



FASUBRA SINDICAL PRESSUPOSTOS PARA ABORDAGEM DO TELETRABALHO

I. PREMISSAS JURÍDICAS E SOCIAIS

A **Lei n. 8.112/90** prevê a regra geral para a jornada dos servidores públicos, cujo detalhamento encontra-se inscrito no **Decreto n. 1.590, de 1995**. No que se refere ao trabalho em domicílio ou teletrabalho, não há regras expressas sobre essa modalidade. Apenas uma referência às regras gerais:

Lei n. 8.112/90:

*Art. 19. Os servidores cumprirão **jornada de trabalho fixada em razão das atribuições pertinentes aos respectivos cargos**, respeitada a duração máxima do **trabalho semanal de quarenta horas** e observados os limites mínimo e máximo de seis horas e oito horas diárias, respectivamente.*

§ 1º O ocupante de cargo em comissão ou função de confiança submete-se a regime de integral dedicação ao serviço, observado o disposto no art. 120, podendo ser convocado sempre que houver interesse da Administração.

§ 2º O disposto neste artigo não se aplica a duração de trabalho estabelecida em leis especiais.

Decreto n. 1.590/95:

Art. 6º O controle de assiduidade e pontualidade poderá ser exercido mediante:

[...]

*§ 4º Os servidores, cujas **atividades sejam executadas fora da sede do órgão ou entidade em que tenha exercício e em condições materiais que impeçam o registro diário de ponto**, preencherão boletim semanal em que se comprove a respectiva assiduidade e efetiva prestação de serviço.*

§ 5º O desempenho das atividades afetas aos servidores de que trata o parágrafo anterior será controlado pelas respectivas chefias imediatas.

§ 6º. Em situações especiais em que os resultados possam ser efetivamente mensuráveis, o Ministro de Estado ou o Presidente do Banco Central do Brasil, no âmbito de suas competências, poderá autorizar a unidade administrativa a realizar programa de gestão, cujos teor e acompanhamento trimestral serão publicados no Diário Oficial da União, hipótese em que os servidores envolvidos ficarão dispensados



do controle de assiduidade. (Redação dada pelo Decreto nº 10.789, de 2021)

§ 7º São dispensados do controle de freqüência os ocupantes de cargos:

- a) de Natureza Especial;*
- b) do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, iguais ou superiores ao nível 4;*
- c) de Direção - CD, hierarquicamente iguais ou superiores a DAS 4 ou CD - 3;*
- d) de Pesquisador e Tecnologista do Plano de Carreira para a área de Ciência e Tecnologia;*
- e) de Professor da Carreira de Magistério Superior do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos.*

Constata-se, pelos dispositivos transcritos, que há referência às atividades executadas fora da sede do órgão em que o servidor está lotado e em condições que o impeçam de registrar o seu ponto, onde não haverá o controle da jornada pela chefia imediata.

Apenas em **2018** o Governo Federal editou **normas a respeito do trabalho remoto e teletrabalho**. Trata-se das **Instruções Normativas ns. 1 e 2, de 31.8.18 e 12.9.18**, respectivamente, editadas pela Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) do então Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (MPOG). Ali se previu a **primeira regulamentação do trabalho realizado fora das dependências do órgão público**, com a utilização da tecnologia de informação e de comunicação. Ressalte-se que o servidor deverá estar vinculado a um programa de gestão, como será abordado mais adiante.

A forma utilizada pelo Governo Federal comporta questionamento quanto à sua fundamentação legal. Isso porque se regulamenta artigo de lei (art. 19 da Lei n. 8.112/90) por meio de Instrução Normativa, e não Decreto, como exigiria a escoreta técnica legislativa.

O atual Governo federal editou, **em 2020**, novas regras para a implementação do Programa de Gestão, uma vez mais disciplinando **a prestação de serviços fora das dependências do órgão público**. Trata-se da **Instrução Normativa (IN) n. 65, de 30 de julho de 2020**, subscrita pelo Secretário de Gestão e Desempenho de Pessoal, vinculado à Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital do Ministério da Economia, que revogou expressamente a IN n. 1/18, editada pelo Governo anterior, que tratava da mesma matéria.

A IN n. 65/20 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”* (art. 1º). O Programa de Gestão, por sua vez, consiste em uma *“ferramenta de gestão autorizada em ato normativo de Ministro de Estado e respaldada pela norma de procedimentos gerais, que disciplina o exercício de atividades em que os resultados possam ser efetivamente mensurados, cuja execução possa*



ser realizada pelos participantes” (art. 3º, I)

Registre-se que o teletrabalho não se trata de trabalho externo, nem de trabalho em domicílio, mas de uma espécie de trabalho à distância em que o trabalhador pode prestar o serviço de qualquer lugar, e não necessariamente a sua residência, desde que com meios tecnológicos e de informação. Segundo Maurício Godinho Delgado¹, a premissa para essa modalidade de trabalho é o labor externo insuscetível de controle de jornada. Segundo o citado autor, existem três espécies de trabalho de acordo com essa premissa:

*b.1) o tradicional **trabalho no domicílio**, há tempos existente na vida social, sendo comum a certos segmentos profissionais, como as costureiras, as cerzideiras, os trabalhadores no setor de calçados, as doceiras, etc.; b.2) o novo trabalho no domicílio, chamado **home office**, à base da informática, dos novos meios de comunicação e de equipamentos elétricos e eletrônicos convergentes; b.3) o **teletrabalho**, que pode se jungir ao home-office, mas pode também se concretizar em distintos locais de utilização dos equipamentos eletrônicos hoje consagrados (informática, internet, telefonia celular, etc.). (destacou-se)*

Segundo a NOTA TÉCNICA 17/2020 DO GT NACIONAL COVID-19 e do GT NANOTECNOLOGIA/2020 do Ministério Público do Trabalho, “**para a proteção da saúde e demais direitos fundamentais das trabalhadoras e dos trabalhadores em trabalho remoto ou home office**”, há que se observar as seguintes premissas pelos empregadores públicos e privados:

- 1) “para a efetividade dos direitos sociais, dentro de cenários de extremas e sistêmicas mudanças imprevistas nas relações de trabalho, há que se reconhecer a **progressividade dos direitos sociais, econômicos e culturais**, por todos os meios apropriados, com a devida ponderação dos recursos disponíveis, sempre com a prioridade de efetivação dos mesmos direitos sociais, na forma do **artigo 2º, 1, do Pacto Internacional dos Direitos Sociais, Econômicos e Culturais** (incorporado na ordem jurídica nacional através do decreto n.º 591 (6/7/1992)”;
- 2) “na forma do artigo 218 da CRFB, a prioridade do teletrabalho digital requer a promoção e incentivo pelo Estado do **desenvolvimento científico, da pesquisa, da capacitação científica e tecnológica e da inovação**, inclusive com apoio à formação de recursos humanos e a omissão do Estado pode prejudicar o desenvolvimento nacional (artigo 3º, II, CRFB) e agravar desigualdades sociais e regionais (artigo 3º, III, CRFB)”;
- 3) “dentre as medidas fundamentais para a efetividade do teletrabalho, é indispensável a **cidadania digital**, a ser compreendida, como a necessidade de inclusão e de

¹ Em DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18ª Ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1.068.



educação digital, na forma do **artigo 4º do Marco da Internet** (Lei 12.965/2014), no qual se reconhece o direito do acesso à internet a todas as pessoas, o que compreende o acesso à informação, ao conhecimento, à participação na vida cultural e na condução dos assuntos públicos; a promoção da inovação e do fomento à ampla difusão de novas tecnologias e modelos de uso e acesso, e, por fim, a adesão a padrões tecnológicos abertos que permitam a comunicação, a acessibilidade e a interoperabilidade entre aplicações e bases de dados”;

- 4) “a adoção do teletrabalho, em sua forma digital, também necessariamente deverá observar **os parâmetros e fundamentos da disciplina do uso da internet**, previstos no artigo 2º da Lei 12.965/2014 (Marco Civil da Internet), a saber: I – o reconhecimento da escala mundial da rede; II – os direitos humanos, o desenvolvimento da personalidade e o exercício da cidadania em meios digitais; III – a pluralidade e a diversidade; IV – a abertura e a colaboração; V – a livre iniciativa, a livre concorrência e a defesa do consumidor; e VI – a finalidade social da rede”;
- 5) “o teletrabalho, na forma da **Convenção 142 da OIT**, ratificada pelo Brasil (Decreto 10.088/2019), em seu artigo 2º, inciso XL e anexo XL, deverá ser organizado dentro de **políticas e programas coordenados e abrangentes de orientação profissional e de formação profissional**, sendo que estas políticas e programas deverão ter em devida conta: a) as necessidades de emprego, oportunidades e programas em âmbito regional; b) o estágio e o nível de desenvolvimento econômico, social e cultural; e, por fim, o relacionamento recíproco entre o desenvolvimento de recursos humanos e outros objetivos econômicos, sociais e culturais, bem como que as políticas e os programas deverão ser destinados a melhorar a capacidade do indivíduo de compreender e influenciar, individual ou coletivamente, o trabalho e o meio ambiente social, a ser desenvolvida gradualmente por todo membro em seus sistemas de orientação profissional, incluindo informação constante sobre emprego, com vistas a possibilitar a disponibilidade de informações abrangentes e de orientação mais ampla possível para todas as crianças, jovens e adultos, incluindo programas apropriados para pessoas com deficiência e incapazes”;
- 6) “o teletrabalho, na forma da **Convenção 156 da OIT** (aplicável ao ordenamento jurídico brasileiro, por força do artigo 8º da CLT) deverá ser fomentado de forma a garantir prioridade àqueles trabalhadores nos quais o mesmo favoreça a **igualdade de tratamento por possuírem responsabilidades ou encargos familiares**, seja no acompanhamento ou tratamento de crianças, adolescentes, idosos, pessoas com deficiência ou pessoas enfermas e que deverá ser fomentada ainda no processo educacional a divisão de responsabilidades e encargos familiares entre todos os membros da família, de forma a impedir que o teletrabalho torne -se encargo severo para aqueles que já concentram demasiadamente as responsabilidades familiares”;



- 7) “o teletrabalho deverá ser oferecido às **peças com deficiência**, na forma da **Convenção 159 da OIT** (aplicável na ordem jurídica brasileira, por força do artigo 2º, XLV e anexo XLV do Decreto 10.088/2019) sempre que lhe favorecer a obtenção, conservação e progressão em um emprego, com reintegração da pessoa na sociedade, garantindo -se adaptação razoável (modificação e ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais) e desenho universal (concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados, na maior medida possível, por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou projeto específico, permitindo ajudas técnicas às pessoas com deficiência quando necessárias), conforme **artigo 2º do Decreto 6.949/2009** (Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência), com status de Emenda Constitucional, na forma do artigo 5º, § 3º, da CRFB”;
- 8) “o teletrabalho digital deve ser realizado de forma a garantir a **excelência e condições de qualidade quanto ao seu desempenho, favorecendo a proteção social do trabalho**, o que exige necessária observância aos **parâmetros da ergonomia** e, em especial, à **NR 17**, seja quanto aos equipamentos (mesas, assentos etc), seja quanto à postura física, e, principalmente quanto à organização do trabalho que leve em consideração os seguintes aspectos: a – normas específicas de produção; b – operações a serem realizadas; c – exigência de tempo; d - determinação do conteúdo de tempo; e – ritmo de trabalho; f – conteúdo das tarefas”;
- 9) “deve ser priorizada e implementada, ainda que de forma gradual, **análise ergonômica do teletrabalho** quanto aos aspectos anteriormente citados, pois a observância das normas ergonômicas, desta forma, garante, concilia, pondera e otimiza a eficiência econômica e a proteção social do teletrabalho, garantindo a valorização social do trabalho e da livre iniciativa (artigo 1º, IV, CRFB)”;

II. **PREMISSAS TÉCNICAS PARA OS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO:**

- A- Respeito à autonomia das IFES, cabendo a cada universidade todas as decisões sobre o teletrabalho, especialmente as de adotar, regulamentar, executar e controlar.
- B- Respeito a todos os preceitos definidos no PCCTAE e no Decreto 5825/2006, especialmente no que respeita a:
 - a. Ter o planejamento institucional (PDI) como documento de referência para todas as definições relativas ao teletrabalho;



- b. Ter os objetivos e metas do PDI como base para definir e implementar ações de desenvolvimento dos servidores;
 - c. Preservar e valorizar as equipes de trabalho como espaços de planejamento, acompanhamento e avaliação do trabalho;
 - d. Preservar o caráter pedagógico da avaliação do trabalho.
- C- O Programa de Gestão, em cada IFES, deverá ser construído a partir de proposta de comissão paritária composta por representações da Gestão institucional e dos servidores, sendo esta última indicada pelas respectivas entidades representativas;
- D- No teletrabalho deverá ser adotado o regime parcial, com trabalho presencial em, no mínimo, 20% da carga horária semanal de cada servidor, sendo que a presença será concomitante de todos os membros da equipe de trabalho, com vistas a garantir o planejamento e a avaliação como processos coletivos.
- E- As atuais equipes devem ser preservadas como espaços de planejamento, avaliação e pactuação coletivas e individuais das atividades presenciais ou em teletrabalho.
- F- A definição das atividades, suas complexidades e conversão em horas deverão ser feitas a partir do PDI e dos planos das unidades e por proposta das diferentes equipes de trabalho.
- G- O teletrabalho deverá ter acompanhamento da equipe e de tutoria, que terão o papel de identificar dificuldades e oportunidades que, uma vez consideradas, possam trazer melhorias no processo de trabalho e na sua efetividade.
- H- Deverá ser assegurado tratamento isonômico para todos os servidores, bem como evitar a sobrecarga daqueles que estiverem em trabalho presencial, dado haver alguma imprevisibilidade da demanda para este regime de trabalho.
- I- As padronizações, nas suas aplicações, deverão respeitar as diferentes competências profissionais entre os servidores.
- J- A jornada de trabalho diária e semanal deverá ser respeitada para a comunicação e para a execução de tarefas.
- K- O servidor não poderá ser onerado com o custeio de meios de trabalho ou assumir responsabilidades que cabem à instituição.
- L- A instituição deverá ter plano de adequação que garanta os padrões e os recursos para atendimento do que é fixado pela Lei Geral de Proteção de Dados.
- M- A instituição deverá adotar políticas de capacitação para o teletrabalho.
- N- A instituição deverá adotar políticas de prevenção do assédio moral.
- O- A instituição deverá adotar política de prevenção do adoecimento dos servidores.
- P- A instituição deverá equalizar a carga de trabalho dos servidores em cada equipe.
- Q- Cabe às equipes (servidores e chefias):
- a. Eleger atividades
 - b. Definir complexidade
 - c. Definir padrões



Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-administrativos
em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil
Fundada em 19 de dezembro de 1978

- d. Definir singularidades
 - e. Definir metas
 - f. Definir pactuações e repactuações
 - g. Definir acompanhamentos
 - h. Validar o plano de atividades da equipe e de seus integrantes
 - i. Definir sobre seleção de membros da equipe para fazer o teletrabalho, bem como sobre desligamentos não voluntários.
- R- Realizar o debate e deliberar sobre o teletrabalho somente após o retorno ao trabalho presencial.
- S- Em cada IFES o programa de gestão, alinhado com estes pressupostos, será instituído mediante aprovação do Conselho Universitário.

Obs.:

Sugere-se que seja melhor debatida a hipótese de se propor a criação, em cada IFES, de um coletivo de política de pessoal.

Esclarecimento sobre a questão trazida pelo Almiram que sugere a fixação de percentual de pessoas que poderiam ficar em teletrabalho: Entende-se que a competência para deliberação sobre os percentuais de pessoas em teletrabalho e trabalho presencial é da equipe de trabalho (conforme está proposto nos itens “B-c”, “E”, “F”, “G” e “Q-f,g,h,i”, o que dispensaria uma fixação prévia.

**Direção Nacional
FASUBRA Sindical**