

O teletrabalho no domínio público: uma análise sobre a causa, controle e efeito

Angelina Alves Andrade
Especialista em Direito do Trabalho pela Faculdade Batista de Minas Gerais.
Estagiária do TJMG na Comarca de Betim.

Resumo: A cada década, a população aumenta significativamente e, com ela, a evolução econômica e tecnológica, causando fortes impactos em diversos ramos da ciência. Consequentemente, no Direito, surge então o interesse em pesquisar o teletrabalho no domínio público, com uma análise sobre causa, controle e efeito. Verificou-se que o teletrabalho veio com o resgate do trabalho a distância, resultante das constantes mudanças econômicas, políticas e sociais. Assim, tendo em vista as recentes mudanças legislativas, descobriu-se que o teletrabalho tem sua diversificação mesmo na regulamentação. Fica claro, a partir do presente trabalho, que o maior desafio do teletrabalho é garantir a proteção dos teletrabalhadores, considerando as divergências envolvidas, como a busca pela flexibilidade da lei e a consequência do conceito de subordinação, somadas aos resultados de ganhos dos órgãos públicos e para a sociedade.

Palavras-chave: Teletrabalho. Serviço público.

1 Introdução

O teletrabalho é uma modalidade de trabalho a distancia que permite ao trabalhador a execução do trabalho fora do endereço local do serviço, utilizando tecnologia de informação. Atualmente, o Direito do Trabalho é baseado nas Consolidações das Leis Trabalhistas (CLT) e por um sistema de doutrinas, jurisprudências, legislações, regramentos diversos, entre outros, visando à organização e resolução de conflitos em prol de um resultado equilibrado.

De tal modo, observa-se que o Direito, de forma geral, está em constante alteração e evolução, pois acompanha diretamente os acontecimentos sociais, políticos e econômicos.

Dessa feita, o presente estudo visa trazer apontamentos pertinentes à regulação do teletrabalho no domínio público, em uma análise sucinta dos respectivos institutos e suas divergências.

Para tanto, será traçado um breve introito da evolução do Direito do Trabalho no Brasil, com um conceito do que é o Direito do Trabalho.

O terceiro capítulo trará um enfoque inicial pertinente sobre a relação de trabalho entre empregado e empregador celetista e as relações de trabalho no domínio público.

No quarto capítulo, far-se-á um estudo sobre o conceito do teletrabalho e suas espécies, abordando os avanços tecnológicos.

Serão traçadas, ainda, no quarto capítulo, possibilidades da flexibilização, subordinação, controle de jornada do teletrabalho e o aumento da produtividade como uma das condições impostas nos manuais elaborados, através de portarias, resoluções ou atos em geral dos órgãos públicos, apresentando as divergências existentes que pairam sobre as condições do teletrabalho.

Contudo, em virtude do trabalho a distância, o teletrabalho se encontra sancionado nos artigos 75-A ao 75-E da Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467, de 2017.

Por fim, serão analisados os resultados, adventos do teletrabalho no domínio público e na sociedade, tecendo comentários sobre os ganhos da modalidade nos órgãos públicos.

2 Evolução do Direito do Trabalho no Brasil

O Direito do Trabalho brasileiro teve seu início após ser promulgada a Constituição Federal de 1891, garantindo a liberdade no exercício de qualquer profissão, da mesma forma que assegurou a liberdade de associação. No mesmo ano, o Decreto 1.313/91 proibiu o trabalho do menor de 12 anos, fixando a jornada de 7 horas.

Em 1903, foi editada a primeira norma brasileira, o Decreto nº 979/03, versando sobre a sindicalização e organização sindical rural.

Após, houve uma série de avanços como: a criação do instituto do acidente do trabalho em 1919; o Conselho Nacional do Trabalho, considerado o nascimento da Justiça do Trabalho; o direito de 15 dias úteis de férias em 1925; e, em 1930, na gestão do então Presidente Getúlio Vargas, houve a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio com o propósito de coordenar as instituições, incluindo a Previdência Social.

Na promulgação da primeira Constituição a elevar os direitos trabalhistas, que ocorreu em 1934, catalogaram-se, em seus artigos 120 e 121, normas como a jornada de trabalho de 8 horas diárias, repouso semanal, férias, salário mínimo, assegurando maior liberdade sindical, indenização na dispensa sem justa causa, originando a criação atuante da Justiça do Trabalho, ainda sem atuantes no poder.

Logo em seguida, com o golpe de 1937, outorga-se a constituição de 1937, concedendo poderes aos tribunais trabalhistas, havendo a intervenção estatal, estabelecendo o modelo de sindicato único vinculado ao Estado e considerando o direito a greve como nociva à economia.

Nesse período de tempo da existência de uma legislação sobre o Direito do Trabalho, conduziu-se à necessidade de junção das normas e leis, quando, em 1º de maio de 1943, por meio do Decreto-Lei nº 5.452/43, surge a CLT - Consolidação das Leis do Trabalho.

Entre os anos de 1962 e 1966, houve o reconhecimento de mais direitos trabalhistas como: a regulamentação de greve e a criação do 13º salário.

Na promulgação da Constituição de 1967, não houve alteração dos direitos sociais de forma acentuada.

As modificações expressivas, entre outras, ocorreram em 1988 com a Promulgação da Constituição Federal, dentre elas a criação do dirigente sindical, a do dirigente das Comissões Internas de Acidentes e a das empregadas gestantes. Aumento de 1/3 da remuneração das férias, jornada de trabalho para 44 horas semanais, criação da indenização prevista para os casos de dispensa arbitrária, generalização do regime do fundo de garantia com a consequente supressão da estabilidade decenal, elevação da idade mínima para admissão no emprego para 14 anos, elevação do adicional de hora extra para o mínimo de 50% e ampliação da licença gestante para 120 dias.

O Direito do Trabalho surge diante de opressão econômica, procedida da revolução industrial e da reação da sociedade, que se propôs a garantir ou preservar a dignidade do ser humano que estava rebaixada.

Enfim, o Direito do Trabalho é o ramo do Direito que estabelece as relações entre empregadores e empregados. Suas normas são regidas principalmente pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e pela Constituição Federal de 1988. Divide-se em diversas áreas, como o Direito Individual do Trabalho, o Direito Coletivo do Trabalho e o Direito Público do Trabalho.

3 Relação de trabalho e relação de emprego

A relação de emprego ocorre quando estão presentes os requisitos do art. 3º da CLT, ou seja, tem-se uma relação de emprego quando há a prestação de serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Destaca-se que a prestação de serviços tem que ser *intuitu personae*, ou seja, apenas aquela pessoa pode fazer, sendo a mesma insubstituível para aquela tarefa.

Já a relação de trabalho ocorre quando algum dos requisitos do art. 3º da CLT não é preenchido, ou seja, basta que um, e apenas um, daqueles critérios não seja suprido para que tenhamos uma relação de trabalho.

Entretanto, compreende-se, do artigo 2º da CLT, que o conceito de empregador é toda pessoa jurídica que assume os riscos da atividade econômica. As demais entidades que explorem atividade econômica serão consideradas empregadores públicos (art. 173, § 1º, CF/88).

O empregado é toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual ao empregador, sob dependência deste, mediante salário. O cargo público é a unidade de competência atribuída a um servidor público, criada por lei e prevista em número certo, possuindo denominação própria.

3.1 Relações celetistas

Para os empregos no regime celetista (CLT), é necessário ter ciência de que somente a relação de emprego é protegida pela CLT e que a parte mais frágil poderá ser reparada em desacordos com os cumprimentos legais na Justiça do Trabalho. Assim, para que haja essa proteção jurídica, deve-se observar, em determinação ao art. 3º da CLT, se estão presentes os requisitos; a) pessoa física, pois a pessoa jurídica não pode ser considerada empregada; b) o trabalho tem de ser prestado de forma

contínua, pois trabalho eventual não consolida uma relação de emprego a ser protegida pela CLT, como o caso de convocar um motoboy autônomo para enviar uma determinada encomenda; c) trabalho subordinado, pois o empregado, no exercício de seu mister, cumpre ordens de seu empregador; d) existência de contraprestação, visto que o trabalho prestado de forma voluntária, sem pagamento de salário, também descaracteriza a relação de emprego (PRETTI, 2012, p. 16).

3.2 Relações públicas

Brevemente, os servidores públicos são aquelas pessoas que estão vinculados ao chamado regime estatutário, diferenciado ou próprio, sua relação de trabalho é de natureza não eventual, submetidos ao direito público e disciplinados por diploma legal específico, ocupando cargos de nomenclatura específicas em Poderes da União, Estados ou Municípios. Portanto, é pacífico o entendimento de que o “cargo ou função pública pertence ao Estado e não ao agente; desta forma, poderá o Estado ampliar, suprimir ou alterar os cargos e funções, não gerando direito adquirido ao agente titular.” (ALEXANDRINO; PAULO, 2009, p. 125).

De forma sucinta, os benefícios ao servidor público compreendem: (i) aposentadoria (por invalidez permanente, compulsoriamente ou voluntariamente); (ii) auxílio-natalidade; (iii) salário-família; (iv) licença para tratamento de saúde; (v) licença à gestante, à adotante e licença paternidade; (vi) licença por acidente em serviço; (vii) assistência à saúde; e (viii) garantia de condições individuais e ambientais de trabalho satisfatórias. Por outro lado, os benefícios aos dependentes do servidor público são: (i) pensão vitalícia e temporária; (ii) auxílio-funeral; (iii) auxílio-reclusão; e (iv) assistência à saúde.

Os fatores de sucesso que influenciam nos serviços públicos são os princípios elencados na nossa Constituição Federal. Trata-se do conceito de efetividade, eficiência e eficácia; esses fatores são base para as políticas públicas e refletem na prestação dos serviços públicos.

Para Sena (2013),

As organizações públicas transformam os recursos do Estado em serviços públicos, com o objetivo de satisfazer as demandas da sociedade. O desempenho destas organizações é indicado através de dois conceitos largamente utilizados na esfera privada: eficiência e eficácia. Soma-se a eles o critério da efetividade, o qual busca responder às demandas da sociedade, combinando índices de eficiência com eficácia.

[...] Já eficiência é o termo empregado quando a organização utiliza economicamente seus recursos. É a relação entre os insumos aplicados e os resultados. Quanto mais alto o grau de produtividade ou economia na utilização dos recursos, maior é o índice de eficiência da organização.

[...] No tocante às organizações públicas, o grande dilema da reforma gerencial é adequar a eficácia com a eficiência, de forma a oferecer um serviço público de qualidade para a sociedade, mas ao mesmo tempo economicamente viável para o Estado (SENA, 2013, p. 5).

Salienta, entretanto, que, sem organização pública baseada na eficiência e eficácia, é impossível responder às demandas da sociedade.

4 Teletrabalho

O desenvolvimento do teletrabalho surge como uma necessidade para a execução do trabalho, com subordinação, por meio de uso de formas de telecomunicação, em virtude de uma relação de trabalho, permitindo o seu desenvolvimento a distância, prescindindo da presença física do trabalhador em lugar específico de trabalho.

Da leitura da obra de Manuel Martín Pino Estrada:

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o teletrabalho é qualquer trabalho realizado num lugar onde, longe dos escritórios ou oficinas centrais, o trabalhador não mantém um contato pessoal com seus colegas, mas pode comunicar-se com eles por meio das novas tecnologias.

Conforme a Carta Europeia para o Teletrabalho, 'é um novo modo de organização e gestão do trabalho, que tem o potencial de contribuir significativamente à melhora da qualidade de vida, a práticas de trabalho sustentáveis e à igualdade de participação por parte dos cidadãos de todos os níveis, sendo tal atividade um componente chave da Sociedade da Informação, que pode afetar e beneficiar a um amplo conjunto de atividades econômicas, grandes organizações, pequenas e médias empresas, microempresas e autônomos, como também à operação e prestação de serviços públicos e a efetividade do processo político'(ESTRADA, 2014, p. 89).

Nesses últimos anos, o avanço da tecnologia propiciou que a execução do trabalho não seja, necessariamente, feita dentro de estruturas físicas disponibilizadas pelo empregador, de modo que o empregado possa desenvolver seu trabalho sem estar fisicamente dentro da empresa, gerando, assim, uma flexibilidade no formato da execução do trabalho.

Seguindo essa toada, o trabalho a distância mostra-se como alternativa de solução para diversos problemas atuais, dentre eles o de tempo gasto em deslocamentos e os altos custos para manter uma estrutura física, bem como em casos de força maior.

Com a chamada Reforma Trabalhista, por meio da edição da Lei nº 13.467/2017, acrescentou-se um capítulo com os artigos 75-A ao 75-E à Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), tratando dessa modalidade do teletrabalho.

Filardi e Castro (2017) consideram o teletrabalho, no serviço público, como uma modalidade de difícil administração pela resistência às mudanças devida à insegurança e despreparo para se gerir os servidores nesse modelo. Ademais, é necessária uma revisão nos modelos culturais a respeito.

Diante das concepções do serviço público, destacam-se certo preconceito e discriminação. O que se presume, por parte dos gestores, é que seus subordinados possam executar o trabalho estando em casa (SILVA, 2015). Complementa a autora:

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 (SILVA, 2015, p. 8).

Observa-se que, a partir de 2011, vêm ocorrendo iniciativas de implantação do teletrabalho, em âmbitos federal, estadual e municipal, como na Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional, Advocacia-Geral da União e Controladoria-Geral da União, nas Prefeituras de São Paulo, Vitória, e no governo de São Paulo; em empresas público-privadas, como o Banco do Brasil; na esfera judicial, como no Ministério Público Federal, Tribunal de Justiça de Minas Gerais, dentre outros.

4.1 Espécies de teletrabalho

As espécies elencadas representam, de forma elaborada, como o teletrabalho pode ser exercido.

Em domicílio, também identificada como *home office*, permite ao trabalhador executar a sua demanda no local destinado em seu contrato de trabalho, evitando o comparecimento à empresa ou ao setor público, utilizando-se de comunicação com a empresa, por *e-mail*, pelo computador.

Já os telecentros de teletrabalho são locais montados e estruturados para esse fim, porém ficam em endereço diferente da sede central da empresa.

E uma espécie de telecentro satélite, que tem por objetivo facilitar ao empregado que compareça a um local para a execução do trabalho não tão distante de sua residência.

Existe, ainda, o teletrabalho nômade, em que o trabalhador não tem lugar fixo para executar os serviços e dispõe de equipamentos telemáticos que permitem o desempenho de seu trabalho em qualquer canto do mundo, como exemplo os escritórios virtuais.

Destaca-se, ainda, o trabalho móvel realizado em pequenos períodos de tempo, como por exemplo, motobicicletas, veículos, aviões, hotéis, mediante a utilização de materiais telemáticos como os *laptops*, telefone celular, dentre outros.

E, por último, o teletrabalho transnacional, que é realizado em partes por trabalhadores situados em países diversos, com trocas de informações e elaboração de projetos em conjunto, geralmente utilizados por grandes empresas que transferem o teleatendimento para outros locais do mundo, onde os custos sejam menores.

Analisa-se que as vantagens e desvantagens das espécies do teletrabalho indicam que a opção pela realização de teletrabalho deve ser precedida de estudos técnicos sobre sua viabilidade, considerando o porte, objetivos e missão assumidos pela organização empresarial que pretende adotá-lo, não se pautando apenas na eventual redução de custos, tampouco em um modismo.

Isso porque, como qualquer outra realidade social, envolvem implicações de cunho social, econômico e psicológico, que devem ser valoradas, positiva ou negativamente, por diferentes grupos sociais.

Conforme Marília de Gonzaga Lima e Silva Tose,

Essa nova organização do trabalho não leva o homem de volta aos tempos do artesão, em que ele tinha o controle total do produto, mas permite que possa decidir a respeito do ambiente e do ritmo de suas atividades profissionais, obtendo com isso maior eficiência e melhores resultados, em condições mais amenas, se comparadas com aquelas que permeiam o trabalho convencional na fábrica e no escritório (SILVA TOSE, 2005, p. 33-34).

De fato, não há um retorno aos primórdios, pois o teletrabalhador não detém o controle total do produto/serviço, mas sim é parte da estrutura que visa ao atingimento de um objetivo .

Portanto, haverá diversos formatos de contratação: trabalho parcial, mão de obra temporária, intermitente, subempregada, teletrabalho e outros que ainda estão por vir, haja vista que os meios físicos das empresas serão fundidas por novas tecnologias, exigindo, portanto, novas condutas e posturas, inclusive, na esfera profissional.

Compreende-se, então, que o teletrabalho é uma nova forma de flexibilizar o emprego típico, pois há a utilização da tecnologia da informação, sem a qual não seria viável sua organização.

4.2 Flexibilização e subordinação

O Direito do Trabalho sofre suas adaptações e reconstrução, razão pela qual se discute sua flexibilização e desregulamentação¹ com o objetivo de adaptá-lo às novas circunstâncias da sociedade e às necessidades atuais.

No entanto, é possível cuidar do tema flexibilização quando destaca que somente a inovação não é suficiente para assegurar uma competitividade interna.

Com as inovações tecnológicas e as novas gerações de pessoas que estão surgindo no mercado de trabalho, veem-se necessárias novas posturas de gestão, mais flexíveis, abertas ao diálogo e voltadas aos direitos do trabalhador.

Conforme Vera Regina Loureiro Winter,

A tendência é substituir a noção única de subordinação por subordinações diferenciadas, com a consequente gradação protetora, inclusive quanto aos limites de derogabilidade da lei estatal por contratos coletivos.

Na era tecnológica, no Direito do Trabalho, há dois modelos diversos: o trabalhador com um trabalho atípico instalado em um telelocal, subordinado em face de sua ligação com a empresa; e o trabalhador relativamente autônomo, mas ameaçado de perder seu posto de trabalho pela tecnologia (WINTER, 2005, p. 23).

É nesse momento que é chegada a hora de se romper com o habitual, e surge, então, a política de flexibilização, também conhecida por desregulamentação.

Com a evolução, os padrões estão, cada vez mais, evaporando, uma vez que a nova organização de trabalho abre novos relacionamentos com clientes, outras organizações e comunidades locais, através da informação e do conhecimento, que são as chaves para o desenvolvimento e o êxito.

Como dito por Antônio Carlos Aguiar,

Nesta nova organização do trabalho, o trabalhador está envolvido no contexto global do processo coletivo de realização dos serviços, e não somente no exercício de uma única função, especializada e in-

¹A desregulamentação é a remoção ou a simplificação das regras e regulamentações governamentais que restringem a operação das forças de mercado.

diferente da conformação dos interesses gerais. Destaque-se que o objetivo maior não está na individualização, com essa autonomia do trabalho, mas sim numa pretensão de estabilização da autonomia coletiva e de uma dinâmica de grupo (AGUIAR, 2011, p. 47).

O que se observa é que o trabalho subordinado dará lugar ao autônomo, as horas fixas cederão espaço à ausência de controle de jornada, os trabalhadores exercerão múltiplas funções, sem exclusividade, etc.

O novo cenário praticamente obriga as pessoas a se adaptarem, pois tudo acontece rapidamente, em paralelo à velocidade do conhecimento e da informação. Por isso, os trabalhadores terão que adotar novos formatos de relações contratuais, cuidando para que essa flexibilização não implique a precarização das relações.

A flexibilização no Direito do Trabalho nada mais é que capacidade e poder das partes, empregado e empregador, em estabelecer e definir os parâmetros e limites dessa relação.

5 A regulamentação do teletrabalho no domínio público

Na inclusão da normatização do teletrabalho na CLT, advinda da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), vê-se necessária uma formação do entendimento jurisprudencial quanto à sua implementação e fiscalização, em especial no que se refere à iniciativa pública.

O teletrabalho vem sendo aderido por diversos órgãos públicos e aplicado a servidores com a finalidade de aumentar a produtividade e diminuir os custos de manutenção dos setores.

Em conformidade com o artigo 37, *caput*, da Constituição Federal, a Administração Pública deve aplicar também o princípio da eficiência, o que nos permite concluir que o teletrabalho, no serviço público, é possível com a aferição da produtividade.

Nota-se, entretanto, que a maioria das regulamentações, em âmbito público, trata o teletrabalho como verdadeira vantagem ou benesse a ser concedido ao servidor, o que vai de encontro com o princípio da condição mais benéfica.

O Tribunal de Contas da União (TCU) foi o pioneiro na implantação do trabalho remoto, e, logo, outros órgãos, têm servidores trabalhando à distância.

Em seguida, o caso do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo (TJSP), do Tribunal de Justiça do Estado de Pernambuco (TJPE), do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Superior Tribunal Federal (STF), além do Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

Nessa perspectiva, convém salientar que a Instrução Normativa nº 1, do Ministério de Planejamento, em seu art. 2º, inciso VII, dispôs sobre o teletrabalho no domínio do Poder Público. Veja-se:

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

Ressalta-se, também, que esses tipos de disposições são encontrados, via de regra, também em portarias. Veja-se a Portaria nº 475, de 2019, do Ministério da Educação/Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação:

Art. 4º. A participação do servidor público interessado na realização do teletrabalho acontecerá mediante aprovação do titular da unidade administrativa, e abrangerá as atividades cujas características permitam a mensuração da produtividade e dos resultados a serem estabelecidos pela respectiva unidade.

Art. 5º. A meta de desempenho do servidor em regime de teletrabalho deverá ser no mínimo de 30% superior à estipulada para os servidores que executarem as mesmas atividades nas dependências da unidade administrativa participante, conforme disposto na Portaria nº 815/MEC, de 20 de agosto de 2018, *DOU* de 21 de agosto de 2018.

[...]

Art. 24 Compete exclusivamente ao servidor providenciar a estrutura física, ergonômica e tecnológica necessária à realização do teletrabalho, mediante uso de equipamentos adequados (BRASIL, 2019).

E a Portaria Conjunta do TJMG nº 493/PR/2016, do Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais:

Art. 6º As atividades laborais a serem realizadas fora das unidades judiciárias serão expressamente definidas pelo gestor da unidade, sendo obrigatória a fixação de metas de desempenho.

§ 1º Os gestores imediatos das unidades envolvidas no projeto deverão realizar o acompanhamento do desempenho dos teletrabalhadores, de forma diária ou semanal, de acordo com o tipo de atividade atribuída ao servidor.

§ 2º A produtividade individual a ser cumprida pelos servidores que participam do Projeto Experimental de teletrabalho deverá ser, no mínimo, 20% superior à média da produtividade individual alcançada pelos servidores da unidade e em atuação nas suas dependências, no mesmo período (TJMG, 2016).

Extraí-se dessas citações que há metas diferentes dos servidores na modalidade de teletrabalho para os servidores não beneficiados pelo teletrabalho.

Entende-se, no primeiro momento, que a iniciativa governamental causa mais confusão do que organização.

Logo, o teletrabalho público vai ganhando mais adeptos, independentemente dos equívocos, nesse entendimento, acima apontados.

Indiferentemente da nomenclatura, seja resolução, portaria, projeto de lei ou decreto, viu-se que a disposição de trabalhar à distância é facultativa, ou seja, não se estende a todos os funcionários, por depender da categoria e subordinação profissional, como por exemplo, atividades de atendimento ao público.

Ainda que, em tese, não haja diferenças entre o trabalho executado a distância no setor público e no privado, é natural que, na esfera pública, haja uma maior resistência da sociedade, razão pela qual precisa ser muito bem estruturada sua implementação, de modo a possibilitar absoluta transparência, inclusive no tocante à aferição.

Vê-se a necessidade de os órgãos públicos unificarem seus entendimentos quanto à serventia do teletrabalho, às enunciações da legislação, pois se trata de um mero modo de prestação de serviços, e não de benefício a ser concedido ao servidor público, haja vista que o favorecido maior é o administrador público, com a redução de gastos com manutenção dos setores públicos, diminuição de contas de luz, etc.

Nota-se que o critério considerável entre trabalho virtual x trabalho físico está justamente a depender do labor efetivado por cada servidor, e aferir, com exatidão, as metas que equivalha à carga horária exigida.

Entende-se que as legislações acima destacadas representam uma boa iniciativa! Contudo, carecedoras de alguns ajustes, no tocante à possibilidade de o Poder Público fiscalizar as instalações (físicas e tecnológicas) disponibilizadas pelo servidor, previamente, de modo que se evite o surgimento de novos problemas de saúde do servidor, bem como arcar com os custos dessa nova modalidade de trabalho e não impor metas de produtividade aos trabalhadores, somente decorrentes do local de sua prestação de serviços.

Enfim, o teletrabalho, ainda sem uma normatização única, vem, aos poucos, ganhando aderências nos setores públicos, vez por aumento da demanda e tempo perdido de deslocamento, vez por problemas particulares dos servidores públicos, vez por força maior, como epidemias, pandemias e desastres naturais.

5.1 Papel das lideranças e política institucional na modalidade do teletrabalho

Em síntese, a maioria dos gestores dos órgãos públicos é escolhida pelos seus dirigentes (presidente, vice-presidente e corregedor-geral) e assume a gestão com mandatos de dois anos. Sendo assim, muitas políticas estão relacionadas com escolhas de programas e ações que têm duração no período do mandato de cada gestor posicionado.

E, de todos os programas pesquisados, observa-se que, nessa modalidade do teletrabalho, há uma exigência maior na produtividade, ou seja, o foco está na execução do trabalho, e não na forma da execução. Assim sendo, a maioria dos modelos adotados estão baseados em resultados.

Enfim, nos setores em que não há registro e controle de produtividade, encontra-se dificuldade no estabelecimento e na cobrança de meta. Em contrapartida, têm mais facilidade de se adaptar ao regime de teletrabalho os setores que fazem esse registro e acompanhamento de produção dos servidores.

5.2 Resultados para os setores públicos

Os ganhos dos setores públicos que aderem ao teletrabalho estão relacionados à maior produtividade, atendendo, assim, uma “eficácia” para a sociedade, além de garantir uma redução de custos no tocante à infraestrutura, além de menos gastos com estacionamento, energia elétrica, água, dentre outros.

Em se tratando do servidor público, é garantida a ele uma melhor organização familiar, física e biológica, com base em vários estudos que apontam melhores desempenhos quando respeitadas as diversidades e as adequações de melhores períodos do dia para se trabalhar. Esses são alguns dos fatores que confirmam as motivações para aumento de produtividade.

5.3 Resultados para a sociedade

O resultado da modalidade do teletrabalho para a sociedade está relacionado às despesas que a impactam diretamente através dos impostos. Embora essas despesas estejam diretamente relacionadas aos setores públicos, a sociedade, por meio de pagamento dos impostos, arca com a manutenção e o funcionamento da atividade pública. Assim, permite-se atribuir, ao mesmo passo em que há redução de custos para os órgãos públicos, também a redução de tais despesas para a sociedade.

Indiretamente, há uma celeridade nos procedimentos com maior produtividade, possibilitando um maior atendimento de pessoas que se beneficiarão do papel do Poder Público. Além disso, há o alcance da população com dificuldades de acesso, com uma possibilidade de atendimento onde não há serviços públicos.

6 Conclusão

O teletrabalho no domínio público trata-se de uma tendência atual de modalidade de trabalho a distância, correspondente à nova lei da Reforma Trabalhista, que, aos poucos, está ganhando aderência, tanto que alguns setores públicos estão aderindo mesmo a título de experiência piloto, devido à falta de uma normatização única, já que cada órgão público tem sua forma e duração de gestão, em que, por muitas vezes, sofrem a solução de continuidade.

Um exemplo que traduz a assertiva acima são os órgãos que testaram e obtiveram êxito, como o Ministério da Educação/Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação, Tribunal de Justiça de Minas Gerais, que em suas portarias e regulamentações dispõe a faculdade do teletrabalho sem controle de jornada, mas com metas de desempenho superiores àquelas previstas para o servidor não participante do programa, ficando a mercê de cada órgão propor seu desempenho.

Contudo, com o passar do tempo, se não houver uma normatização única, o teletrabalho pode perder o espaço; embora, se o número de servidores com critérios especiais necessitar dessa modalidade e o futuro exigir produtividade com menos perda de tempo, serão necessárias adaptações na legislação vigente.

Dessa feita, ajustes nos entendimentos da gestão pública são necessários, pois se está diante de um modelo de trabalho do futuro, que necessita ser regulamentado de forma única e eficaz pelo direito.

A falta de legislação eficaz para coibir abusos ou mesmo de um modo eficaz a compelir o servidor público à meta de desempenho, o controle da jornada e a fiscalização das instalações (físicas e psicológicas) do servidor são alguns dos motivos pelos quais muitos órgãos públicos ainda não aderiram ao teletrabalho.

Porém, ainda existe a solicitação do servidor, visto que a possibilidade de trabalhar a distância é facultativa, por depender da categoria e subordinação profissional.

Consoante averiguado, devido à natureza do teletrabalho, ser um trabalho a distância executado na casa do servidor, a Administração Pública traduz essa modalidade como uma benesse.

Por fim, conclui-se que existe uma busca de se adequar o prático ao que prevê a legislação, do direito aos novos anseios sociais, políticos, culturais e econômicos, visando garantir a eficácia, funcionamento e credibilidade da legislação vigente, em busca de elucidar as regulamentações de maneira justa e garantir a todos a efetividade legal.

Não precisa parar, basta apenas adaptar!

Referências

AGUIAR, Antônio Carlos. *Negociação coletiva de trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011.

ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. *Direito administrativo*. 17. ed. São Paulo: Método, 2009.

BRASIL. *Lei nº 13.467/2017*, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 7 out. 2019.

BRASIL. Ministério da Educação, Portaria nº 475, de 5 de setembro de 2019. Disponível em: <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-475-de-5-de-setembro-de-2019-215086330>. Acesso em: 7 out. 2019.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Instrução Normativa nº 1, de 31 de agosto de 2018. Disponível em: http://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/39382838/do1-2018-09-03-instrucao-normativa-n-1-de-31-de-agosto-de-2018-39382704. Acesso em: 7 out. 2019

CAIRO, José Junior. *Curso de direito processual do trabalho*. 9. ed. São Paulo: Jus Podivm, 2016.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. *Teletrabalho & Direito: o trabalho a distância e sua análise jurídica em face aos avanços tecnológicos*. Curitiba: Juruá, 2014.

FELIPPE, Gabriela carvalho de. A internet e as novas tecnologias nas relações de trabalho: teletrabalho, *home office* e jornada de trabalho. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/21949/2/Gabriela%20de%20Carvalho%20Felippe.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2019.

FILARDI, Fernando; CASTRO, Rachel Mercedes Penha de. Análise dos resultados da implantação do teletrabalho na Administração Pública: estudo dos casos do Serpro e da Receita Federal. In: Encontro da Anpad - EnANPAD XLI. São Paulo. Outubro, 2017.

HOJE EM DIA. Tribunais mineiros aderem a *home office* e elevam cobrança por produtividade. Disponível em: <https://www.hojeemdia.com.br/primeiro-plano/tribunais-mineiros-aderem-a-home-office-e-elevam-cobran%C3%A7a-porprodutividade-1.552464>. Acesso em: 20 de ago. de 2019.

PRETTI, Gleibe. CLT comentada com doutrina e jurisprudência trabalhista. São Paulo: LTr, 2012.

SENA, Gabriel Astoni. A Reforma do Poder Judiciário no Brasil: uma análise a partir das metas do Conselho Nacional de Justiça para os anos de 2012 e 2013. In: XXXVII Encontro da ANPAD - EnANPAD 2013, 2013, Rio de Janeiro.

SILVA, Paula Jaeger da. Evolução histórica do Direito do Trabalho. *Revista Páginas de Direito*, Porto Alegre, ano 18, nº 1.360, 1º out. 2018. Disponível em: <https://www.paginasdedireito.com.br/index.php/artigos/384-artigos-out-2018/7832-evolucao-historica-do-direito-do-trabalho>. Acesso em: 20 ago. de 2019.

SILVA TOSE, Marília de Gonzaga Lima e. *Teletrabalho, a prática do trabalho e a organização subjetiva dos seus agentes*. 2005. Tese de Doutorado em Ciências Sociais. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.

SINDSEMP MG. Notícias/Teletrabalho aumenta a produtividade e traz benefícios para todos os envolvidos. Disponível em: <https://sindsempmg.org.br/conteudo/2251/teletrabalho-aumenta-a-produtividade-e-traz-beneficios-para-todos-os-envolvidos>. Acesso em: 20 ago. de 2019.

SOBRATT, Sociedade Brasileira de Teletrabalho. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/index.php/category/biblioteca>. Acesso em: 20 de ago. 2019.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE MINAS GERAIS. Portaria Conjunta nº 493/PR/2016. Disponível em: <http://www8.tjmg.jus.br/institucional/at/pdf/pc04932016.pdf>. Acesso em: 7 out. de 2019.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 6. Teletrabalho: eficiência nos processos e qualidade de vida para o servidor. Disponível em: <https://www.trt6.jus.br/portal/noticias/2018/08/01/teletrabalho-eficiencia-nos-processos-e-qualidade-de-vida-para-o-servidor>. Acesso em: 20 ago. 2019.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Notícias. Novidades trazidas pelo teletrabalho são destaque no programa Jornada. Disponível em: http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/novidades-trazidas-pelo-teletrabalho-sao-destaque-no-programa-jornada. Acesso em: 20 ago. de 2019.

WINTER, Vera Regina Loureiro. *Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego*. São Paulo: Ltr, 2005.

