especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. A Resolução 227 do Conselho Nacional de Justiça, no artigo 5º, § 6º, também trata da previsão quando dispõe que cabe ao gestor da unidade comunicar os nomes à área de gestão de pessoas para fins de registro nos assentamentos funcionais. No mesmo sentido o artigo 6º da resolução em evidência prevê a estipulação de metas de desempenho, classificadas como diárias, semanais e/ou mensais, de forma alinhada ao plano estratégico da instituição, representadas por um plano de trabalho individual antes do início das atividades na modalidade do teletrabalho.

Quanto ao controle da jornada de trabalho, o *caput* do artigo 7º. da Resolução 227 do CNJ estipula que o alcance da meta de desempenho prevista no plano individual de trabalho equivale ao cumprimento da jornada de trabalho. Já quanto ao pagamento adicional para a prestação de serviço extraordinário, segundo o §1º. do mesmo artigo, dispõe o não cabimento,

assim como o art. 62, III da CLT (incluso pela Reforma Trabalhista) que também exclui a modalidade teletrabalho do capítulo II que trata da duração do trabalho e a possibilidade de pagamento de adicional pelo serviço extraordinário.

Pela resolução em referência, o Conselho Nacional de Justiça estipulou que o servidor será o responsável por providenciar e manter estruturas física e tecnológica necessárias e adequadas à realização do teletrabalho (art. 13) e que compete às unidades de tecnologia da informação viabilizar o acesso remoto e controlado dos servidores em regime de teletrabalho junto aos sistemas da instituição pública (art. 14). Para fins de comparação, o art. 75-D da CLT, trazido pela Reforma Trabalhista, trata do tema quando diz que a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito, portanto, não existindo uma regra fixa, prevalecendo o que restou estipulado em contrato.

Quanto ao desligamento do servidor público da modalidade teletrabalho, segundo o artigo 15 da citada resolução, o mesmo poderá ser solicitado a qualquer tempo, pelo servidor ou gestor da unidade, cancelando o regime de teletrabalho para um ou mais servidores, desde que, de forma justificada (art. 116). Sobre o tema, o art. 75-C da CLT, incluído pela Lei 13.467 de 2017, traz que a alteração entre o regime presencial e o de teletrabalho poderá ocorrer desde que haja mútuo acordo entre as partes, sempre de forma registrada em aditivo contratual e, caso o empregador determine a alteração do regime, deverá ele garantir prazo mínimo de 15 dias para a transição.

O Poder Judiciário considerou a importância do princípio da eficiência para a Administração Pública, nos moldes constitucionais e, ainda, a necessidade do órgão em enfrentar os desafios propostos com os avanços tecnológicos para a implantação da modalidade de teletrabalho na instituição.

Datada do ano de 2016, a Resolução 227 do Conselho Nacional de Justiça encarou o desafio implantando a nova modalidade de prestação laboral, porém, reconhece em seu texto a necessidade de criar meios de analisar e aperfeiçoar as práticas adotadas e, para tanto, prevê a criação de uma comissão com o objetivo de analisar os resultados e propor os aperfeiçoamentos necessários, assim como apresentar relatórios anuais capazes de auferir os dados e entender se a implantação da modalidade teletrabalho está cumprindo com os objetivos propostos (artigo 17).

No mesmo raciocínio, o Governador do Estado de São Paulo publicou em 27 de junho de 2017 o Decreto nº 62.648, que instituiu e disciplinou o teletrabalho enquanto opção de prestação laboral no âmbito da Administração Direta e Autárquica do Estado de São Paulo, que passamos a analisar.

Teletrabalho é a modalidade de prestação da jornada laboral em que o servidor ou empregado público executa parte ou a totalidade de suas atribuições fora das dependências físicas do seu órgão ou entidade de lotação (art. 1º, § 1º. do decreto em referência). Porém, o § 2º do mesmo artigo faz a ressalva de que as atividades quando já caracterizadas como externas, onde o servidor ou empregado público, em razão da natureza do seu cargo, emprego ou atribuições realiza fora do órgão ou entidade de lotação, não se enquadram no conceito de teletrabalho, estando em linha com o que traz o art. 75-B da CLT, fruto da Reforma Trabalhista.

A adesão do servidor ou empregado público à modalidade do teletrabalho é facultativa, competindo ao gestor da unidade selecionar os interessados e observar a conveniência da adesão à execução do serviço público vinculado à função ou cargo. Essa aderência não pressupõe direito do servidor público ou empregado, podendo ser revogada a qualquer tempo, desde que de forma motivada (art. 4º., *caput* e inciso I do Decreto 62.648). Importante destaque foi sinalizado no inciso III do artigo, que observa que o teletrabalho é restrito às atribuições em que seja possível mensurar objetivamente o desempenho do servidor ou empregado público.

Quanto aos objetivos a serem alcançados quando da implantação de tal modalidade, os mesmos estão descritos no art. 2º. do decreto em referência, *in verbis*:

- I – aumentar a produtividade e a qualidade de trabalho do servidor ou empregado público, com o estabelecimento de uma nova dinâmica de trabalho, privilegiando a eficiência e efetividade dos serviços prestados à sociedade;
- II – melhorar a qualidade de vida do servidor ou empregado público, com a economia de tempo e redução de custos de deslocamento até seu local de trabalho;
- III – contribuir para aumentar a inclusão, no serviço público, de servidores ou empregados públicos com restrições;
- IV – reduzir os custos operacionais para a Administração Pública Estadual;
- V – contribuir para a melhoria de programas ambientais, com a diminuição da emissão de poluentes.

O decreto, em seu artigo 12, também prevê que o servidor ou empregado público pode, a qualquer tempo, retornar ao exercício nas dependências do órgão ou entidade, cancelando sua adesão à modalidade do teletrabalho, seja a pedido próprio ou por determinação do gestor da unidade.

Como uma forma de se organizar internamente e de gerir a aplicabilidade da nova modalidade de prestação laboral, o legislador, por meio do decreto em análise, instituiu que o teletrabalho será autorizado pelos Secretários de Estado, pelo Procurador Geral do Estado ou pelos Dirigentes de Autarquias, sempre mediante a edição de Resolução ou Portaria, com prazo determinado e nunca superior a 12 (doze) meses, podendo ou não ser prorrogado, a critério da Administração Pública.

Menciona ainda que tais atos normativos a serem editados para a regulamentação do teletrabalho deverão indicar, dentre outros requisitos: a quantidade máxima, em percentual, de servidores ou empregados públicos dos órgãos ou entidades em teletrabalho; o prazo em que o servidor ou empregado público executará suas atribuições na modalidade de teletrabalho; o percentual mínimo de metas de desempenho a serem atingidas em teletrabalho; os meios e a frequência do acompanhamento e controle da produtividade do servidor ou empregado público em teletrabalho, pelas chefias imediatas e mediata; a periodicidade em que o servidor ou empregado público em teletrabalho deverá comparecer à repartição pública, o cronograma de reuniões com a chefia imediata para a avaliação de desempenho, bem como eventual revisão e ajustes de metas.

Diante dos requisitos expostos acima, o artigo 11 do decreto dispõe que o controle de jornada equivalerá ao cumprimento das metas de desempenho, devendo estas serem acompanhadas semanalmente pelo superior hierárquico, quando este tiver servidor ou empregado público classificado na modalidade do teletrabalho.

O descumprimento das metas de desempenho sem qualquer justificativa fundamentada e acolhida pelas chefias imediata e mediata caracterizará, para todos os fins, falta injustificada, cujo cômputo será proporcional ao valor da meta desatendida, como preconiza o § 2º. do artigo 11. Assim como o § 6º do mesmo artigo informa que não caberá o pagamento de adicional por prestação de serviço extraordinário para o alcance das metas previamente estipuladas. Sendo esse último raciocínio condizente ao art. 62, III da CLT (incluso pela Reforma Trabalhista).

Quanto aos servidores ou empregados públicos que se encontram em estágio probatório; que tenham subordinados; que realizem atividades de atendimento ao público e que tenham sofrido as penalidades disciplinares previstas nos incisos I a III do artigo 251 da Lei nº. 10.261, de 28 de outubro de 1968, nos 5 anos anteriores à indicação, ficam estes vedados, conforme previsto no art. 6º. do Decreto nº 62.648, ao enquadramento à modalidade do teletrabalho.

Alguns critérios relativos ao perfil profissional do servidor ou empregado público deverão ser observados durante a seleção para enquadramento à modalidade do teletrabalho, como descrito no artigo 5º. do Decreto 62.648, *in verbis*:

- I – Organização: capacidade de estruturar suas atribuições, estabelecendo prioridades;
- II – Autonomia: capacidade de atuar com disciplina e comprometimento sem acompanhamento presencial;
- III – Orientação para resultados: capacidade de atentar aos objetivos e trabalhar para alcançá-los, observados, sempre, os prazos previamente estabelecidos;
- IV – Controle de qualidade: capacidade de avaliar criticamente o trabalho realizado e alcançar, com qualidade, as metas e os objetivos fixados.

Os incisos do artigo acima estudados mostram a preocupação do legislador quanto à necessidade de os gestores conhecerem o perfil profissional do servidor ou empregado público, assim como as atividades a serem desempenhadas por estes, antes de enquadrá-los na modalidade do teletrabalho, pois posterior a isso, será necessário avaliar se o trabalho que está sendo realizado está alcançando, com qualidade, as metas e os objetivos fixados.

O referido decreto se preocupou em estipular que a jornada laboral em teletrabalho deverá obrigatoriamente ser cumprida no município onde estiver localizada a repartição pública em que o servidor ou empregado público estiver lotado e em localidade com distância nunca superior a 100 (cem) quilômetros desse município.

As atividades deverão ser cumpridas diretamente pelo servidor ou empregado público classificado, quando este estiver na modalidade de teletrabalho, sendo o descumprimento motivo de exclusão do regime, sem prejuízo da apuração de sua responsabilidade disciplinar e, quando excluído, só poderá pleitear o enquadramento no teletrabalho após o decurso do prazo de 2 (dois) anos, contados da data de seu retorno às dependências físicas do órgão ou entidade (§§ 1º, 2º. e 3º. do art. 9º. do Decreto nº 62.648).

A estrutura física e tecnológica necessária ao cumprimento das atribuições que serão desenvolvidas em teletrabalho, bem como toda e qualquer despesa decorrente dessa atividade de trabalho, incluindo telefonia fixa e móvel, *internet*, mobiliário, *hardware*, *software*, energia elétrica e similares compete ao servidor ou empregado público e segue o mesmo raciocínio do art. 75-D da CLT, trazido pela Reforma Trabalhista.

Constituem deveres do servidor ou empregado público em teletrabalho, o disposto nos incisos do artigo 9º. do Decreto nº 62.648, *in verbis*:

- I - cumprir as metas de produtividade estabelecidas no Termo de Adesão de que trata o artigo 7º deste decreto;

- II – desempenhar suas atribuições com observância do disposto no § 3º do artigo 1º deste decreto;
- III - atender às convocações para comparecimento às dependências do órgão ou entidade, sempre que determinado pelos seus superiores;
- IV - estar acessível durante o horário de trabalho e manter telefones de contato permanentemente atualizados e ativos;
- V – consultar, durante o horário de trabalho, seu correio eletrônico institucional;
- VI – manter o superior imediato informado sobre a evolução do trabalho, bem como indicar eventuais dificuldades, dúvidas ou intercorrências que possam atrasar ou prejudicar o seu andamento;
- VII - comparecer ao seu órgão ou entidade de lotação, no mínimo a cada 10 (dez) dias, para reunião com superiores e cumprimento de eventuais obrigações presenciais;
- VIII – retirar processos e demais documentos das dependências do órgão, quando necessário, somente mediante registro, responsabilizando-se pela custódia e devolução ao término do trabalho ou quando solicitado pela chefia imediata ou gestor da unidade;
- IX – preservar, nos termos da lei, o sigilo dos assuntos da repartição, das informações contidas em processos e documentos sob sua custódia e dos dados acessados de forma remota, mediante observância das normas internas de segurança da informação e da comunicação, bem como manter atualizados os sistemas institucionais instalados nos equipamentos de trabalho.

Conhecidos os deveres dos servidores e empregados públicos, também temos as responsabilidades elencadas aos gestores das instituições ou órgãos públicos, com colaboradores enquadrados na modalidade do teletrabalho, como previsto pelos incisos do artigo 8º. do Decreto nº 62.648, *in verbis*:

- I - selecionar os servidores ou empregados públicos que exercerão as atribuições em teletrabalho;
- II - estabelecer as metas individuais de produtividade para cada servidor ou empregado público;
- III - estabelecer o prazo de duração do teletrabalho, observado o disposto no § 1º, do artigo 3º, deste decreto;
- IV - esclarecer os servidores ou empregados públicos sobre as características do teletrabalho e seu respectivo regramento, incluindo os aspectos referentes à ergonomia, mobiliário, equipamentos e programas de informática, requisitos e demais elementos que permeiam essa modalidade de trabalho;
- V - acompanhar e avaliar o desempenho do servidor ou empregado público no cumprimento das metas estabelecidas;
- VI - reunir-se presencialmente, no órgão ou entidade, com os servidores ou empregados públicos em teletrabalho, para acompanhamento das atividades realizadas, com periodicidade mínima de 10 (dez) dias;
- VII – informar, ao órgão de recursos humanos ou de gestão de pessoal, os nomes dos servidores ou empregados públicos em teletrabalho, para fins de registro em seus assentamentos funcionais.

Em linha ao tema, no dia 10 de julho de 2018, o desembargador Federal Carlos Moreira Alves, no uso de suas atribuições enquanto Presidente do Tribunal Regional Federal da 1ª. Região, assinou a Resolução Presi 6323305 que também instituiu e regulamentou o teletrabalho no âmbito da Justiça Federal.

A Resolução Presi 6323305, além de citar que a Resolução CNJ 227/2016, já detalhada nesse capítulo, foi a principal fonte de inspiração para o Presidente do Tribunal Regional Federal da 1ª. Região instituir o teletrabalho enquanto modalidade laboral na Justiça Federal de 1º. e 2º. Graus da 1ª. Região, destacou a influência do avanço tecnológico, notadamente a partir da implantação do processo eletrônico, para que o trabalho fosse desenvolvido remotamente ou à distância.

Em suas considerações iniciais, a Resolução Presi 6223305, destacou as vantagens e benefícios advindos do teletrabalho para a administração pública, para o servidor e para a sociedade, assim como a possibilidade de redução do impacto ambiental e dos custos operacionais do Tribunal, melhorando de forma constante e considerável os métodos e procedimentos.

Para os fins desta Resolução, o teletrabalho é a atividade laboral da Justiça Federal de 1º. e 2º. Graus da 1ª. Região executada, em parte ou na totalidade, externamente às dependências do Tribunal, das seções ou subseções judiciárias, mediante a utilização de tecnologias de informação e de comunicação.

Assim como na Resolução 227 do CNJ, na Resolução do Tribunal Regional Federal da 1ª. Região, a adesão ao regime de teletrabalho é facultativa, correndo a critério do gestor da unidade, não constituindo, portanto, direito ou dever do servidor, sendo ainda restrito às atividades em que seja possível, em função das características do serviço, mensurar objetivamente o desempenho dos servidores.

As vedações à adesão ao regime do teletrabalho previstas na Resolução Presi, apresentadas no artigo 7º., são as mesmas trazidas pela Resolução CNJ 227, com a inclusão apenas do inciso VII, que prevê a vedação para aqueles que tenham participado do regime de teletrabalho anteriormente e, injustificadamente, tenham deixado de cumprir as metas e os prazos fixados, conforme avaliação feita pelo gestor da unidade. O § 1º. do artigo 17 prevê expressamente que as atividades deverão ser cumpridas diretamente pelo servidor, vedada a utilização de terceiros, servidores ou não, para o cumprimento das metas estabelecidas.

Quanto aos objetivos com a implantação do regime de teletrabalho, o art. 5º. dispõe sobre o comprometimento dos servidores com os objetivos da instituição, considerando o aumento da produtividade, a qualidade do trabalho e da vida dos servidores, respeitando as diversidades e estimulando o desenvolvimento de talentos com criatividade e inovação.

É também objetivo do Tribunal Regional Federal da 1ª. Região, com a implantação do teletrabalho, contribuir para a melhoria dos resultados da gestão socioambiental, economizar tempo e reduzir os custos com deslocamento, assim como do consumo de água, esgoto, energia elétrica, papel e outros bens e serviços disponibilizados nos órgãos do Poder Judiciário, além de ampliar as possibilidades de trabalho para os servidores que se encontram com dificuldades de deslocamento, promovendo uma cultura orientada a resultados, na busca pela eficiência nos serviços prestados à sociedade.

Com a implantação do regime de teletrabalho, o objetivo também é, considerando a multiplicidade das tarefas, assim como os contextos de produção e as condições de trabalho, conceber e implementar mecanismos de avaliação e alocação de recursos para que a implantação do regime atinja os objetivos propostos.

A área de gestão de pessoas fará o registro nos assentamentos funcionais dos servidores autorizados a realizarem suas atividades na modalidade de teletrabalho, sendo que estes não farão jus à ajuda de custo e período de trânsito em razão de deslocamentos decorrentes da realização do teletrabalho (artigos 31 e 33) e não caberá o pagamento de adicional por prestação de serviço extraordinário ou de adicional noturno para o alcance das metas previamente estipuladas (§ 4º. artigo 13).

Quanto aos efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados para os enquadrados no regime do teletrabalho, equiparam-se àqueles decorrentes da subordinação exercida presencialmente nas dependências da Justiça Federal de 1º. e 2º. Graus da 1ª. Região (artigo 30) sendo que o alcance das metas de desempenho equivalerá ao cumprimento da respectiva jornada de trabalho, com frequência integral (artigo 13).

Sempre que a demanda exigir será mantida a capacidade plena de funcionamento dos setores em que haja atendimento ao público externo e interno, o que poderá significar no retorno do teletrabalhador ao desempenho de suas atividades no *site* do órgão público, sendo facultado à administração pública proporcionar ainda o revezamento entre os servidores para fins do regime de teletrabalho, como prevê os incisos do artigo 11.

Por unidade, a Resolução prevê limitação de 30% (trinta por cento) de sua lotação efetiva, incluídos os requisitados, podendo ser majorado para 50% (cinquenta por cento), a critério da Presidência do Tribunal, a quantidade de trabalhadores a desempenhar suas atividades na modalidade de teletrabalho.

Quanto ao cancelamento do regime de teletrabalho, o capítulo VII da Resolução Presi prevê que o servidor pode, a qualquer tempo, solicitar o retorno ao regime de trabalho presencial, assim como pode o gestor da unidade solicitar a qualquer tempo o cancelamento do regime de teletrabalho para um ou mais servidores, sendo comunicado o servidor para que retorne às atividades presenciais em dez dias úteis.

Constituem deveres do servidor público em teletrabalho, as previsões trazidas pelos incisos do art. 17. da Resolução Presi 6323305 do TRF da 1ª Região, *in verbis*:

- I – cumprir, no mínimo, a meta de desempenho estabelecida com a qualidade exigida pela chefia imediata e pelo gestor da unidade;
- II – atender às convocações para comparecimento às dependências da sua unidade de lotação, em dias de expediente, sempre que houver necessidade da unidade ou interesse da Administração;
- III – manter telefones de contato, contas de correio eletrônico e aplicativos de comunicação instantânea devidamente atualizados e ativos;
- IV – consultar, regularmente, nos dias úteis, a sua caixa individual de correio eletrônico ou outro canal de comunicação institucional previamente definido;
- V – manter a chefia imediata informada da evolução do trabalho, por meio de mensagem dirigida à caixa de correio eletrônico ou de outro canal de comunicação institucional, previamente definido;
- VI – encaminhar à chefia imediata, quando solicitado, minuta do trabalho até então realizado, bem como indicar eventual dificuldade, dúvida ou informação que possa atrasar ou prejudicar o andamento das atividades;
- VII – cumprir, no mínimo, um dia de trabalho presencial a cada período máximo de 60 (sessenta) dias, a critério do gestor da unidade, a fim de reunir-se com a chefia imediata, de modo a proporcionar o acompanhamento dos trabalhos, integrar-se com a equipe e obter outras informações, salvo na hipótese de servidor que realize teletrabalho em localidade diversa da sede de sua lotação;
- VIII – participar, obrigatoriamente, das atividades de orientação, capacitação e acompanhamento relativamente ao teletrabalho;
- IX – preservar o sigilo dos dados acessados de forma remota, mediante observância das normas internas de segurança da informação e da comunicação, bem como manter atualizados os sistemas institucionais instalados nos equipamentos de trabalho;
- X – se necessário retirar processos e demais documentos das dependências do órgão, fazê-lo somente mediante assinatura de termo de recebimento e responsabilidade, devolvendo-os íntegros ao término do trabalho ou quando solicitado pela chefia imediata ou pelo gestor da unidade.

Com alguns passos à frente, a Resolução Presi datada do ano de 2018, já traz em seus anexos os modelos a serem utilizados para que seja traçado um plano de trabalho individual com a estipulação de metas de desempenho, assim como o modelo de requerimento a ser utilizado para a adesão ao regime do teletrabalho, o anexo que trata da manifestação da chefia e também o relatório semestral a ser usado para apresentar os resultados alcançados pelo teletrabalhador, comparativamente ao seu plano de trabalho e metas desenhados inicialmente.

Quando o servidor for requerer sua inscrição para o enquadramento no regime de teletrabalho, deverá preencher o Anexo 01 da Resolução Presi, que traz o modelo de

requerimento e, no seu final, declarar que as instalações físicas e tecnológicas onde serão executados o teletrabalho atende às exigências do artigo 19, bem como deve se declarar ciente dos seus direitos e deveres, nos termos da resolução.

Evoluída, a Resolução Presi do Tribunal Regional Federal da 1ª Região prevê que a área de gestão de pessoas do Tribunal e a área de recursos humanos das seções judiciárias promovam o acompanhamento e a capacitação dos gestores e servidores envolvidos com o regime de teletrabalho, realizando entrevistas individuais, oficinas para capacitação e troca de experiências e o acompanhamento individual e de grupos específicos.

Os gestores das respectivas unidades precisarão estar capacitados para acompanhar o trabalho e a adaptação dos servidores em regime de teletrabalho, aferindo e monitorando o cumprimento das metas estabelecidas no plano individual de trabalho e enviar o relatório semestral de resultados (Anexo IV da Resolução) às áreas de gestão de pessoas no Tribunal e de recursos humanos nas seções judiciárias, verificando inclusive as dificuldades ou quaisquer outras situações que possam auxiliar no desenvolvimento das atividades em teletrabalho, bem como os resultados alcançados e a produtividade atingida (art. 20 e seus incisos).

Para o efetivo monitoramento e controle das atividades desenvolvidas no regime de teletrabalho no Tribunal, a Resolução Presi prevê a instituição de uma Comissão de Gestão do Teletrabalho com o objetivo de analisar os resultados apresentados pelas unidades participantes da modalidade, mediante a apresentação das avaliações semestrais, consolidando informações para a apresentação ao Presidente do Tribunal, em forma de relatório anual, propondo inclusive as diretrizes, sugerindo a revisão de procedimentos e recomendando boas práticas (artigos 23 a 25).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do estudo da Resolução 227 do Conselho Nacional de Justiça, do Decreto nº 62.648 do Governador do Estado de São Paulo e da Resolução Presi 6223305, do Tribunal Regional Federal da 1ª. Região, percebe-se que, muito mais do que o regramento sobre a implantação do regime de teletrabalho nas instituições públicas, busca-se a adaptação às realidades propostas pelos avanços tecnológicos, assim como a promoção de uma cultura orientada a resultados e com foco no incremento da eficiência e efetividade dos serviços prestados à sociedade, considerando os princípios constitucionais que norteiam a Administração Pública e que estão dispostos no artigo 37 da Constituição Federal.

A gestão de pessoas cumulada com os avanços tecnológicos são os principais desafios dos gestores públicos, compreendendo inclusive a necessidade de motivar e comprometer os servidores na busca pela melhoria do clima organizacional, sem comprometer a qualidade de vida e da prestação do serviço público. Para criar um sistema eficiente, onde a modalidade do teletrabalho possa ser implantada, é preciso que o gestor e o servidor pactuem em detalhes as atividades que serão desenvolvidas em tal modalidade, assim como as metas a serem atingidas, para que seja possível estabelecer mecanismos eficientes de mensuração dos resultados e que servirão inclusive para a comprovação da efetiva jornada de trabalho.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 16. set. 2018.

_____. **Lei 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Brasília: Diário Oficial da União, 2011. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm>. Acesso em 21. set. 2018.

_____. **Lei 13.467 de 13 de julho de 2017**. Brasília: Diário Oficial da União, 2011. Disponível em: www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>. Acesso em 21. set. 2018.

_____. **Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro: Diário Oficial da União, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 15. set. 2018.

_____. Governo do Estado de São Paulo. **Decreto nº 62.648 de 27 de junho de 2017**. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/norma/182226>>. Acesso em 21. set. 2018.

_____. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução no. 227 de 15 de julho de 2016**. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=3134>>. Acesso em 21. set. 2018.

_____. Tribunal Regional Federal da 1ª Região. **Resolução Presi 6323305**. Disponível em: <https://portal.trf1.jus.br/dspace/handle/123/182322>>. Acesso em 21. set. 2018.