



**FACULDADES  
LONDRINA**

---

CESAR AUGUSTO CORADINI MARTINS

**O ESTUDO DE CASO DO TELETRABALHO APLICADO NO  
SERVIÇO JURÍDICO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA  
MUNICIPAL DE LONDRINA SOB A PERSPECTIVA DA  
TECNOLOGIA E INOVAÇÃO**

---

LONDRINA  
2022

CESAR AUGUSTO CORADINI MARTINS

**O ESTUDO DE CASO DO TELETRABALHO APLICADO NO  
SERVIÇO JURÍDICO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA  
MUNICIPAL DE LONDRINA SOB A PERSPECTIVA DA  
TECNOLOGIA E INOVAÇÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso submetido ao Programa de Mestrado Profissional em “Direito, Sociedade e Tecnologias”, da Escola de Direito das Faculdades Londrina, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Eduardo Augusto do Rosario Contani

LONDRINA  
2022

Ficha de identificação da obra  
Elaborado por: Viviane S. Paszczuk  
Bibliotecária CRB9 1885/O

M386e	<p>Martins, Cesar Augusto Coradini. O estudo de caso do teletrabalho aplicado no serviço jurídico da administração pública municipal de londrina sob a perspectiva da tecnologia e inovação / Cesar Augusto Coradini Martins. - Londrina, 2022. 113 f.</p> <p>Orientador: Eduardo Augusto do Rosário Contani. Programa de Mestrado Profissional em Direito, Sociedade e Tecnologias da Escola de Direito das Faculdades Londrina, 2022. Inclui bibliografia.</p> <p>1. Teletrabalho. 2. Administração Pública; Serviço Público. 3. Tecnologia e Inovação. I Contani, Eduardo Augusto do Rosário. II. Faculdades Londrina. III. Título.</p>
-------	--

CESAR AUGUSTO CORADINI MARTINS

**O ESTUDO DE CASO DO TELETRABALHO APLICADO NO SERVIÇO  
JURÍDICO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL DE  
LONDRINA SOB A PERSPECTIVA DA TECNOLOGIA E INOVAÇÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso submetido ao Programa de Mestrado Profissional em “Direito, Sociedade e Tecnologias”, da Escola de Direito das Faculdades Londrina, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Direito.

**COMISSÃO EXAMINADORA**

---

Prof. Dr. Eduardo Augusto do Rosário Contani  
Escola de Direito das Faculdades Londrina

---

Profa. Dra. Jéssica Amanda Fachin  
Escola de Direito das Faculdades Londrina

---

Profa. Dra. Grasielle Augusta Ferreira Nascimento  
Centro Salesiano Universitário de São Paulo  
- UNISAL

Londrina, 19 de julho de 2022

Dedico este trabalho aos meus pais e minha irmã, meu cunhado e meu sobrinho e aos meus amigos e colaboradores pelo carinho e incentivo.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço ao meu orientador, Eduardo Augusto do Rosário Contani, pela constante orientação e amizade durante todo o período que tive a oportunidade de desenvolver artigos científicos, participar de congressos e a confecção deste trabalho. Agradeço pela parceria e por ter encampado comigo o desenvolvimento deste projeto.

A meus pais, por terem sido o exemplo de vivência e terem investido seu tempo e seu carinho na minha criação e desenvolvimento da pessoa a qual me tornei.

Ao professor Doutor, Zulmar Fachin, por ter me aceitado como integrante deste Programa de Mestrado e em tempos anteriores ter sido a autoridade pública responsável pela criação da vaga e a nomeação do cargo público o qual atualmente ocupo.

Ao professor Doutor, Carlos Renato Cunha, por ter participado da banca de qualificação e ter feito os devidos apontamentos para que o presente trabalho fosse adequadamente desenvolvido.

Aos meus colegas de trabalho que sempre me incentivaram a prosseguir nesta empreitada e deram ideias e forneceram subsídios para que este tema fosse desenvolvido.

Aos colegas de trabalho, Sérgio Veríssimo de Oliveira e Cíntia Bocchi Sonoda, pela gentileza de fornecer os relatórios estatísticos do órgão público, objeto do estudo de caso.

Aos funcionários da Escola de Direito das Faculdades Londrina, pelo pronto atendimento e colaboração nessa empreitada.

A todos que direta ou indiretamente contribuíram para a realização deste trabalho de conclusão de curso.

*“A pesquisa desenvolve-se ao longo de um processo que envolve inúmeras fases, desde a adequada formulação do problema até a satisfatória apresentação dos resultados”*

*Antonio Carlos Gil*

MARTINS, Cesar Augusto Coradini Martins. **O Estudo de Caso do Teletrabalho aplicado no serviço jurídico da Administração Pública Municipal de Londrina sob a perspectiva da tecnologia e Inovação**. 2022. 104 p. Trabalho de Conclusão do Programa de Pós-Graduação em Direito Stricto Sensu – Curso de Mestrado Profissional em Direito, Sociedade e Tecnologias da Escola de Direito na Faculdades Londrina, Londrina, 2022.

## RESUMO

O teletrabalho é uma forma de realizar a jornada de trabalho que ganhou impulso no contexto da Pandemia da Covid-19. Essa modalidade de forma de cumprimento da jornada ressoa seu nascedouro com o advento das tecnologias de informação e comunicação. A Administração Pública, como prestadora de serviços públicos, precisou se atualizar às mudanças que as novas tecnologias têm impulsionado à sociedade de informação e incrementar a produtividade e a qualidade do serviço público prestado. Para entender esse fenômeno no âmbito do serviço público foi realizada uma pesquisa na literatura sobre o tema, catalogando o posicionamento dos autores que escreveram artigos sobre o tema teletrabalho e a administração pública. A proposta deste estudo é analisar os aspectos doutrinários e da legislação que trata do teletrabalho, problematizando no contexto atual quais seriam as implicações da adoção dessa forma de trabalho para verificar se há aumento da produtividade, quais os impactos nos direitos assegurados no Estatuto dos Servidores Públicos e se redundou na prestação de serviço público com maior qualidade. Utilizou-se do método hipotético dedutivo e foi feito o estudo de caso do teletrabalho aplicado ao serviço jurídico do Município de Londrina, com aferição de dados estatísticos relacionados à execução de teletrabalho durante um período de tempo, para se verificar se a implantação propiciou resultados positivos ou não para a Administração Pública e para os Servidores Públicos, sendo feitas duas análises, uma do período em que houve a inserção do teletrabalho integral e outra análise comparando-se os relatórios de produtividade referentes aos anos de 2019, 2020 e 2021, sendo comparado o período em que a jornada dos servidores públicos foi cumprida integralmente de forma presencial e o período em que foi implementado o teletrabalho, com o objetivo de aferir se a adoção do teletrabalho gerou ganhos de eficiência e eficácia.

**Palavras-chave:** Teletrabalho. Administração Pública. Serviço Público. Tecnologia. Inovação.



MARTINS, Cesar Augusto Coradini Martins. **The Case Study of Telework applied in the legal service of the Municipal Public Administration of Londrina from the perspective of technology and Innovation.** 2022. 104 p. The Case Study of Telework applied in the legal service of the Municipal Public Administration of Londrina from the perspective of technology and Innovation

## **ABSTRACT**

Teleworking is a way of carrying out the workday that has gained momentum in the context of the Covid-19 Pandemic. This type of way of fulfilling the journey resonates with its birth with the advent of information and communication technologies. The Public Administration, as a provider of public services, needed to update itself to the changes that the new technologies have driven the information society and to increase the productivity and the quality of the public service provided. In order to understand this phenomenon within the scope of the public service, a research was carried out in the literature on the subject, cataloging the positioning of the authors who wrote articles on the subject of telework and public administration. The purpose of this study will be to analyze the doctrinal aspects and legislation that deals with telework, questioning in the current context what would be the implications of adopting this way of working to verify if there is an increase in productivity, what are the impacts on the rights guaranteed in the Statute of Public Servants and resulted in the provision of higher quality public service. The hypothetical deductive method was used and the case study of telework applied to the legal service of the Municipality of Londrina was carried out with the measurement of statistical data related to the execution of telework over a period of time to verify if the implementation provided positive results or not. for Public Administration and Public Servants, with two analyses, one from the period in which full teleworking was introduced and another analysis comparing the productivity reports for the years 2019, 2020 and 2021, comparing the period in that the journey of public servants was fully completed in person and the period in which telework was implemented in order to assess whether the adoption of telework generated gains in efficiency and effectiveness.

Key words: telework. Public administration. Public service. Technology. Innovation.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Relatório específico de produtividade - teletrabalho/presencial .....	82
Figura 2 - Modelo de relatório de produtividade teletrabalho 2021 .....	83
Figura 3 - Relatório de produtividade teletrabalho 2022.....	83
Figura 4 - Comparação - PGM.....	87
Figura 5 - Relatório de Produtividade PGM de 2019.....	88
Figura 6 - Relatório de Produtividade PGM 2020.....	90
Figura 7 - Relatório de Produtividade PGM 2021.....	92

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	12
<b>1 TELETRABALHO</b> .....	17
1.1 HISTÓRICO .....	17
1.2 CONCEITO, ESPÉCIES E ASPECTOS DOUTRINÁRIOS .....	19
1.3 DISPOSITIVOS PREVISTOS NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT) .....	21
1.4 MODALIDADES DE JORNADAS PERMITIDAS À SUA APLICAÇÃO .....	30
1.4.1 Relação de trabalho empregatícia .....	30
1.4.2 Vínculo estatutário e principiologia adotada ao teletrabalho .....	31
1.5 QUAIS AS LIGAÇÕES ENTRE TECNOLOGIA E A INOVAÇÃO NO TELETRABALHO? .....	35
1.6 TECNOLOGIAS POSSÍVEIS A SEREM EMPREGADAS NO TELETRABALHO .....	38
<b>2 O TELETRABALHO E A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA</b> .....	41
2.1 O PENSAMENTO DO GESTOR PÚBLICO E SEUS DESAFIOS .....	41
2.2 ASPECTOS ESPECÍFICOS REFERENTES AO SERVIÇO PÚBLICO .....	45
2.3 AS VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO PARA A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.....	47
2.4 AS VANTAGENS E DESVANTAGENS DE TELETRABALHO PARA O SERVIDOR PÚBLICO.....	52
2.5 O QUE É PRODUTIVIDADE NA PRESTAÇÃO DO SERVIÇO PÚBLICO? .....	58
2.6 QUALIDADE NO SERVIÇO PÚBLICO, EFICIÊNCIA E EFICÁCIA NO TELETRABALHO .....	60
2.7 FORMAS DE CONTROLE DE PRODUTIVIDADE .....	62
<b>3 A IMPLANTAÇÃO DO TELETRABALHO NO SERVIÇO JURÍDICO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DO MUNICÍPIO DE LONDRINA</b> .....	65
3.1 LEGISLAÇÃO MUNICIPAL .....	65
3.2 DOS DIREITOS ASSEGURADOS NO ESTATUTO DOS SERVIDORES PÚBLICOS CIVIS DO MUNICÍPIO DE LONDRINA E A COMPATIBILIDADE COM O TELETRABALHO .....	70
3.3 PRESTAÇÃO DO SERVIÇO PÚBLICO JURÍDICO E SUAS PECULIARIDADES .....	80
3.4 MENSURAÇÃO DA PRODUTIVIDADE NAS DIFERENTES UNIDADES DE TRABALHO .....	81
3.5 ANÁLISE DOS RESULTADOS .....	84
3.5.1 Relatório de teletrabalho .....	84

3.6	TECNOLOGIAS EMPREGADAS NO DESENVOLVIMENTO DO TELETRABALHO E PRÁTICAS INOVATIVAS IMPLEMENTADAS.....	96
	<b>CONCLUSÃO .....</b>	<b>98</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>102</b>
	<b>ANEXO A – PORTARIA INTERNA N. 03, DE 2 DE FEVEREIRO DE 2021 ....</b> .....	<b>108</b>

## INTRODUÇÃO

O teletrabalho, nos dias atuais, atingiu patamares de quase uma obrigatoriedade de implantação em razão dos motivos sanitários de afastamento social que advieram em consequência da Pandemia da Covid-19. Mesmo antes da declaração de emergência de saúde mundial, a discussão do tema ressoava como necessária, principalmente pelo avanço das tecnologias de informação e comunicação que vêm fazendo parte da vida diuturna da humanidade.

O tema da pesquisa referente ao teletrabalho aplicado à Administração Pública se adequa à área de concentração do Programa de Mestrado Profissional em Direito, Sociedade e Tecnologias, da Escola de Direito das Faculdades Londrina, uma vez que, com a constante evolução das relações da sociedade de informação e do conhecimento e sua interligação com as novas tecnologias e o crescente processo de inovação, demandam um aprofundamento sobre as novas formas de se trabalhar e as relações entre a Administração Pública e os servidores públicos que a compõem e a constante busca pela eficiência e eficácia na produtividade e qualidade de prestação dos serviços públicos.

O estudo do teletrabalho possui aderência à linha de pesquisa n. 2 do Programa de Mestrado Profissional em Direito, Sociedade e Tecnologias, da Escola de Direito das Faculdades Londrina, denominada “Sistema Jurídico, Desenvolvimento e Tecnologias”, em decorrência que a Administração Pública está inserida em um contexto em que o uso de tecnologias e inovações, na forma de prestação do serviço público, no momento em que se encontra a sociedade da informação e do conhecimento, é um diferencial e prima pelo atendimento das necessidades dos seus administrados e, com isso, conseqüentemente, atinge a proteção dos direitos fundamentais.

Ainda, o objeto do estudo encontra inserto no Projeto de Pesquisa n. 1, denominado: Direito, Inovação, Tecnologias e Desenvolvimento, constante da linha 2, porque ao tratar do teletrabalho na Administração Pública, basicamente foram discutidas questões referentes ao direito positivado e princípios constitucionais aplicados à espécie, debatidas as novas tecnologias utilizadas como ferramenta para a execução do teletrabalho e as inovações advindas pela adoção dessa forma de trabalho e cumprimento da jornada de trabalho, além das implicações para o desenvolvimento humano.

No presente trabalho de conclusão de curso, realiza-se um estudo de caso no âmbito do serviço público jurídico do Município de Londrina, para fins de ilustrar e tentar resolver as seguintes questões: a implantação do teletrabalho no âmbito do serviço jurídico da Administração Pública Municipal de Londrina trouxe benefícios para a própria administração e para os servidores públicos? Adveio economia para os cofres públicos e o conseqüente aumento de produtividade? Quais foram os impactos na adoção do teletrabalho para os direitos dos servidores públicos? Foram aprimoradas a utilização da tecnologia e desenvolvidos modelos inovativos na realização das atividades administrativas pelos servidores públicos e, conseqüentemente, um incremento de qualidade na prestação do serviço público em decorrência do teletrabalho?

A jornada de trabalho no âmbito do serviço jurídico da administração pública do município de Londrina até o início da pandemia da Covid-19, mais precisamente, 20 de março de 2020, sempre foi integralmente presencial.

Desde a aprovação da lei municipal n. 12.979, de 17 de dezembro de 2019, que acrescentou o § 6º, do Artigo 23, da Lei Municipal n. 9.337, de 19 de janeiro de 2004, o município de Londrina passou a contar com a possibilidade do cumprimento da jornada pela modalidade de teletrabalho, prevendo o referido artigo que fosse publicado regulamento específico.

Diante da declaração de pandemia mundial da Covid-19 pela Organização Mundial da Saúde (OMS), doença causada pelo novo coronavírus (Sars-Cov-2) em 11 de março de 2020, foi decretado estado de calamidade pública em 20 de março de 2020, por meio do Decreto Legislativo do Congresso Nacional n. 06, de 2020.

Ato contínuo, no âmbito do município de Londrina, foi declarada situação de calamidade pública no município de Londrina por meio do decreto n. 490, de 20 de abril de 2020 e convalidado pela Assembleia Legislativa do Paraná no Decreto Legislativo n. 09/2020.

Em decorrência dos fatos supranarrados e da emergência em saúde pública, a Administração Pública do município de Londrina teve de atender aos protocolos sanitários e determinar, como medida preventiva de contenção à propagação do coronavírus, a adoção do regime de teletrabalho para os servidores públicos municipais por meio do Decreto municipal n. 350, de 20 de março de 2020.

Realizado um breve histórico dos acontecimentos, percebe-se que o presente estudo é de suma importância, principalmente sob o viés da Administração Pública,

em que a realidade é de que os agentes participantes sejam servidores públicos e gestores se encontrem em uma situação diferente dos empregados da iniciativa privada; o teletrabalho foi, primeiramente, positivado aos empregados da iniciativa privada e, por esse motivo, os debates serão referentes à aprovação da reforma trabalhista, Lei n. 13.467/2017.

Pensar no teletrabalho no âmbito da Administração Pública gera algumas questões que devem ser debatidas, defendendo-se, de um lado, a manutenção dos direitos dos trabalhadores que são estendidos aos servidores públicos nos termos do artigo 39, parágrafo 3º da Constituição Federal como um direito fundamental previsto no artigo 7º da Constituição Federal Brasileira.

Por outro lado, diferencia-se a situação dos servidores públicos da figura do empregador que visa ao lucro da empresa, substituindo-se, nesse caso, pela figura do Estado que possui diversas finalidades, não tão somente do lucro, mas da prestação de serviços públicos e do atingimento do bem-estar social.

No âmbito da discussão jurídica pode-se defender que para os servidores públicos é necessária a observância estrita do Princípio da legalidade inserido no artigo 37, *caput*, da Constituição Federal, para que se possa adotar o teletrabalho como forma de que eles possam executar as atividades administrativas e exerçam a função pública de seus respectivos cargos públicos, em última análise, devam subsumir-se às normas de seus respectivos Estatutos.

Entretanto, existem vozes da doutrina que defendem que para o Administrador Público, gestor da prestação dos serviços públicos, o fundamento constitucional restaria determinado na aplicação do princípio da eficiência, também previsto no artigo 37, *caput*, da Constituição Federal.

O tema é de visceral importância porque veio ao encontro das constantes inovações tecnológicas e, também, da constante interação entre as pessoas que têm se comunicado cada vez mais por meios telemáticos, além de atender os modelos de gestão sustentável propostos pela Agenda 30 da ODS<sup>1</sup> em última análise.

---

<sup>1</sup> O documento adotado na Assembleia Geral da ONU em 2015, *Transformando Nosso Mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável*, é um guia para as ações da comunidade internacional nos próximos anos. E é também um plano de ação para todas as pessoas e o planeta que foi coletivamente criado para colocar o mundo em um caminho mais sustentável e resiliente até 2030. A Agenda 2030 consiste em uma Declaração, em um quadro de resultados – os 17 ODS e suas 169 metas, em uma seção sobre meios de implementação e de parcerias globais, bem como de um roteiro para acompanhamento e revisão. Os ODS são o núcleo da Agenda e deverão ser alcançados até o ano 2030. Os 17 Objetivos são integrados e indivisíveis, e mesclam, de forma equilibrada, as três

O acesso à internet pela grande maioria dos servidores públicos municipais propiciou a execução das tarefas no desempenho da jornada laboral a partir de suas residências.

Durante o estudo de caso do serviço jurídico do município de Londrina, mais precisamente, a experiência da Procuradoria Geral do Município (PGM), utilizou-se do método hipotético dedutivo partindo-se, no primeiro capítulo, do histórico do teletrabalho, trazendo os conceitos previstos na doutrina e na lei que aprovou a reforma trabalhista, bem como as recentes propostas de alteração da CLT pelas Medidas Provisórias n. 1.108/2022 e 1.109/2022 e as ligações entre tecnologia e a inovação no teletrabalho, bem como expostas as tecnologias aplicáveis ao teletrabalho para que, em um primeiro momento fosse possibilitado ao leitor fixar definições básicas e ter ciência das divergências que permearam a discussão no processo legislativo para aprovação do teletrabalho e podem suscitar controvérsias, também, no âmbito de aplicação no vínculo estatutário.

No segundo capítulo deste trabalho de conclusão de curso ingressa-se no tema do teletrabalho na Administração Pública, buscando entender o pensamento do gestor público e seus desafios, tratando de aspectos específicos referentes ao serviço público. São levantadas as vantagens e desvantagens para a Administração Pública e para o Servidor Público, discutindo o conceito de produtividade no serviço público e suas formas de controle.

Por fim, no último capítulo foi feito o estudo de caso propriamente dito na implantação do teletrabalho no serviço jurídico da administração pública do município de Londrina, órgão Procuradoria Geral do Município, onde foram incursionados: o estudo na legislação municipal, na prestação do Serviço Público Jurídico e suas peculiaridades; a análise da forma de mensuração da produtividade no órgão em geral, onde foram analisados dois modelos estatísticos: no primeiro modelo utilizou-se do levantamento de dados que consta publicado no *site* do município de Londrina, referente a um período integralmente realizado em teletrabalho no âmbito do órgão municipal – Procuradoria Geral do Município de Londrina, que abrangeu o período de 20 de março de 2020 a 20 de agosto de 2021, ou seja o recorte foi de 17 meses

---

dimensões do desenvolvimento sustentável: a econômica, a social e a ambiental. São como uma lista de tarefas a serem cumpridas pelos governos, a sociedade civil, o setor privado e todos cidadãos na jornada coletiva para um 2030 sustentável. Nos próximos anos de implementação da Agenda 2030, os ODS e suas metas irão estimular e apoiar ações em áreas de importância crucial para a humanidade: Pessoas, Planeta, Prosperidade, Paz e Parcerias (MOVIMENTO NACIONAL ODS, 2022).



ininterruptos de teletrabalho. Já no outro modelo estatístico foi realizada a análise comparativa dos dados fornecidos pela própria Procuradoria Geral do município de Londrina, que constam nos Relatórios Gerais de demandas recebidas e emitidas dos anos de 2019, 2020 e 2021, período abrangido de 1 de janeiro de 2019 a 31 de dezembro de 2021. Houve, também, uma breve exposição das tecnologias empregadas no desenvolvimento do teletrabalho e o apontamento das práticas inovativas implementadas no teletrabalho no âmbito do órgão Procuradoria do Município de Londrina.

Depois que foi apresentado o referencial teórico nos capítulos 1 e 2 e o estudo de caso foi realizado no capítulo 3, foram apresentadas as conclusões quanto ao teletrabalho aplicado ao serviço jurídico da Administração Pública do Município de Londrina, nas quais foram respondidas as questões objeto da pesquisa.

# 1 TELETRABALHO

## 1.1 HISTÓRICO

O teletrabalho como forma de realização de jornada surgiu há muito tempo em razão da necessidade de que os trabalhos manuais fossem prestados de forma remota pelos trabalhadores, no intuito de aumentar a produtividade e, conseqüentemente, o lucro dos empregadores.

Como marco temporal, baseando-se no período da revolução industrial, pode ser considerado como início do teletrabalho fazendo uma digressão histórica, no qual alguns autores adotam um posicionamento, valendo-se nos modelos de produção que eram possíveis em razão da tecnologia disponível na época.

Para ilustrar o momento anterior ao surgimento do teletrabalho, com o surgimento do modelo de produção Fordista utiliza-se do estudo de Sérgio Torres Teixeira e Carolina Siqueira Gelba Serpa, em seu artigo *Teletrabalho e a Reforma Trabalhista: uma reflexão sobre os direitos e obrigações dos sujeitos da relação de emprego e suas repercussões processuais*:

No surgimento do modelo de produção fordista – início do século XX, não havia condições para o desenvolvimento do trabalho em estrutura telemática. Isso se dava tanto pela exiguidade de incrementos tecnológicos necessários ao estímulo de atividades nessa modalidade à época, como também pelas próprias características inerentes a esse sistema produtivo. Afinal, com o trabalho fragmentado em série dentro de uma estrutura verticalizada na empresa, cuja gestão se encontrava fortemente centralizada nas mãos de superiores hierárquicos, não havia a flexibilidade necessária à execução dos serviços em teletrabalho. (TEIXEIRA; SERPA, 2019, p. 155).

A transformação da sociedade, já na segunda metade do séc. XX, como o advento do Toyotismo, mudou os paradigmas e, com isso, criou-se um ambiente propício para o surgimento do teletrabalho, conforme pontuou o marco histórico, utilizados pelos autores Sérgio Torres Teixeira e Carolina Siqueira Gelba Serpa e que segue:

Na segunda metade do século XX, todavia, o toyotismo transformou os paradigmas produtivos das empresas e permitiu o ingresso de novas formas de trabalho no cenário capitalista. Contrapondo-se aos grandes arranjos empresariais do fordismo, o sistema Toyota prezava por empresas mais enxutas com vistas à redução de custos. É a partir dessa concepção que se difunde a máxima do *just-in-time*, segundo a qual os produtos só devem ser fabricados sob demanda do consumidor, a fim de evitar desperdício de materiais. Como consequência da aplicação dessa diretriz, são percebidas

repercussões em todos os aspectos da empresa: a manutenção de estoques, por exemplo, torna-se desnecessária, ao passo que a hierarquização estrutural dá lugar à horizontalidade, permitindo a subcontratação e terceirização de setores produtivos. (TEIXEIRA; SERPA, 2019, p. 155-156).

Tratada nos parágrafos acima a perspectiva histórica do início do teletrabalho com base na evolução dos meios de produção industrial, na opinião do autor Rubens Luiz Schmidt Rodrigues Massaro, é diferente, pois: “o teletrabalho teve início na década de 1970, com a propagação do uso da internet e do cyberspaço. A partir de então foi exequível, para os trabalhadores e tomadores de serviço (sejam empregadores ou não) estipularem essa forma de trabalho.” (MASSARO, 2020, p. 18).

Por outro lado, autores, como Denise Fincato, acreditam que a origem é muito mais antiga, do final do séc. XVIII, com a criação do telégrafo óptico, porque teria parido um sistema de comunicação a distância, como se verifica em sua obra os seguintes delineamentos:

Entende-se que o distanciamento entre o gestor e os prestadores de serviço concretiza o elemento caracterizador do teletrabalho, dito topográfico (ou geográfico). Já a organização hierárquica e operacional, revela o elemento organizacional. A tecnologia que leva o trabalho ao trabalhador está nos próprios telégrafos sinaleiros, sendo estes os elementos caracterizadores do teletrabalho até os presentes dias [...] (FINCATO, 2019, p. 61).

Historicamente, o teletrabalho evoluiu conforme as tecnologias de informação foram sendo implantadas como um elemento configurador da relação de trabalho, tanto que nos países com a tecnologia mais avançada já enxergavam que no futuro o teletrabalho seria vanguardista, como se percebe no texto de Clarissa Peres Fontana:

Lima Filho e Brasil (2019) argumentam que o teletrabalho já era debatido e implementado fora do Brasil nos últimos anos por apresentar flexibilidade e comodidade para empregadores e funcionários. Determinadas atividades essencialmente técnicas, artísticas, analíticas, de gestão ou correlatas podem prescindir da presença do funcionário na empresa justamente por se realizarem de forma tecnológica, mediadas pela computação e redes de dados. Tais atividades que se realizam pelo computador podem ser remotas pela ampliação das redes e sua capacidade de transmissão. (FONTANA, 2021, p. 1163).

E ainda continuou a autora Clarissa Peres Fontana, tecendo um paralelo com a evolução das tecnologias para defender a ascendência do teletrabalho no mundo empresarial atual.

Tal modalidade de trabalho apresenta-se como uma evolução que se incrementou ao longo das eras, desde o telégrafo, fax, televisão e

recentemente a Internet e dispositivos como computadores, notebooks, tablets e smartphones. É oportuno levar em consideração a diversificação do trabalho no contexto contemporâneo e sua contínua especialização. Neste sentido, quanto mais o trabalho se torna automatizado, maior é o uso de tecnologias na sua execução, gestão e análise. (FONTANA, 2021, p. 1163).

Como se pode constatar, não existe consenso sobre qual seria o início do teletrabalho, bem como as etapas de evolução do teletrabalho, isso porque dependerá do posicionamento de cada autor, que poderá se valer de elementos históricos, temporais, tecnologias e instrumentos de trabalho disponíveis na época, meio de produção ou, até mesmo, utilização ou não das tecnologias de informação e comunicação.

Para fins de defesa de um posicionamento que se busca discorrer neste trabalho, entende-se, como opinião, respeitando-se as divergências, é que o desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação foi, primordialmente, o suporte à possibilidade de existência do teletrabalho, conforme será tratado com mais detalhamento na seção 1.5, que trata de das tecnologias e o teletrabalho.

## 1.2 CONCEITO, ESPÉCIES E ASPECTOS DOUTRINÁRIOS

Para se conceituar o teletrabalho, autores, como Rubens Luiz Schmidt Rodrigues Massaro trouxeram em seus estudos a etimologia da palavra teletrabalho: “Tele, em grego, significa ‘distância’. Assim, tele + trabalho resulta em trabalho a distância. Esse silogismo é perigoso, pois leva a crer, erroneamente, que teletrabalho seja sinônimo de qualquer trabalho não presencial.” (MASSARO, 2020, p. 18).

Partindo de uma premissa de ordem prática, a jurista Pollyana Vasconcelos Correia de Lima Andrade levanta uma definição de teletrabalho:

Pode-se definir o teletrabalho como aquele exercido em lugar distinto do estabelecimento central de produção, no qual o trabalhador não mantém contato pessoal com seu empregador, mas dispõe de condições de se comunicar com ele por meio de tecnologias de informação e telecomunicação, chegando a situações de ele ser executado sem que haja domicílio certo. Portanto, o teletrabalho consiste no fato de que o trabalhador não presta sua atividade em um centro de trabalho convencional. Trata-se de exercer atividades que podem ser realizadas ou em domicílio ou em local intermediário, mas distante do seio da empresa, visando a competitividade e flexibilidade nos negócios. (ANDRADE, 2007, p. 285-286).

Conceituando com base na subordinação jurídica do que venha a ser teletrabalho, o autor Sidnei Machado simplificadamente enuncia “o teletrabalho é uma

atividade executada de forma de uma espécie de telessubordinação, ou seja, uma subordinação jurídica à distância, que se diferencia do trabalho prestado na empresa por tratar-se de um modo particular de organizar o trabalho.” (MACHADO, 2009, p. 135).

Um dos modos de conceituar o teletrabalho diz respeito à diferenciação entre teletrabalho e trabalho a domicílio, como o fez a autora Clarissa Peres Fontana, em sua obra que detalha os antecedentes do teletrabalho:

O teletrabalho é diferente do trabalho em domicílio. Este último ocorre sem a supervisão do empregador ou uma mediação tecnológica com a empresa para que ocorra. Como exemplo de trabalho em domicílio pode-se citar as costureiras que trabalham em casa para o posterior envio do material para o empregador ou venda do mesmo para um comprador ou contratante do serviço. No caso do teletrabalho ele ocorre intermediado pela tecnologia em uma tarefa relacionada, ou conectada, à empresa. Por exemplo, um gestor que analise planilhas de gestão, performance ou rendimentos usa o computador e a rede para acessar a rede da empresa e seu servidor ou banco de dados para analisar as informações. (FONTANA, 2021, p. 1164).

É importante classificar as espécies de teletrabalho para fins científicos, principalmente para o enfrentamento de questões de ordem prática que ocorrem durante a prestação do serviço, como se extrai da proposta feita por Gleibe Pretti:

- 1) Teletrabalho em domicílio: o empregador fornece material de trabalho para o empregado (computador e telefone celular) e este realiza em sua casa as tarefas estipuladas no contrato de trabalho. O teletrabalhador é responsável pelas despesas de energia elétrica, mensalidade da internet e telefone fixo. Essa é a espécie utilizada no Brasil atualmente.
- 2) Trabalho em telecentros: são locais de uma ou mais empresa, fora da sede principal, mas que estão interligadas com esta, que se unem e criam telecentros onde os trabalhadores realizarão suas atividades empregatícias. Nesse caso todos os equipamentos e despesas são da empresa.
- 3) Trabalho nômade: nesse caso o empregado realiza sua tarefa ora em um local, ora em outro. Isso é aplicado aos trabalhadores que costumam viajar muito. (PRETTI, 2018, p. 92).

Diante do panorama trazido, aparentemente não existem grandes divergências no que diz respeito ao que venha ser teletrabalho, em alguns momentos, como foi tratado nesse tópico, a doutrina diferencia teletrabalho de trabalho a domicílio, sendo que o elemento principal que o distingue é a forma de controle de jornada.

No teletrabalho seria marcado pela utilização das tecnologias de informação e comunicação, conforme discorrido na seção 1.4, enquanto no trabalho a domicílio não necessariamente são a utilização de tais ferramentas citadas, sendo o principal

liame e diferenciador entre o teletrabalho e o trabalho a domicilio é que esse último é realizado na residência do trabalhador, mesmo sem a utilização das tecnologias de informação e comunicação.

### 1.3 DISPOSITIVOS PREVISTOS NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT)

Nesta seção é tratada a previsão legal na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), as repercussões que gravitaram no trâmite do processo legislativo e as propostas de modificação da CLT pelas Medidas Provisórias n. 1.108/2022 e 1.109/2022.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi alterada por intermédio da Lei federal n. 13.467/2017, a denominada reforma trabalhista, sendo que foi aberto um capítulo numerado de II-A: Do teletrabalho, onde foram acrescentados os artigos 75-A, 75-B, 75-C 75-D e 75-E, para que fosse prevista por lei a possibilidade da realização do teletrabalho.

Enuncia-se a seguir a redação do dispositivo legal que prevê essa possibilidade de realização de jornada:

CAPÍTULO II-A (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência) DO TELETRABALHO.

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência). (BRASIL, 1943).

No artigo 75-A foi prevista de forma genérica que a prestação de serviços pelo empregado será observada, havendo a conceituação do que seja considerado teletrabalho no artigo 75-B, conforme a redação a seguir:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência).

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência). (BRASIL, 1943).

Conforme observado, na redação primeira do parágrafo único do Art. 75-B (isto porque recentemente foi alterada pela Medida Provisória n. 1.108/2022), foi feita

uma ressalva de que o simples comparecimento nas dependências do estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Já no artigo 75-C consta a formalidade de que as atividades sejam esclarecidas expressamente, as quais serão realizadas pelo empregado nessa forma de jornada, conforme se constata na redação do dispositivo legal no *caput* a seguir:

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência).

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência).

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência). (BRASIL, 1943).

Enquanto no parágrafo 1º do artigo 75-C diz que as alterações entre o regime presencial para o regime de teletrabalho dependerão de mútuo acordo entre as partes, na redação do parágrafo 2º, do mesmo artigo 75-C, foi prevista que a alteração do regime de teletrabalho para o presencial poderá ser feita por determinação unilateral do empregador, sendo garantida uma transição mínima de 15 (quinze) dias. Nesse ponto, entende-se que ao se estabelecer um prazo razoável para a transição entre regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, o legislador federal foi atento aos direitos básicos e fundamentais do trabalhador previstos no artigo 7º da Constituição Federal.

O Artigo 75-D tratou da responsabilidade referente aos instrumentos do trabalho, estabelecendo a possibilidade de fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado previstas em contrato escrito. Por sua vez, o parágrafo único detalhou que as utilidades mencionadas não integrariam a remuneração do empregado. Eis a redação do artigo 75-D:

Art. 75-D. As disposições relativas à 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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência).

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no *caput* deste artigo não integram a remuneração do empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência). (BRASIL, 1943).

Por fim, o artigo 75-E estabelece uma norma de proteção à saúde do trabalhador ao prever a obrigação de o empregador instruir os empregados de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar, a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Além disso, no parágrafo único, foi determinada a obrigação formal de o empregado assinar termo de responsabilidade, comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador:

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência).  
Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência). (BRASIL, 1943).

Os dispositivos legais comentados foram inseridos na chamada reforma trabalhista, que tramitou sob o Projeto de Lei n. 6.787, de 2016, do Poder Executivo, sendo inseridos por emendas substitutivas à chamada controle de jornada pelo teletrabalho. Entre as justificativas para a inserção desses dispositivos pode-se trazer a lume algumas que foram expostas durante o processo legislativo nas emendas parlamentares: Emenda Substitutiva n. 57 ao Projeto de Lei n. 6.787, de 2016, da Deputada Federal Laura Carneira:

Teletrabalho é o trabalho à distância. O prefixo TELE significa distância, afastamento. Logo, conceituar o teletrabalho como aquele que preferencialmente ocorre à distância é um conceito equivocado, motivo pelo qual deve ser substituído o texto do artigo 75-B para adotar a técnica semântica. O texto contido no artigo 75-C que obriga a anotação na Carteira de Trabalho da condição de teletrabalhador deve ser requisito da prova e não da substância do ato. Logo, não deve constituir em dever e sim em faculdade, pois o que importa são os fatos. Por isso, o artigo 75-C deve ser suprimido. (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2016).

A emenda aditiva n. 134, apresentada pelo Deputado Arnaldo Jordy, ao Projeto de Lei n. 6.787, de 2016, por exemplo, apesar de não ter sido aprovada, demonstrou a polêmica que ocorreu durante o trâmite do processo legislativo do projeto do Poder Executivo:

Acrescente-se ao § 2º do art. 75-C do substitutivo do Projeto de Lei 6787 de 2016, a seguinte alteração:  
“Art. 75-C.....  
§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial, mediante mútuo consentimento, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual”.  
JUSTIFICAÇÃO A emenda corrige um equívoco na redação do § 2º, posto que o parágrafo anterior determina que a alteração entre regime presencial e



de teletrabalho exige mútuo consentimento. Assim a emenda visa a manter presente nas relações entre empregador e empregado, o permanente e necessário ambiente de negociação. (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2016).

Por fim, mais uma emenda n. 141, ao Projeto de Lei n. 6.787, de 2016, da Deputada Gorete Pereira, discorre sobre a polêmica da aplicação das normas de segurança do trabalho:

Acrescenta dispositivo ao Substitutivo do PL nº 6.787/2016. Dê-se ao artigo 75-E da CLT, inserido pelo art. 1º do Projeto de Lei 6787/2016, a seguinte redação: “Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. ....” JUSTIFICAÇÃO O artigo prevê a obrigação de o empregador instruir, de maneira expressa e ostensiva, seus empregados quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho nos casos da prestação de serviços em regime de teletrabalho, assim concebido como aquele fora do estabelecimento, por meio da utilização de tecnologias de informação e comunicação que, por sua natureza, não constituam trabalho externo. A questão é que o adjetivo “ostensiva” é subjetivo e lança dúvida sobre a própria responsabilidade e sobre aquilo que o empregador deve fazer na prática para dela se desincumbir. Indaga-se, por exemplo, se um único treinamento não seria suficiente para satisfazer a tal instrução ostensiva, ou mesmo se ela deve ser realizada semanalmente. Ou ainda se, em lugar de frequência, a ostensividade se refira à cobrança ou à fiscalização. Especificar que a instrução passada ao empregado deve ser expressa já deixa claro que é preciso encontrar alguma maneira de esclarecer as questões relacionadas ao tema para os empregados, 2 independentemente da forma – quer cartilha, quer treinamento, quer orientações, entre outras. Igualmente garante que os empregados estejam cientes a respeito das doenças e acidentes de trabalho. Assim, sugere-se que no artigo conste apenas a obrigação de instrução expressa aos empregados. (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2016).

O que se pode constatar é que durante o processo legislativo sobre a reforma trabalhista, no ponto relativo ao teletrabalho, ocorreram posições divergentes quanto à aprovação e à inserção do tema no bojo da CLT, por esse motivo se pode perceber que a *mens legislatoris*<sup>2</sup> tentou simplificar os dispositivos referentes ao tema, em alguns momentos tentando preservar os direitos dos trabalhadores.

Recentemente, ainda durante a confecção deste trabalho, foram encaminhadas para o Congresso Nacional as Medidas Provisórias n. 1.108/2022 e 1.109/2022, propostas pelo poder executivo federal, alterando algumas das disposições relativas ao teletrabalho, das quais se delinearão alguns comentários no que diz respeito ao tema circundante do objeto do presente trabalho de conclusão de curso.

<sup>2</sup> “Intenção ou pensamento do legislador ao elaborar a norma.” (DINIZ, 2008, p. 275).

Pelo teor da proposta da Medida Provisória 1.108/2022, que altera o artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o referido artigo terá a seguinte redação:

Art.62. ....  
 .....  
 III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa.  
 ..... (NR).  
 (CONGRESSO NACIONAL, 2022a).

O poder executivo busca incluir à redação do artigo 62 o termo “que prestam serviço por produção ou tarefa”, particularizando melhor a situação dos teletrabalhadores, ao prever a forma como ocorre a prestação do serviço do teletrabalho.

A presente alteração é importante para fins de controle de produtividade, a fim de que sejam estabelecidas métricas de controle por número de tarefas distribuídas ou por tempo em que elas serão realizadas, bem como pelo montante de produção das atividades realizadas em regime de teletrabalho. Também foi objeto da proposta de medida provisória n. 1.108/2022 a modificação da redação do artigo 75-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo.  
 (CONGRESSO NACIONAL, 2022a).

À conceituação de teletrabalho foi acrescida do termo “ou trabalho remoto”, incluindo o termo “de maneira preponderante ou não”, o que denota que a proposta quis diferenciar o teletrabalho, que é realizado mesmo sem a utilização das tecnologias de informação e comunicação.

A Medida Provisória n. 1.108 de 2022 ainda propõe o acréscimo dos parágrafos 1º ao 9º, um minucioso detalhamento das nuances da conceituação do teletrabalho:

§ 1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas, que exijam a presença do empregado no estabelecimento, não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.

§ 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação.

§ 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde e nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento.

§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, e de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes.

§ 7º Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado.

§ 8º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional, aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes na Lei nº 7.064, de 6 de dezembro 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

§ 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repouso legais. (NR). (CONGRESSO NACIONAL, 2022a).

No parágrafo 1º foi estabelecida uma regra que “o comparecimento às dependências, ainda que de forma habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas, que exijam a presença do empregado no estabelecimento, não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto do empregador.” A ressalva proposta teve o fito de preservar o *jus variandi*<sup>3</sup> do empregador em possibilitar o direcionamento da prestação do serviço contratado<sup>4</sup>.

Já no parágrafo 2º foi estatuída de forma enumerativa como a prestação de serviços no teletrabalho acontecerá, quais sejam: por jornada ou por produção ou tarefa, ou seja, formas de controle de produtividade<sup>5</sup>, como será abordado no tópico sobre o controle de produtividade.

---

<sup>3</sup> *Jus variandi*, que significa o direito que o empregador tem de, em situações excepcionais, alterar unilateralmente algumas cláusulas do contrato de trabalho, desde que o exercício de tal direito não implique, para o empregado, prejuízos diretos ou indiretos, materiais ou morais (LEITE, 2019, p. 907).

<sup>4</sup> No item 4 da justificativa do projeto da Medida Provisória: 4. A proposição que ora se apresenta retira a limitação existente no regime de teletrabalho que exige que ele seja realizado preponderantemente fora das dependências do empregador. Assim, preponderantemente ou não, poderá ser ajustado o regime de teletrabalho, de forma que regimes híbridos poderão ser ajustados com prevalência do trabalho presencial sobre o remoto ou vice-versa.

<sup>5</sup> No item 6 da justificativa do projeto da Medida Provisória: 6. A norma passa a prever expressamente, também, que o teletrabalho poderá ser contratado por jornada ou por produção e que se contratada por produção não se lhe-á aplicado o capítulo da CLT que trata da duração do trabalho e que prevê o controle de jornada. A norma preserva, para aquelas atividades em que o controle de jornada não é essencial, a liberdade do trabalhador exercer suas tarefas na hora que lhe aprover, e caso a contratação seja com jornada, permite o controle remoto da jornada pelo empregador, o que é uma demanda dos trabalhadores em teletrabalho e que viabiliza o pagamento de horas-extras caso ultrapassada a jornada regular.

Enquanto no parágrafo 3º foi estabelecida uma exclusão da aplicação do disposto no Capítulo II do Título II na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) quanto às formas de prestação de serviço no teletrabalho quando for por produção ou tarefa.

O Capítulo II do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho trata da Duração do Trabalho, ou seja, do controle de jornada presencial, logo, algumas implicações no que diz respeito à realização de jornada extraordinária não são aplicadas aos teletrabalhadores.

O parágrafo 4º trouxe um esclarecimento, qual seja, diferenciou a ocupação de operador de telemarketing da de teleatendimento<sup>6</sup>. Por sua vez, o parágrafo 5º fez constar no texto da CLT que

o tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, e de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, permitindo uma exceção, se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho. (CONGRESSO NACIONAL, 2022a).

Essa previsão é uma forma de estabelecer parâmetros e limites às exigências do empregador no que diz respeito à prestação do serviço que envolve o teletrabalho e, em contrapartida, uma forma de evitar que ocorram burlas por parte do empregado de permanecer *on-line* realizando atividades particulares que não sejam relacionadas à prestação do serviço no teletrabalho, não devendo ser remunerado por esse tempo.

Adiante, o parágrafo 6º trouxe uma permissão, a de que “fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes”<sup>7</sup>, sendo que, no parágrafo 7º, fez constar que “aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções

---

<sup>6</sup> No item 9 da justificativa do projeto da Medida Provisória 9. A norma esclarece ainda que o teletrabalho não se confunde e nem se equipara com a ocupação de telemarketing ou teleatendimento, não se aplicando aos teletrabalhadores as normas específicas de segurança e saúde aplicáveis aos operadores de telemarketing.

<sup>7</sup> No item 7 da justificativa do projeto de Medida Provisória: 7. O teletrabalho também poderá ser aplicado a aprendizes e estagiários. Tal medida, que foi adotada no âmbito das Medidas Provisórias n. 927, de 2020, e n. 1.046, de 2021, como forma de se minorar os efeitos causados pela pandemia da Covid-19, merece ser incorporada à CLT, pois tem sido constatada a eficiência dos sistemas informatizado de comunicação nas relações de trabalho, não havendo perda para esses trabalhadores.

e acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado.”<sup>8</sup>

No que diz respeito ao parágrafo 8º, a medida provisória trouxe importante regra de territorialidade, ao prever que

ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional, aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes na Lei nº 7.064, de 6 de dezembro 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes. (CONGRESSO NACIONAL, 2022a).

Por fim, no parágrafo 9º, “o acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais.” Outro ponto que foi alterado pela medida provisória n. 1.108/2022 para modificação da redação do artigo 75-C da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi a inclusão do termo significante: “ou trabalho remoto”, que, aparentemente, o proponente teve a intenção de incluir tal categorização como forma de diferenciar o trabalhador remoto, ou seja, aquele que desenvolve atividades fora das dependências do empregador mesmo que não utilize das Tecnologias de Informação e Comunicação. Eis a nova redação do artigo 75-C:

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho ou trabalho remoto deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho.  
.....  
(CONGRESSO NACIONAL, 2022a).

Nesse mesmo artigo 75-C, a medida provisória n. 1.108, de 2022, propõe a inclusão de um terceiro parágrafo, no sentido de que o empregador não se responsabiliza pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial quando o empregado optou, durante a realização do teletrabalho ou trabalho remoto, de executá-lo fora da localidade onde estava previsto no contrato de trabalho. Segue a redação do § 3º:

§ 3º O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese do empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no

---

<sup>8</sup> No item 8 da justificativa do projeto da Medida Provisória: 8. É enfrentada também a questão relativa à legislação e convenções coletivas aplicadas ao trabalhador em teletrabalho e que opta por residir em localidade diversa do empregador. Nesse caso, a norma esclarece que se aplicam as normas e convenções do local do estabelecimento de lotação do empregado. Do mesmo modo, se o empregado optar por residir no exterior, continuará sendo regido pela legislação brasileira, salvo estipulação em contrário.

contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes. (NR). (CONGRESSO NACIONAL, 2022a).

Ainda, a medida provisória n. 1.108, de 2022, propõe a inclusão do artigo 75-F no bojo da CLT, estabelecendo as prioridades dos empregados à alocação de vagas para os grupos de empregados com deficiência e aos empregados(as) com filhos ou criança sob guarda judicial até quatro anos de idade e que as atividades possam ser efetuadas por meio de teletrabalho ou trabalho remoto<sup>9</sup>, como se constata da redação do artigo 75-F:

Art. 75-F. Os empregadores deverão conferir prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados e empregadas com filhos ou criança sob guarda judicial até quatro anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto. (NR). (CONGRESSO NACIONAL, 2022a).

No que diz respeito ao teor da Medida Provisória 1.109/2022, no ponto específico que foi tratado sobre o teletrabalho, o projeto de medida provisória tem o objetivo de regular uma situação provisória cuja justificativa: “pretende-se preservar o emprego e a renda, garantir a continuidade das atividades laborais, empresariais e das organizações da sociedade civil sem fins lucrativos, e reduzir o impacto social oriundo da ocorrência de estado de calamidade pública nos entes federados.” (CONGRESSO NACIONAL, 2022b).

Logo, para fins do estudo do presente trabalho de conclusão de curso, é preciso se concentrar no estudo na Medida Provisória 1.109/2022, que tratou da aplicação do teletrabalho em tempos de normalidade.

Por fim, essa discussão em âmbito das relações privadas é um norte sobre as polêmicas que possam recair na regulamentação do teletrabalho na esfera do direito público.

Apesar de se tratarem de regimes diferentes, tanto os direitos dos trabalhadores devem ser preservados quanto os direitos dos servidores públicos, na mesma toada devem ser salvaguardados, principalmente porque a própria

---

<sup>9</sup> No item 10 da justificativa do projeto da Medida Provisória: 10. Por fim, a proposta estabelece regra visando à priorização para as vagas em teletrabalho de trabalhadores com deficiência e com filhos de até quatro anos completos.

Constituição Federal, em seu artigo 39, § 3º<sup>10</sup>, traz uma enumeração dos mesmos direitos que são garantidos aos servidores públicos.

#### 1.4 MODALIDADES DE JORNADAS PERMITIDAS À SUA APLICAÇÃO

Basicamente, o teletrabalho é aplicado para as jornadas compatíveis com a utilização das tecnologias de informação e comunicação, conforme se debruçará com maior profundidade posteriormente. A seguir são analisadas as atividades exercidas pelo vínculo empregatício ou estatutário.

##### 1.4.1 Relação de trabalho empregatícia

Conforme foi exposto no item 1.3, o teletrabalho no Brasil iniciou sua previsão legal na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) que foi alterada pela Lei Federal n. 13.467/2017, que rege o vínculo empregatício dos empregados privados e empregados públicos, além da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) ter sido recentemente objeto de alteração pela Medida Provisória n. 1.108, de 25 de março de 2022, ainda pendente de apreciação pelo Congresso Nacional, que terá o objetivo de ser convertida em lei.

O teletrabalho, como anteriormente exposto, foi aprovado com a Lei Federal n. 13.467/2017, que alterou a CLT e vem sendo muito utilizado como paradigma para que os demais entes da federação criem as suas respectivas normas estatutárias para regulamentação do teletrabalho em suas esferas de atuação; apesar de que alguns entes da federação, como o Poder Judiciário Federal, já estivessem adotando tal modalidade de controle de jornada de trabalho, aplicando-se regras próprias, mesmo que sem previsão legal estrita.

---

<sup>10</sup> § 3º Aplica-se aos servidores ocupantes de cargo público o disposto no art. 7º, IV, VII, VIII, IX, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXII e XXX, podendo a lei estabelecer requisitos diferenciados de admissão quando a natureza do cargo o exigir. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998) (BRASIL, 1988).

#### 1.4.2 Vínculo estatutário e principiologia adotada ao teletrabalho

Inicialmente, cabe trazer o posicionamento de que o teletrabalho a ser aplicado na esfera da Administração Pública, especificamente aos servidores públicos estatutários, depende da lei de cada ente federativo que o adote como forma de realização da jornada. É o que defendeu Artur Emílio de Carvalho Pinto, “em virtude do dever de obediência ao princípio da legalidade, a implantação do teletrabalho em seu quadro de pessoal dependia da feitura de ato normativo específico, efetuada pelo competente órgão especial do Tribunal Superior do Trabalho no início de 2012.” (CARVALHO PINTO, 2016, p. 68).

Defende-se que tal premissa se fundamenta no princípio da legalidade, sendo situação jurídica diferente quando está se tratando de empregados submetidos à CLT, pois, no caso dos servidores públicos estatutários, está-se diante de uma relação jurídica entre tal categoria de agentes públicos e a administração pública que se submete ao Regime Jurídico Administrativo<sup>11</sup>.

Ao se afirmar que a administração pública seja direta ou indireta se submete ao princípio da legalidade, convém trazer a lume o dispositivo constitucional para que fique bem esclarecido que se trata de um dos princípios constitucionais explícitos do artigo 37, *caput*, da Constituição Federal, conforme se reproduz a seguir:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998). (BRASIL, 1988).

No escólio de Celso Antônio Bandeira de Mello: “o princípio da legalidade, no Brasil, significa que a Administração nada pode fazer senão o que a lei determina. Ao contrário dos particulares, os quais podem fazer tudo o que a lei não proíbe, a Administração só pode fazer o que a lei antecipadamente autorize.” (MELLO, 2007, p. 102).

Em decorrência da situação fática de emergência de saúde pública, um acontecimento não previsto, como foi e está sendo a Pandemia da Covid-19,

---

<sup>11</sup> A expressão regime jurídico da Administração Pública é utilizada para designar, em sentido amplo, os regimes de direito público e de direito privado a que pode submeter-se a Administração Pública. Já a expressão regime jurídico administrativo é reservada tão somente para abranger o conjunto de traços, de conotações, que tipificam o Direito Administrativo, colocando a Administração Pública numa posição privilegiada, vertical, na relação jurídico-administrativa. (DI PIETRO, 2014, p. 61).



praticamente todos os entes da federação brasileira foram obrigados a regulamentar o teletrabalho de forma expedita, ou seja, sem que houvesse espaço para debate e discussões aprofundadas.

A situação de calamidade pública decretada forçou que os regulamentos fossem feitos por intermédio de decretos, portarias e demais atos normativos de forma unilateral, que outrora se basearam nas medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019, fundamentados na Lei Federal n. 13.979, de 06 de fevereiro de 2020 pelos órgãos de direção superior de cada um dos Poderes executivo, legislativo e judiciário e demais entes da federação.

Outro aspecto que deve ser destacado e que diferencia sobremaneira a vinculação do servidor público estatutário diante da administração pública, é que esse agente público<sup>12</sup> se submete a um concurso público<sup>13</sup>, conforme prevê o artigo 37, inciso II, da Constituição Federal de 1988, sendo-lhe aplicável o Estatuto respectivo.

Nesse ponto, pode-se destacar que alguns entes da federação já haviam previsto em suas respectivas leis, seja por lei esparsa ou por alteração no estatuto dos servidores públicos ou planos de cargos e salários, a previsão da possibilidade da realização da jornada do serviço público por teletrabalho.

Pode-se relacionar que algumas experiências na adoção do teletrabalho já tinham sido concretizadas mesmo antes da Pandemia do Novo Coronavírus, como se exemplifica no artigo de Aimée Mastella Sampaio da Silva:

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) [...] 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. [...] 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. [...] (SILVA, 2015, p. 3-5).

---

<sup>12</sup> Agentes públicos são todos aqueles que, a qualquer título, executam uma função pública como prepostos do Estado. São integrantes dos órgãos públicos, cuja vontade é imputada à pessoa jurídica. Compõem, portanto, a trílogia fundamental que dá o perfil da Administração: órgãos, agentes e funções. (CARVALHO FILHO, 2014, p. 18).

<sup>13</sup> Art. 37. [...] II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração; (Redação dada pela Emenda Constitucional n. 19, de 1998) (BRASIL, 1988).

Por sua vez, Tales Ronca, em seu artigo *Comentários sobre questões polêmicas do teletrabalho para os servidores públicos do Poder Judiciário*, publicado pela Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, traz a notícia da implantação do teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário:

A Resolução n. o 227/2016 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) regulamentou o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário, considerando, entre outros aspectos, além da equiparação acima relatada, a importância do princípio da eficiência para a Administração Pública, conforme o art. 37 da Constituição Federal; o fato de que o aprimoramento da gestão de pessoas é um dos macro desafios do Poder Judiciário, a teor da Resolução CNJ 198/2014, o que compreende a necessidade de motivar e comprometer as pessoas, bem como o objetivo de buscar a melhoria do clima organizacional e da qualidade de vida dos servidores; e que o avanço tecnológico possibilita o trabalho remoto ou a distância. (RONCA, 2019, p. 62-63).

Em se tratando de legislação editada por ente federal, uma das primeiras legislações ao tratar do teletrabalho, mesmo antes da decretação da emergência de saúde, foi a que regulamentou o teletrabalho no âmbito do Distrito Federal, Decreto n. 39.368, de 04 de outubro de 2018, que trouxe um grande detalhamento da forma como aquele ente federal empreenderia sua experiência piloto de implantação do teletrabalho.

Pode-se citar a título exemplificativo que o Estado do Paraná já dispunha, antes mesmo da Pandemia da Covid-19, por intermédio da Lei Estadual n. 19.776, de 18 de dezembro de 2018, a possibilidade da realização do teletrabalho, contudo, ainda não havia sido objeto de regulamentação e detalhamento.

Alguns órgãos federais pertencentes à União editaram portarias para regulamentar a forma do teletrabalho, quais sejam: Portaria n. 45, de 07 de dezembro de 2016 – AGU e Portaria n. 1.069, de 9 de novembro de 2017 – PGFN.

No âmbito do município de Londrina foi aprovada a Lei Municipal n. 12.979, de 17 de dezembro de 2019, que inseriu o § 6º, do Artigo 23, da Lei Municipal n. 9.337, de 19 de janeiro de 2004.

Diante das peculiaridades expostas decorrentes do regime jurídico administrativo, dependerá de ato de governo e forma de gestão dos entes da federação a escolha pela adoção ou não do regime de teletrabalho, todavia se pergunta: a forma de escolha pela instituição do teletrabalho deriva ou não do princípio da legalidade?

Pode-se argumentar, como foi defendido no primeiro parágrafo desse item, a necessidade de constar expressamente dos respectivos estatutos jurídicos a

possibilidade de realização do teletrabalho e sua forma de controle do cumprimento das atividades relacionadas à prestação do serviço público em obediência estrita ao princípio da legalidade, já que, como dito anteriormente, administração nada pode fazer senão o que a lei determina. Nesse caso, seria necessária a propositura de projeto de lei inserindo no Estatuto dos servidores públicos a possibilidade da instituição do teletrabalho.

O posicionamento acima descrito é de cunho mais conservador e deixaria ao bel prazer da aprovação ou não pelo poder legislativo de uma alteração pontual para que seja prevista essa forma de jornada.

Por outro lado, partindo de uma interpretação constitucional de que os princípios constitucionais previstos no artigo 37, *caput*, da Constituição Federal, possuem aplicabilidade imediata, pode-se defender pela desnecessidade da estrita legalização dessa forma de realização de jornada, valendo-se do princípio da eficiência quanto à adoção do teletrabalho na administração pública.

Maria Sylvia Zanella Di Pietro discorre com muita propriedade a respeito dos aspectos do princípio da eficiência, que constam expressamente na Constituição Federal, denotando que se trata de princípio que traduz uma obrigação de o agente público agir na melhor maneira possível e alcançar os melhores resultados possíveis na prestação do serviço público:

O princípio da eficiência apresenta, na realidade, dois aspectos: pode ser considerado em relação ao modo de atuação do agente público, do qual se espera o melhor desempenho possível de suas atribuições, para lograr os melhores resultados; e em relação ao modo de organizar, estruturar, disciplinar a Administração Pública, também com o mesmo objetivo de alcançar os melhores resultados na prestação do serviço público. (DI PIETRO, 2014, p. 84).

Torna-se muito mais qualificado o serviço público quando na equação produtividade dos servidores se atinge um maior escopo ao qual tal serviço foi proposto, ou seja, quando se pensa na adoção de uma forma de se trabalhar que aumenta a quantidade, qualidade e rapidez e economia de recursos públicos no desenvolvimento da atividade administrativa, a adoção do teletrabalho torna-se uma decisão, em tese, a melhor escolha do administrador, que a rigor deve primar pela melhor prestação do serviço público, buscando atingir eficiência e eficácia na maior produtividade.

## 1.5 QUAIS AS LIGAÇÕES ENTRE TECNOLOGIA E A INOVAÇÃO NO TELETRABALHO?

Consoante exposto anteriormente, o posicionamento adotado neste trabalho de conclusão de curso é o de que o teletrabalho está intimamente ligado aos avanços das tecnologias de informação e comunicação para que seja possível a sua realização.

Filiamos a corrente defendida de que, basicamente, o teletrabalho a ser considerado é gênero e são considerados espécies: trabalho a domicílio, trabalho à distância, trabalho remoto, trabalho semipresencial, etc.

Teletrabalho, em suma, é aquele que pode ser realizado em qualquer localidade fora das dependências do empregador, utilizando-se dos meios telemáticos para a sua realização.

Retomando e com base no posicionamento defendido neste estudo, o teletrabalho teve início na década de 1970, com a propagação do uso da internet e do cyberspaço. Pode-se sustentar que o avanço tecnológico tem se tornado uma constante inexorável de extrema importância para a constatação de que a realidade atual reclama atenção para aspectos científicos e práticos que se tem a tomar como base para a fundamentação dessa forma de realização de atividades administrativas que redundem na prestação do serviço público.

É muito esclarecedora e pontual a constatação feita por Rubens Luiz Schmidt Rodrigues Massaro, em sua defesa da Monografia intitulada *Teletrabalho: desafio ao Direito Trabalho Contemporâneo e as modificações trazidas com a Reforma Trabalhista*:

As tecnologias da informação e comunicação foram configurando o mercado em sentido progressivo. Consequentemente, as relações de trabalho sofreram influência sistemática do ambiente tecnológico. E assim, dos contornos tecnológicos, cingiram-se as relações de trabalho. Ora, assim como qualquer relação pressupõe alguma comunicação, e toda comunicação possui uma informação, não há óbice para incorporação dessas tecnologias no ambiente de trabalho. (MASSARO, 2020, p. 31).

Exposta a ideia de que o teletrabalho está intimamente ligado à ascensão das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC), faz-se necessário, para fins de ambientação com tais institutos, trazer elementos e conceituar o que seriam Tecnologias de Informação e Comunicação.

Para auxiliar nessa tarefa de conceituar, primeiro é preciso se valer de uma breve definição do que seria Tecnologia, que foi extraído do Material Didático do Curso de Formação Inicial em Agente de Inclusão Digital Módulo Básico na modalidade a distância. Tecnologia pode ser visualizada como: “[...] um processo que acompanha o homem desde sua existência, e foi por esse processo que ele começou a se diferenciar dos demais animais. As tecnologias podem estar relacionadas a materiais físicos, dos mais simples (pente de cabelo) aos sofisticados (smartphones), ou, ainda, a processos e gestão e controle.” (BORGES, 2021, p. 4).

Voltando para um conceito mais explicativo relacionado ao que venha ser Tecnologia, buscou-se um breve conceito:

Tecnologia como tudo aquilo que leva alguém a evoluir, a melhorar ou a simplificar. Em suma, todo processo de aperfeiçoamento. A humanidade já passou por diversas fases de evoluções tecnológicas, porém um equívoco comum quando se pensa em tecnologia é se remeter às novidades de última geração. (WIKIPÉDIA, 2022).

Depois de trazer-se um conceito de Tecnologia, juntando-se aos adjetivos Informação e Comunicação, há o seguinte conceito extraído da Wikipédia de forma simples, que diz:

Tecnologias da informação e comunicação (TICs) é uma expressão que se refere ao papel da comunicação (seja por fios, cabos, ou sem fio) na moderna tecnologia da informação. Entende-se que TICs são todos os meios técnicos usados para tratar a informação e auxiliar na comunicação, o que inclui o hardware de computadores, rede e telemóveis. Em outras palavras, TICs consistem em TI, bem como quaisquer formas de transmissão de informações e correspondem a todas as tecnologias que interferem e medeiam os processos informacionais e comunicativos dos seres. Ainda, podem ser entendidas como um conjunto de recursos tecnológicos integrados entre si, que proporcionam, por meio das funções de hardware, software e telecomunicações, a automação, comunicação e facilitação dos processos de negócios, da pesquisa científica, de ensino e aprendizagem, entre outras. (WIKIPÉDIA, 2022).

Valendo-se dos componentes do conceito de TICs, pode-se extrair a brilhantemente definição gizada na mesma obra de Rubens Luiz Schmidt Rodrigues Massaro:

TIC é resultado de um processo de desenvolvimento dos meios informatizados e virtuais, contudo, ainda depende de objeto físicos.

Componentes da TIC

- Hardware e seus dispositivos periféricos;
- Software e seus recursos;

Sistema de telecomunicações;

- Gestão de dados e informações. (MASSARO, 2020, p. 32).

E arremata o autor: “No teletrabalho, todos esses componentes possuem relevância ímpar. Eles delineiam as circunstâncias com o que é desenvolvido o serviço. São conceitos com os quais os operadores do Direito do Trabalho devem se acostumar para atingirem o conhecimento jurídico necessário.” (MASSARO, 2020, p. 33).

Outro aspecto que deve ser enfatizado é que o teletrabalho está intimamente ligado, também, com a ideia de destruição criadora, ou seja, em razão do surgimento de novas tecnologias, o anterior modo de produção é substituído por uma nova forma de realizar o trabalho.

Em mais uma passagem foi muito percuciente o referido autor: “o uso da tecnologia da informação e comunicação é um bom exemplo dessa destruição criadora. O processo produtivo passa a ser alterado, almejando um maior lucro empresarial. Essas tecnologias são novas em comparação com as então utilizadas.” (MASSARO, 2020, p. 34).

No que diz respeito ao processo de inovação, o teletrabalho nada mais é do que uma resposta às crescentes inovações que vêm surgindo e que são operacionalizadas em decorrência do surgimento de novas tecnologias.

O processo inovativo, a criatividade humana propicia que novos paradigmas sejam quebrados, antigas formas de se realizarem as atividades laborariais sejam substituídas por novos processos, novas formas de serem realizadas a produção.

O teletrabalho está caminhando nessa toada de destruição criativa trazida pelo avanço tecnológico. Se as novas tecnologias estão mudando o mercado, o teletrabalho é uma resposta do capitalismo para essas inovações. Ele não é mero capricho dos capitalistas, mas sim, uma necessidade de busca pela melhoria na produção e obtenção de lucros. (MASSARO, 2020, p. 35).

Além disso, as demandas pelo teletrabalho também são fruto da própria evolução da sociedade de informação que reclama por métodos mais produtivos com uma boa prestação do serviço público de qualidade, constatada na citação do autor Artur Emílio de Carvalho Pinto:

A sociedade capitalista da informação está permeada de organizações públicas e privadas, as quais vêm sofrendo o impacto e os efeitos das grandes transformações e inovações tecnológicas, sobretudo as relativas à informática e à comunicação. Com a aquisição de técnicas e métodos mais produtivos, modifica-se, inclusive, a mentalidade dos beneficiários dos serviços e dos produtos postos à disponibilidade do mercado e da coletividade. Destarte, devem os prestadores atribuir ênfase na produtividade, na qualidade e na competitividade, porquanto se exige, cada

vez mais, uma boa prestação, com eficiência e eficácia, tornando-se imprescindível o investimento na gestão. (CARVALHO PINTO, 2016, p. 62).

Pode-se perceber que as TICs estão intimamente ligadas, na verdade são imprescindíveis para a realização do teletrabalho, sendo uma questão da qualidade de como o processo se desenvolve, como se detalhará melhor o tema no capítulo 2.

#### 1.6 TECNOLOGIAS POSSÍVEIS A SEREM EMPREGADAS NO TELETRABALHO

Como foi estudado no tópico anterior, o teletrabalho é produto do avanço das Tecnologias de Informação e Comunicação, logo, a depender do tipo de atividade privada ou do tipo de prestação de serviço público que seja compatível com a utilização das tecnologias é que, certamente, o teletrabalho poderá ser implantado.

Não se pode deixar de falar sobre o conceito de Administração Pública 4.0 que traduz inovações na prestação dos serviços públicos, como foi muito certa a ideia trazida por André Saddy:

A expressão Administração Pública 4.0 fez referência à indústria 4.0 ou a chamada quarta revolução industrial (Revolução 4.0). Basicamente, centra-se em inovações relacionadas à automação e à tecnologia da informação e comunicação ocorridas nos ciberespaços. Conceitos como inteligência artificial, impressão 3D, computação em nuvem, internet das coisas (IoT), internet dos serviços (IoS), Big Data, entre outros, inserem-se nessa nova realidade. (SADDY, 2022, p. 268).

Foi muito bem enumerada de modo a excluir as atividades que não sejam capazes de serem passíveis de execução por teletrabalho pela autora Cristina Gonçalves Vieira:

Importa destacar que não são todas as atividades ou tarefas desenvolvidas no âmbito de uma organização que podem ser realizadas de forma remota, não presencial: somente aquelas (i) que não requeiram, em sua integralidade, interação coletiva ou interpessoal; (ii) que possam ser executadas remotamente, com uso tecnologia da informação e conexão em rede; e (iii) que sejam passíveis de avaliação a partir de metas estabelecidas. Tais parâmetros, como já demonstrado anteriormente, aplicam-se à natureza da atividade, e não ao cargo ou função exercidos pelo servidor público que deseja realizar teletrabalho. (VIEIRA, 2020, p. 109).

Citam-se, a seguir, dois exemplos para ilustrar esse pensamento:

Tratando-se do serviço público jurídico, ou até mesmo do desenvolvimento da atividade de advocacia privada, o teletrabalho será totalmente compatível à sua implantação, pois se trata de serviço que se utiliza basicamente de computadores, acesso à internet, produção de documentos virtuais, acesso a plataformas disponíveis

na internet, comunicação por intermédio de *smartphones* ou até mesmo computadores.

Agora, por exemplo, em se tratando de um serviço de varrição de calçadas, ou até mesmo limpeza pública, certamente, a utilização do teletrabalho não será compatível, pois é imprescindível, no momento atual, do elemento físico humano, para efetuar as tarefas de varrer as calçadas, dirigir o caminhão de coleta dos resíduos, esguicho da água, etc.

Quanto à compatibilidade de implantação do teletrabalho em determinado local de trabalho, foi objeto de preocupação com o avanço das novas tecnologias de informação, sendo que a autora Paula Quintas, em sua obra *Os direitos da personalidade consagrados no Código do Trabalho na perspectiva exclusiva do trabalhador subordinado: direitos (des)figurados*, ao discorrer sobre os mecanismos de controle e vigilância a distância, afirmou categoricamente que “a licitude dos meios deve ser aferida face ao interesse de salvaguarda da segurança no meio laboral, dos trabalhadores ou de terceiros.” (QUINTAS, 2013, p. 331).

No que diz respeito aos direitos dos trabalhadores, o autor Raphael Miziara trouxe conclusões em seu artigo sobre a reforma trabalhista:

O poder empregatício no teletrabalho deverá observar, pelo menos, dois requisitos prévios: i) prévio conhecimento por parte do empregado, ou seja, proibição de que o meio de controle seja oculto ou sub-reptício; ii) respeito aos direitos fundamentais dos empregados; iii) observação do princípio da proporcionalidade, de modo que o meio de controle seja indispensável e não haja meio menos invasivo para atingimento dos fins pretendidos. (MIZIARA, 2018, p. 1023).

Várias seriam as formas de tecnologias compatíveis com a implantação do teletrabalho, sendo os mecanismos de controle da jornada as maiores preocupações no que diz respeito a vulnerar os direitos dos servidores, entretanto, em se tratando das tecnologias para a realização do trabalho, sendo basicamente o escopo de citá-las a título exemplificativo neste tópico, acesso remoto via internet, acesso a plataformas disponibilizadas pelo empregador via internet, programas de acesso remoto *framework*, utilização de aplicativos de mensagens, entre outras, sendo que, no decorrer do estudo serão abordadas as tecnologias de informação e comunicação utilizadas no âmbito do serviço jurídico do município de Londrina, órgão Procuradoria do município.



Por fim, calha frisar que as multivariadas formas de empregar as tecnologias de informação e comunicação, tanto no ambiente corporativo quanto no ambiente do serviço público dependerão da forma de condução da qualidade do processo, ou seja, na condução da gestão dos recursos humanos, o que certamente redundará em benefícios na ponta, que refletirão na prestação de um melhor serviço público no caso específico da Administração Pública, o que será objeto de melhores estudos no capítulo 2.

## 2 O TELETRABALHO E A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

### 2.1 O PENSAMENTO DO GESTOR PÚBLICO E SEUS DESAFIOS

A Administração Pública tem o desafio de se adaptar à constante evolução das tecnologias de informação e comunicação, com a finalidade de buscar a desburocratização de setores. Diante do cenário de grande velocidade que se tem tornado o surgimento de novas tecnologias de informação e comunicação, expõe-se a classificação abordada pelas autoras Beatriz dos Santos Varela e Joana Corrente da Agra, em seu estudo sobre a adoção do teletrabalho na Administração Pública Portuguesa como forma de diferenciar, dentre os vários modelos de administração, qual seria o mais adequado no que diz respeito à gestão dos recursos humanos:

Quando se faz o estudo da administração pública refere-se à existência de diversos modelos de administração pública, existindo uma correlação entre o modelo de administração pública e modelos de gestão de recursos humanos. É possível identificar três modelos de administração pública: tradicional, liberal e o do novo serviço público. O modelo tradicional tem como base o pensamento de Weber, ou seja, o tipo ideal de burocracia. O modelo liberal foca-se numa visão liberal da administração pública que tem como centro o conceito de mercado. O modelo do novo serviço público apresenta uma nova visão da administração pública, um conjunto de lições práticas que desafiam as duas visões anteriores através de: servir cidadãos e não clientes; procurar o interesse público; valorizar a cidadania e não a capacidade empreendedora; pensar estrategicamente e atuar democraticamente; servir mais do que mandar; valorizar as pessoas e não apenas a produtividade. (VARELA; AGRA, 2021, p. 4).

De qualquer maneira, essa evolução quanto à gestão dos recursos humanos não deve ser encarada como um movimento estanque, juntamente com aquela; a prestação dos serviços públicos reclama maior agilidade a atingir o maior número de contribuintes, principalmente, em decorrência do crescimento populacional e, conseqüentemente, o aumento da demanda.

A Administração Pública nos moldes atuais deve assumir a responsabilidade de atender às demandas do seu público, sendo o teletrabalho uma das ferramentas capazes de criar um ambiente de responsividade do capital humano, ou seja, dos servidores públicos que prestam o serviço público no sentido atender às demandas que lhe são cobradas.

A passagem do texto da autora Cristiane Gonçalves Vieira trata detalhadamente da transição entre os modelos de gestão pública, na qual se focaria

em trazer o servidor público para uma atitude mais responsiva, no sentido de que aquele teria um sentimento de maior responsabilidade de atender ao interesse público:

Pode-se afirmar que a transição para um novo modelo de gestão pública também pressupõe um olhar sistêmico sobre as estruturas que integram a Administração Pública e a valoração da responsividade – aqui entendida como a capacidade de responder às demandas da clientela (i.e. o público) – dos agentes públicos na delimitação de suas funções, tarefas e atividades. (VIEIRA, 2020, p. 96).

Feita breve introdução sobre a Administração Pública e os desafios da gestão dos recursos humanos, diante desses desafios de tornar a administração mais acessível e conectada com o seu público, o movimento de acesso à prestação dos serviços públicos tem se tornado uma realidade que o gestor tem buscado alcançar. Cita-se o exemplo do Governo Federal que criou o Programa Governo Digital por intermédio da Portaria n. 23, de 4 de abril de 2019, buscando desenvolver a digitalização dos serviços públicos na federação.

Observa-se que ao estimular que os demais entes da federação aderissem à Rede Nacional de Governo Digital – Rede Gov.Br, teve como finalidade “promover a colaboração, o intercâmbio, a articulação e a criação de iniciativas inovadoras relacionadas à temática de Governo Digital no setor público”<sup>14</sup>, sendo previsto no art. 2º da referida portaria que os seguintes objetivos:

Art. 2º Compete à Rede Gov.Br:

- I - integrar e coordenar iniciativas comuns de transformação digital no setor público;
- II - promover a aproximação do Estado com o cidadão, as empresas e a sociedade civil, por meio da priorização da oferta de serviços públicos digitais de acordo com interesses e necessidades da sociedade;
- III - estimular a redução de custos e o aumento da agilidade na prestação de serviços públicos por meio digital;
- IV - promover e articular o desenvolvimento e o reuso de soluções colaborativas e de plataformas digitais;
- V - acompanhar o avanço da transformação digital no setor público em todo país;
- VI - fomentar o intercâmbio de experiências e de boas práticas; e
- VII - promover a realização de programas de formação e de desenvolvimento de habilidades relacionados à transformação digital para servidores públicos. (BRASIL, 2019).

O que se denota da leitura da portaria é que o pensamento do gestor federal foi buscar a ampliação do acesso aos serviços públicos à população em geral, criando

---

<sup>14</sup> Artigo 1º da Portaria n. 23, de 4 de abril de 2019.

mecanismos facilitadores para o acesso por intermédio das plataformas digitais, buscando, com isso, uma interligação entre os entes da federação, para que cada um consiga usufruir do serviço público necessário. Por meio da publicação desse instrumento legislativo, o gestor buscou empreender, também, que o esforço colaborativo seja a rigor alcançado, reforçando que as ações dos demais entes federativos no âmbito de sua competência deverão promover ações de que constam no art. 4º:

Art. 4º Os entes integrantes da Rede Gov.Br deverão empreender esforços para atuar de forma integrada no impulsionamento da transformação digital no setor público no país, promovendo, no âmbito de sua competência, ações de: I - ampliação contínua da oferta de serviços públicos em meio digital; II - adoção prioritária de soluções compartilhadas e das plataformas digitais do Governo Federal; III - promoção e compartilhamento de conhecimento, informações, experiências e metodologias entre os integrantes da Rede Gov.Br; IV - fomento à participação de novos integrantes à Rede Gov.Br; e V - participação ativa nas iniciativas e atividades da Rede Gov.Br. (BRASIL, 2019).

Além desse esforço percebido no âmbito da prestação e acesso aos serviços públicos, o administrador federal na esfera da gestão de pessoas buscou o desenvolvimento de soluções que fossem ao encontro da economicidade e aumento da produtividade, sendo que o teletrabalho, fundamentadamente, teve o impulso com a declaração da emergência de saúde, que acabou ocasionando, de certa maneira, a aceleração da implantação e ajudou a evolucinar o pensamento do gestor público no que diz respeito a essa forma de trabalhar.

Mesmo durante a Pandemia da Covid-19, o Governo Federal firmou as regras do teletrabalho por meio da Instrução Normativa n. 65, que estabeleceu as orientações para a adoção do regime de teletrabalho nos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (Sipec).

Dentre os objetivos destacados pelo secretário de Desburocratização, Gestão e Governo Digital, Paulo Uebel, sinaliza-se: “Precisamos modernizar a gestão de pessoal e focar mais em resultados e em entregas. Com o teletrabalho poderemos ter mais produtividade e reduzir custos. A experiência do trabalho remoto forçado, por causa da pandemia do novo coronavírus, nos mostrou que isso é possível.” (BRASIL, 2020).

Posteriormente foi publicada outra notícia, revelando que o teletrabalho seria adotado por mais 9 órgãos do Governo Federal, quais sejam: Ministério da Economia; Conselho Administrativo de Defesa Econômica (Cade); Escola Nacional de

Administração Pública (Enap); Ministério do Desenvolvimento Regional (MDR); Ministério da Cidadania; Controladoria-Geral da União (CGU); Advocacia-Geral da União (AGU); Agência Nacional de Telecomunicações (Anatel) e Agência Nacional de Transportes Aquaviários (Antaq), o que denota que o pensamento do Administrador Público tem se voltado cada vez mais para a adesão do teletrabalho em âmbito federal (BRASIL, 2020).

O estado do Paraná, por meio do Decreto Estadual n. 9.979/21, regulamentou as atividades de teletrabalho na administração direta, autarquias e fundações do Governo do Estado em 22 de dezembro de 2021, o que demonstra que no âmbito estadual o Administrador Público tem primado por soluções para ampliar a produtividade, a qualidade e a eficiência do serviço público, além de promover uma cultura organizacional de resultados e reduzir custos operacionais do Estado (PARANÁ, 2021).

Na esfera municipal pode-se exemplificar o caso concreto do município de São Paulo que, mesmo antes de a Pandemia terminar já publicou um decreto instituindo o teletrabalho de forma permanente, o Decreto n. 59.755/20, sendo aplicável aos órgãos da administração direta, às autarquias e fundações (SÃO PAULO, 2020).

Depreende da leitura dessas notícias referentes à implantação de teletrabalho nas esferas federal, estadual e municipal que o Administrador Público tem se mostrado aberto à implantação da modalidade do teletrabalho como forma de gestão de pessoas.

Um dos maiores desafios do Administrador seria a resistência pela sociedade civil em aceitar as mudanças tecnológicas. Contudo, depois da Pandemia paradigmas foram quebrados e uma nova forma de encarar o trabalho remoto foi implementada, assim, atividades que antes não eram imaginadas como executáveis a distância, passaram a ser obrigatoriamente realizadas.

A necessidade criada pela pandemia tornou-se uma medida compulsória para a continuidade das atividades socioeconômicas, sendo que o teletrabalho se tornou uma realidade vital à sociedade como um todo, como muito bem anotado por Cristiane Vieira:

Subitamente, o teletrabalho emergiu como modalidade vital - e até mesmo compulsória - à continuidade das atividades socioeconômicas desenvolvidas pelos atores integrantes dos setores privado e público, o que demonstra

claramente a viabilidade da implementação do teletrabalho em larga escala, tanto no setor público quanto na esfera privada. (VIEIRA, 2020, p. 110).

Um ponto destacado por André Saddy no que se refere ao modelo de gestão pública 4.0, em seu texto fez uma comparação com a revolução industrial 4.0, que trata de um comparativo da evolução que a administração pública 4.0 trouxe:

A Administração Pública 4.0 ocorrerá quando os entes e órgãos públicos criarem, por meio da internet, ferramentas de solicitação, acompanhamento e avaliação continuada dos serviços públicos, com as seguintes características: identificação do serviço público e de suas principais etapas; solicitação digital do serviço; agendamento digital, quando couber; acompanhamento das solicitações por etapas; peticionamento digital e avaliação continuada da satisfação dos usuários em relação aos serviços públicos prestados; entre outros. (SADDY, 2022, p. 269).

O que se pode perceber pelas notícias e a regulamentação técnica de alguns entes públicos no concernente à implantação do teletrabalho é que, quando o pensamento do gestor público se afina com os aspectos técnicos e as melhores práticas de gestão pública, o desenvolvimento do teletrabalho ocorre, entretanto, quando o gestor público se baseia em pressões políticas e outras forças de caráter eleitoral, o teletrabalho pode sofrer resistência, principalmente nos pequenos centros o que, de certa maneira, poderá prejudicar o desenvolvimento de um serviço público muito mais produtivo, assunto a ser tratado nos próximos itens.

## 2.2 ASPECTOS ESPECÍFICOS REFERENTES AO SERVIÇO PÚBLICO

Conforme foi enunciado no item 1.4.2, a Administração pública se submete ao Regime Jurídico Administrativo, sendo essa uma das peculiaridades que diferencia, fundamentalmente, o tratamento do teletrabalho na esfera da iniciativa privada.

As pessoas físicas se diferenciam no que diz respeito à forma de incidência da CLT ou do Estatuto de cada ente federado. Enquanto a pessoa física qualificada como empregado se submete à CLT, os requisitos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, por outro lado, as pessoas físicas “Servidores Públicos” se submetem ao respectivo Estatuto dos Servidores Públicos do ente federado ao qual pertence o seu cargo ocupado.

O ilustre jurista Marcelo Godinho Delgado corrobora a enunciação feita, em uma passagem de seu Curso de Direito do Trabalho:

A CLT aponta esses elementos em dois preceitos combinados. No caput de seu art. 3º: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Por fim, no caput do art. 2º da mesma Consolidação: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”. Tais elementos são, portanto: trabalho não eventual, prestado “intuitu personae” (pessoalidade) por pessoa física, em situação de subordinação, com onerosidade. (DELGADO, 2019, p. 338).

Outro ponto que se deve destacar neste talante é que enquanto se está diante da formação de um acordo de vontades na relação tratada na iniciativa privada, ou até mesmo para os empregados públicos que se submetem à CLT, o vínculo é externalizado pelo contrato de trabalho, que segue os requisitos previstos no art. 442 da CLT<sup>15</sup>, geralmente documento escrito ou tácito.

Por outro lado, quando se está diante da relação jurídica formada entre o servidor público e a Administração Pública, o servidor assina um termo de posse, obedecendo às solenidades previstas em lei no qual se compromete a seguir as normas previstas e derivadas do regime estatutário<sup>16</sup> do respectivo ente público.

O Estatuto dos Servidores Públicos é uma lei editada no qual são estabelecidos os seus direitos e deveres, além de prever as sanções e regime disciplinar no qual o servidor é submetido, logo, a diferença fundamental é que os contratos de trabalho podem ser tratados de forma individual e prevendo direitos e obrigações diferenciadas para cada empregado de forma individual, enquanto no tratamento entre o servidor e a administração pública todos os servidores, em regra, devem submeter-se à vontade da lei, que se aplica a uma certa categoria de pessoas que se submetem ao regime jurídico administrativo.

O servidor público estatutário ocupa um cargo público<sup>17</sup> no qual foi provido após a nomeação<sup>18</sup> em razão de ter sido aprovado em um concurso público<sup>19</sup>, logo,

---

<sup>15</sup> Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

<sup>16</sup> Regime estatutário é o conjunto de regras que regulam a relação jurídica funcional entre o servidor público estatutário e o Estado (CARVALHO FILHO, 2014, p. 603).

<sup>17</sup> Cargo público é o lugar dentro da organização funcional da Administração Direta e de suas autarquias e fundações públicas que, ocupado por servidor público, tem funções específicas e remuneração fixadas em lei ou diploma a ela equivalente (CARVALHO FILHO, 2014, p. 615).

<sup>18</sup> Nomeação é o ato administrativo que materializa o provimento originário de um cargo. Como regra, a nomeação exige que o nomeado não somente tenha sido aprovado previamente em concurso público, como também tenha preenchido os demais requisitos legais para a investidura legítima (CARVALHO FILHO, 2014, p. 625)

<sup>19</sup> Concurso público é o procedimento administrativo que tem por fim aferir as aptidões pessoais e selecionar os melhores candidatos ao provimento de cargos e funções públicas (CARVALHO FILHO, 2014, p. 632).

existe uma vaga aberta para que seja ocupada por uma pessoa física que cumpriu certos requisitos previstos na Constituição, leis, como o estatuto, leis orçamentárias, obedecendo a regras que fogem da vontade individual de um empregador da iniciativa privada.

Outra diferença fundamental é que o ato de nomeação de um servidor público obedece aos requisitos dos atos administrativos em geral, que foi enunciada por Diogo de Figueredo:

[...] a concepção quintupla dos elementos do ato administrativo, que, sobre ser a mais testada na doutrina e na experiência jurisprudencial, está positivada no Brasil no art. 2.º, da Lei n.º 4.717, de 29 de junho de 1965, que regulou a ação popular, de assento constitucional, desse modo os tendo relacionado: competência, finalidade, forma, motivo e objeto. (MOREIRA NETO, 2014, p. 1510).

Assim, para que o servidor público ocupe o cargo público e exerça uma função pública, será necessário o provimento desse cargo, como dito acima, regra geral por nomeação que se trata de um provimento originário.

Diante das considerações tecidas de ordem técnica jurídicas em relação aos aspectos específicos referentes ao serviço público, faz-se necessário discutir as vantagens e desvantagens para a Administração Pública e as vantagens e desvantagens para os servidores públicos no que diz respeito ao teletrabalho.

### 2.3 AS VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO PARA A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Depois de se debruçar sobre as questões relativas ao pensamento do gestor público e os aspectos específicos relacionados ao serviço público, no próximo tópico será tratado quanto às vantagens e desvantagens para a Administração Pública da adoção do teletrabalho para a realização das atividades dos servidores públicos.

Primeiramente, valendo-se do conceito de serviço público extraído de Hely Lopes Meireles, “Serviço público é todo aquele prestado pela Administração ou por seus delegados, sob normas e controles estatais, para satisfazer necessidades essenciais ou secundárias da coletividade, ou simples conveniências do Estado.” (MEIRELLES, 2002, p. 316).

Outrossim, cumpre tecer considerações no que diz respeito ao serviço público que será executado, pois o administrador público certamente está atrelado aos



princípios constitucionais que regem a prestação do serviço público previstos no artigo 37, *caput*, e 175<sup>20</sup> da Constituição Federal.

Relembrando os princípios constitucionais que estabelecem as balizas principais nas quais o Administrador Público estará subordinado, sendo os princípios informativos dos serviços públicos previstos no art. 6º, § 1º da Lei n. 8.987/1995<sup>21</sup>.

No que diz respeito especificamente ao exercício da função pública na aplicação do Princípio da continuidade dos serviços públicos, Maria Sylvia Zanella Di Pietro traz as seguintes ponderações:

Quanto ao exercício da função pública, constituem aplicação do princípio da continuidade, dentre outras hipóteses: 1. as normas que exigem a permanência do servidor em serviço, quando pede exoneração, pelo prazo fixado em lei; 2. os institutos da substituição, suplência e delegação; 3. a proibição do direito de greve, hoje bastante afetada, não só no Brasil, como também em outros países, como a França, por exemplo. (DI PIETRO, 2014, p. 112).

Ainda se deve destacar, dentre os princípios relacionados aos serviços públicos e muito pertinente para o estudo sobre o teletrabalho, o conceito trazido por Celso Antônio Bandeira de Melo no que concerne ao “princípio da adaptabilidade, ou seja, sua atualização e modernização, conquanto, como é lógico, dentro das possibilidades econômicas do Poder Público.” (MELLO, 2007, p. 657).

Alexandre Santos de Aragão, no artigo *Serviços Públicos e Direitos Fundamentais*, publicado na Revista da Faculdade de Direito da UERJ, também descreve sobre o Princípio da adaptabilidade dos serviços públicos:

O Princípio da Adaptação dos serviços públicos impõe uma constante atualização, sobretudo tecnológica, na prestação dessas atividades. Entretanto, a baixa densidade normativa desse princípio, somada ao fato de não ser expressamente positivado em nosso Direito, faz com que sejam muito raros os casos em que produza direitos subjetivos para os usuários, servindo, na maior parte dos casos, apenas como uma diretriz a ser observada, com maior ou menor intensidade, na elaboração dos editais de licitação das concessões. (ARAGÃO, 2011, p. 9).

Mesmo diante da positivação de princípios como as nuances trazidas pela doutrina no que diz respeito aos princípios aplicáveis ao serviço público, não se pode olvidar de fazer menção que, quando se está diante de uma decisão para a

---

<sup>20</sup> Art. 175. Incumbe ao Poder Público, na forma da lei, diretamente ou sob regime de concessão ou permissão, sempre através de licitação, a prestação de serviços públicos.

<sup>21</sup> § 1º Serviço adequado é o que satisfaz as condições de regularidade, continuidade, eficiência, segurança, atualidade, generalidade, cortesia na sua prestação e modicidade das tarifas.

administrador público tomar em se implantar ou não o teletrabalho, muitas considerações no que diz respeito à eventual eficiência que se deve primar, bem como aspectos de economicidade, deverão ser colocadas na balança da ponderação para a instituição do teletrabalho.

Em certos momentos, a opinião pública também é um fator que o governante às vezes tem como resistência para encarar a mudança do *status quo* atual, sendo que, muitas vezes, apesar de se estar diante de uma decisão racional a ser tomada, a imprensa pode tomar proporções que traduzam as pretensões eleitorais de cada governante, o que pode prejudicar a implantação do teletrabalho em determinado ente.

Todavia, Cristiane Vieira traz uma reflexão muito atual, principalmente quanto ao fenômeno que propiciou a aceleração do processo de gestão de pessoas para a transição para o mundo digital:

Se, por um lado, verificava-se uma assimetria na forma de condução da gestão de pessoas no âmbito da Administração Pública, com certa subutilização das tecnologias da informação e comunicação, a crise gerada pelo episódio histórico de pandemia causada pelo novo coronavírus acelerou o processo de transição para o mundo digital, obrigando toda a sociedade a utilizar os meios telemáticos para sobreviver às medidas de isolamento social impostas pelas agências mundiais e nacionais de saúde. (VIEIRA, 2020, p. 110).

Muito bem anotado pelos autores Ricardo Augusto de Oliveira Mendes, Lucio Carlos Dias Oliveira e Anne Gabriela Bastos Veiga, no artigo *A viabilidade do teletrabalho na administração pública brasileira*, quando discorrem que não são todas as atividades no serviço público que são passíveis da realização do teletrabalho:

O teletrabalho não é admitido para qualquer atividade no serviço público, haja vista que para determinados setores da Administração Pública, especialmente, aqueles que necessitam fazer atendimento ao público ou prescindam de interação funcional para sua execução não podem realizar essa prática laboral, pois, o interesse público jamais deve ser suplantado em prol da melhor prestação do serviço público. (MENDES; OLIVEIRA; VEIGA, 2020, p. 12754).

Dentre os aspectos positivos onde são enumeradas as vantagens na implantação no teletrabalho no seio da Administração Pública, como muito bem sintetizado pelos autores Lucio Carlos Dias Oliveira e Anne Gabriela Bastos Veiga, no artigo *A viabilidade do teletrabalho na administração pública brasileira*, citando as autoras Ana Luiza Leite e Isabela Regina Fornari Muller:

O teletrabalho está inserido nos serviços públicos em todos os níveis de gestão: municipal, estadual ou federal como uma alternativa viável na redução de custos operacionais, na elevação das metas de eficiência e índices de produtividade, de forma a reduzir custos com a estrutura física das unidades funcionais; elevar as metas de eficiência no serviço público, exigindo-se índices de produtividade; contribuir para a melhoria de indicadores socioambientais por meio da diminuição na emissão de poluentes dispersados no transporte, bem como da redução do consumo de papel e de outros bens e serviços; e diminuir absenteísmo e rotatividade de servidores, mantendo os talentos com maior motivação e qualidade de vida, tomando como base as boas práticas que contribuíram para a implantação dessa modalidade de trabalho em outras Instituições Públicas. (LEITE; MULLER, 2017 apud OLIVEIRA; VEIGA, 2020, p. 12747).

No ano de 2021 foi defendida a dissertação do recém-titulado Adriano Paloschi, que realizou uma exaustiva pesquisa no que diz respeito ao estudo de caso da aplicação do teletrabalho nas Universidades Públicas do Brasil. Entre as muitas considerações referentes aos benefícios para a administração pública, citam-se as seguintes considerações:

[...] A implementação do teletrabalho emergencial na administração pública brasileira em resposta à situação calamitosa decorrente da pandemia da COVID – 19, demonstrou o potencial da modalidade para atender de forma eficaz a comunidade e promover a economicidade aos cofres públicos. A implementação emergencial em si, já demonstra a grande vantagem de não cessar as atividades e o atendimento ao público em caso de catástrofes ou cenários excepcionais. (PALOSCHI, 2021, p. 76).

Continuou o autor tratando de mais vantagens sobre a ótica da política de manutenção dos servidores no âmbito da Administração Pública, como se constata na seguinte passagem:

O recrutamento de servidores sem a obrigatoriedade da atividade presencial em sua totalidade contribui com o interesse pelo serviço público, e proporciona a redução da rotatividade de servidores. Ou seja, apresenta-se como uma solução para assegurar a permanência de servidores treinados e experientes, aumentando a qualidade na prestação dos serviços e reduzindo custos com constantes treinamentos de novos servidores. (PALOSCHI, 2021, p. 77).

No que diz respeito às principais desvantagens para a Administração na implantação do teletrabalho para os servidores públicos, Paloschi (2021, p. 79) discorre:

O teletrabalho tornou-se realidade a partir da evolução e acesso à tecnologia, tornando-se fortemente dependente dela. Esta dependência pode ser apontada como o ponto mais desfavorável a ser considerado na implementação do teletrabalho na administração pública. Visto que seria necessário existir um investimento em infraestrutura de tecnologia da

informação para assegurar a execução de tarefas remotas e reduzir a vulnerabilidade dos dados. Ampliar este suporte técnico e tecnológico a todo o serviço público brasileiro demanda um projeto amplo, em valores e cobertura, prevendo não apenas equipamentos, mas também profissionais capacitados para o desenvolvimento de ferramentas e de segurança digital para a execução dos procedimentos.

Ainda se pode citar a necessidade de alto investimento em tecnologia por parte da Administração Pública, principalmente para assegurar a proteção dos dados, que hoje é um direito constitucional assegurado no artigo 5º, inciso LXXIX<sup>22</sup>, da Constituição Federal.

Nesse ponto algumas considerações são feitas na literatura, especialmente no que diz respeito ao cumprimento da Lei Geral de Proteção e Dados (LGPD), que deve ser observada sendo uma das desvantagens para a Administração Pública na fiscalização do controle sobre o cumprimento da lei, em especial dos artigos 23 a 30 da Lei n. 13.709/2018, a não ser que sejam criados mecanismos eletrônicos para que tal premissa seja observada.

No artigo *Lei Geral de Proteção de Dados e o Teletrabalho no Brasil: Breve Análise dos Desafios em um Mundo Globalizado e sob os Efeitos da Pandemia*, os autores Fabiano Zavanella e Raphael Jacob Brolio fazem o alerta:

Destaca-se a importância do conhecimento do empregado, em especial em regime de teletrabalho acerca do posicionamento do empregador quanto aos limites do que é autorizado e negado, o que é ético, bem como das políticas e medidas propostas e adotadas. Tudo deve ser apresentado de forma clara e acessível, podendo constar do contrato de trabalho firmado ou nos regulamentos da empresa. (ZAVANELLA; BROLIO, 2021, p. 52).

Outra dificuldade de efetivar um gerenciamento do desenvolvimento das tarefas pelas formas baseadas na vigilância presencial, o temor gerencial de controle das atividades realizadas pelos servidores pode ser um entrave para a adesão ao teletrabalho no âmbito da Administração Pública, apesar de as tecnologias de informação e comunicação estarem à disposição dos servidores.

Onde a confiança interpessoal é valorizada, a adoção do teletrabalho pode ser viável. Os temores gerenciais de perder o controle diminuem quando há confiança entre gerentes e funcionários. Da mesma forma, os gerentes que percebem a flexibilidade como um valor importante, são mais sensíveis a oferecer aos funcionários políticas favoráveis à flexibilidade. (PALOSCHI, 2021, p. 94).

---

<sup>22</sup> LXXIX - é assegurado, nos termos da lei, o direito à proteção dos dados pessoais, inclusive nos meios digitais. (Incluído pela Emenda Constitucional n. 115, de 2022).

Tecidas algumas considerações quanto às vantagens para a Administração Pública no que diz respeito à implantação do teletrabalho no serviço público, percebe-se que, sinteticamente, as vantagens são voltadas principalmente à economia de recursos públicos e valorização do bem-estar dos servidores públicos como capital humano que faz parte do processo de prestação dos serviços públicos.

Por outro lado, verificou-se que as desvantagens se cingem principalmente quanto à segurança dos dados que fazem parte da obrigação de guarda deles por parte da Administração Pública e na forma de gestão alguns aspectos relacionados à gestão de pessoas.

Exposto o panorama geral, no próximo item deste capítulo se tratará das vantagens e desvantagens do teletrabalho para o Servidor Público, o que se volta à atenção mais precisamente para o elemento humano que faz parte da relação jurídica travada entre Administração Pública e Servidor Público.

#### 2.4 AS VANTAGENS E DESVANTAGENS DE TELETRABALHO PARA O SERVIDOR PÚBLICO

Inicialmente, uma constatação que pode ser percebida na literatura e na compilação dos estudos sobre o teletrabalho é que essa modalidade de realização de jornada de trabalho, ou, pode-se dizer, uma forma de se trabalhar, deve primar pelos limites de direito fundamental ao meio ambiente do trabalho, consagrado pela Constituição Federal, como muito bem delineado no artigo de Sandro Melo:

Ressalte-se, ainda, que o conceito de trabalho humano ou de trabalhador, para fins da definição do meio ambiente do trabalho, não está atrelado necessariamente a uma relação de emprego subjacente e sim a uma atividade produtiva. Todos aqueles que prestam trabalho nestes termos têm o direito fundamental de realizá-lo em um local seguro e saudável, nos termos do art. 200, VIII, c/c art. 225 da CR, tanto o empregado clássico quanto os trabalhadores autônomos, terceirizados, informais, eventuais e outros. Todos, enfim, que disponibilizam sua energia física e mental para o benefício de outrem, inseridos em uma dinâmica produtiva. (MELO, 2017, p. 77-78).

Pensar nas vantagens do teletrabalho para o servidor público envolve pensar em gestão de recursos humanos. Nesse ponto, deve-se destacar as considerações quanto às soluções administrativas que podem ser propostas, primando pelo desenvolvimento interpessoal de gestão de pessoas.

Aptidões pessoais para que o servidor possa exercer o teletrabalho, como muito bem resumiu Francieli Hau e Marilda Todescat no artigo *O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores: vantagens e desvantagens em um estudo de caso*:

No entanto, para serem considerados aptos à modalidade, os trabalhadores devem possuir um perfil de personalidade com características como: automotivação; autodisciplina; experiência e competência profissional; flexibilidade e espírito de inovação; capacidade de socialização; relação com a família que permita conciliação da vida profissional e familiar; e também a escolha do momento certo na vida e na carreira. (HAU; TODESCAT, 2018, p. 45).

Antes que o servidor público assuma a modalidade de realização de sua jornada na forma do teletrabalho será necessário vislumbrar o perfil de cada um individualmente, colocando em um exame de consciência próprio, além de trazer elementos na pactuação junto à Administração Pública, questionando-se, levando as suas próprias reflexões se as características pessoais, técnicas se encaixam nos regramentos próprios para o desenvolvimento do teletrabalho de forma produtiva.

Para que o servidor público se encaixe no perfil, importante responder os questionamentos propugnados pelo autor Adriano Paloschi:

Nota-se que as condições pessoais tratam, especificamente, das condições inerentes ao trabalhador. Cabe então uma discussão franca entre empregado e empregador para juntos tratarem de algumas questões, como por exemplo:

- O trabalhador é capaz de organizar seu tempo diante das demandas de trabalho e familiares?
- Há pessoas em seu grupo familiar que possam demandar de maiores cuidados e atenção (como por exemplo, idosos, pessoas acamadas, crianças pequenas)?
- Os filhos estão em idade escolar ou permanecem todo o período em casa?
- Existe a capacidade de aprender rapidamente o uso de inovações e ferramentas tecnológicas que possibilitem a manutenção do teletrabalho?
- Conta com um emocionalmente estável? Ou o isolamento profissional pode acarretar algum declínio psicossomático e levá-lo a algum tipo de problema como depressão ou ansiedade? (PALOSCHI, 2021, p. 97-98).

Para ilustrar as vantagens para o servidor público na adoção do teletrabalho, um dos pontos que mais chama a atenção é a questão de possibilitar um maior tempo de dedicação para a sua própria família, uma maior facilidade para o desenvolvimento de atividades relacionadas a esportes, realização de cursos, aquisição de conhecimentos, lazer, bem-estar do próprio servidor, até mesmo viajar para outras localidades e realizar o teletrabalho de forma simultânea entre um passeio e outro, onde poderá separar o tempo necessário para o desenvolvimento do trabalho.

Pensando em vantagens para o próprio servidor público, o teletrabalho tem que se caracterizar como uma via de mão dupla, em que, de certa maneira, e conciliando os interesses das partes envolvidas, deve existir a possibilidade de harmonizá-los de modo que todos os atores envolvidos: Administração Pública, servidor público, o serviço público prestado e o contribuinte, que se caracteriza como consumidor de um serviço público, sejam todos beneficiados, primando por criar um ambiente de responsividade do servidor público para com o atendimento do interesse público:

Em um cenário de evolução e maior fluidez das relações de trabalho, a busca por simetria na adoção das tecnologias disponíveis e dos instrumentos gerenciais que marcam essa nova etapa do serviço público, viabiliza o ideário republicano e o fortalecimento da democracia, favorecendo: (I) a interconectividade de dados e informações, possibilitando a formação de uma rede de controle mais densa e articulada; (II) a maior capacidade de transparência na divulgação dos resultados à sociedade; (III) um verdadeiro giro individual-responsivo, já que cada agente público é instado a participar e se comprometer, individualmente, e na medida de suas atribuições definidas em lei, com os objetivos de interesse público insitos à missão da organização da qual fazem parte. (VIEIRA, 2020, p. 98).

Por outro lado, um aspecto que pode configurar uma desvantagem para o servidor público diz respeito ao quantitativo de percentagem maior a ser exigido do servidor público que esteja realizando o teletrabalho em comparação com os servidores públicos que continuem realizando jornada presencial, podendo até vulnerar o direito ao meio ambiente do trabalho saudável.

Esse ponto foi objeto de crítica quando da regulamentação do teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário em tempos anteriores à Pandemia Covid-19, como foi muito bem exposto no artigo de Tales Ronca, em *Comentários sobre questões polêmicas do teletrabalho para os servidores públicos do Poder Judiciário*:

Observa-se que o Conselho Nacional definiu na Resolução o conceito de teletrabalho. Ao decidir sobre a Ação Direta de Inconstitucionalidade no. 5938 (BRASIL, 2019), o Supremo Tribunal Federal enfatizou que o meio ambiente do trabalho saudável é direito fundamental garantido pela Constituição Federal, revestido de indisponibilidade absoluta. Dessa forma, observa-se a importância dada ao conceito “saudável”, que até então era pouco apresentado nos estudos sobre meio ambiente do trabalho. (RONCA, 2019, p. 63).

E continua o autor quando faz a ligação entre o direito fundamental, que é garantido pela Constituição e a incongruência da norma estabelecida na Resolução n. 227/2016, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), ao trazer a lume as seguintes

ponderações, quando discorre pela exigência de maior produtividade dos teletrabalhador-servidor público em comparação com o servidor público que exerça suas atividades de maneira presencial:

Não seria razoável considerar como objetivo do teletrabalho o aumento da produtividade do servidor público e que esse resultado contribuiria, necessariamente, para o aprimoramento da gestão de pessoas. Não é pelo fato de que a pessoa está trabalhando em casa ou em outro local, que não seja a repartição pública, que isso seria um bônus, a ser compensado com um ônus de aumento da produtividade de trabalho. Nesse sentido, também se apresenta como incongruente o disposto no Art. 6º §2º, que prevê meta de desempenho superior ao servidor que fazer o teletrabalho. Novamente a meta diferenciada ao teletrabalhador é considerada pela norma como um ônus às suas atividades. (RONCA, 2019, p. 63-64).

Além do autor mencionado tratar dessa problemática da divisão desigual de trabalho entre os servidores em trabalho presencial e teletrabalho, também foi objeto de crítica por parte da autora Cristiane Gonçalves, em seu texto que verificou o modelo de implantação do teletrabalho no âmbito do Tribunal de Contas da União:

Outra importante alteração normativa promovida, tanto pelo TCU quanto pelo CNJ, foi no sentido de trazer a definição das metas para o campo da pactuação entre o servidor e o gestor, refletindo o ideário de uma gestão participativa e consensual em busca de resultados factíveis. Anteriormente, os diplomas normativos estabeleciam metas desiguais entre servidores que realizavam as mesmas tarefas e atividades, distinguindo-os tão somente em razão de estarem em teletrabalho. Tal diferenciação denota o preconceito contra o regime de teletrabalho, considerando-o um “benefício”, uma “benesse” dada ao servidor, sem qualquer justificativa científica que valide e justifique um tratamento não isonômico. É plausível argumentar que a migração do posto de trabalho físico, localizado nas dependências da instituição, para o posto de trabalho virtual, remoto, mantido às expensas do teletrabalhador que assume seus custos operacionais, já constitui, por si só, um ganho em eficiência para a instituição. Setores, unidades e postos de trabalho concebidos de modo virtual podem promover uma redução de custos operacionais vinculados a espaços físicos, tais como limpeza, segurança e vigilância, iluminação, manutenção de mobiliário, entre outros. (VIEIRA, 2020, p. 103).

Outra observação pertinente diz respeito que seja assinalado prazo razoável previamente estabelecido em ato normativo no que diz respeito ao servidor ser notificado para retornar às atividades presenciais pela Administração Pública.

Será necessário que se estabeleça um prazo razoável e que seja motivadamente expedido o ato administrativo, mesmo que no âmbito da discricionariedade, entretanto, tratando-se do regime jurídico de direito público, defende-se que o ato administrativo convocando o servidor para o retorno seja



motivado, estabelecendo parâmetros de ordem objetiva para o bem do interesse público.

Muito pertinente a preocupação exposta pelo autor Tales Ronca, no que se refere à previsão de acidentes de trabalho que possam ocorrer na residência do servidor público, estabelecendo no seu texto uma ótima sugestão para que os órgãos da administração pública exerçam o controle da saúde do servidor:

Mais ponderável ainda deve ser a orientação e preparação do órgão público quanto ao combate a doenças e acidentes de trabalho durante o exercício do teletrabalho. O ideal seria que a unidade de gestão de pessoas, em conjunto com a área de tecnologia da informação, verificasse, previamente, o local das atividades do servidor, ainda que essa conferência fosse realizada por meios digitais, como por meio de chamada de vídeo. E, também, seria prudente que o controle para a manutenção um meio-ambiente de trabalho remoto saudável fosse realizado periodicamente. (RONCA, 2019, p. 65).

Ainda foi relacionado como uma possível desvantagem o teletrabalho para os servidores públicos que optarem por essa modalidade, seria o custo logístico que deveria ser arcado exclusivamente pelo servidor público quanto às despesas com os insumos necessários para a realização do teletrabalho, custos com aparelhos de informática, como computadores, monitores, *smartphones*, energia elétrica, ambiente laboral, cadeiras, mesa, assinatura de plano de internet sem que a Administração Pública se responsabilize por esses custos operacionais.

Além desse aspecto, outra desvantagem seria o corte da realização de horas extras, ou até a formação de banco de horas, apesar de o teletrabalhador, em muitas ocasiões, ser demandado a realizar atividade por tarefas, e não por jornada, à disposição da Administração Pública.

Outro lado da moeda que vem se constatando com a implantação do teletrabalho e a facilitação do acesso às tecnologias de informação e comunicação dos servidores públicos, ainda observado pelas literaturas previstas em vários artigos, seria um direito não respeitado, a desconexão dos teletrabalhadores.

O direito à desconexão surge de uma interpretação extensiva do disposto na Constituição Federal em seu art. 7º, bem como do próprio fundamento do Direito do Trabalho. A questão central está na tentativa de centralizar a dignidade da pessoa humana na relação de trabalho, como forma de preservação da essencialidade individual, de forma que proteja aspectos característicos da humanidade, como o convívio social e familiar e o desfrute do lazer, que garante ao trabalhador, uma preservação de sua saúde física e mental. (SOUZA; FERREIRA, 2021, p. 116981-116982).

Outrossim, a proteção ao direito social dos servidores públicos deve ser tutelada sob pena da implantação do teletrabalho se tornar um fardo imenso e um descalabro, contrariamente aos objetivos maiores de bem-estar que o avanço das tecnologias de comunicação e informação devam propiciar.

Na esfera da proteção social, a atuação do Estado Democrático de Direito no que tange a adaptação de sua legislação é fundamental para que responda as demandas da classe trabalhadora, garantindo equilíbrio no ambiente de trabalho assegurando a saúde e a dignidade humana. Diante da expansão da lógica individualista do mercado, associada ao avanço tecnológico e a precarização, faz-se urgente uma maior proteção a quem é submetido aos regimes de trabalhos realizados fora do ambiente empresarial a fim de que sejam evitados os abusos e excessos do poder econômico. (SOUZA; FERREIRA, 2021, p. 116979).

Continuando a tratar sobre o direito da desconexão, não se refere ao direito de não trabalhar, mas trabalhar de forma saudável, no sentido de que as tecnologias de informação e comunicação que foram criadas para facilitar e criar comodidades não se transformem em mecanismos de controle que ameacem a paz dos servidores públicos nos seus momentos de lazer e descanso:

O direito ao não trabalho não se refere ao sentido de não trabalhar pura e simplesmente, mas se trata de uma defesa do trabalho saudável, que preserve a vida privada e a saúde do trabalhador, sendo essencial o seu desligamento, para que o trabalho seja de fato bem desempenhado, devendo ser estabelecido parâmetros de controle de jornada por meios tecnológicos que já existem ou pela própria carga de trabalho, como proposto por Souto Maior (2003). (SOUZA; FERREIRA, 2021, p. 116982).

Trazidas as vantagens e desvantagens na adoção do teletrabalho para os servidores públicos é importante ressaltar que a gestão de recursos humanos na condução do processo de prestação do serviço público figura como um dos aspectos que propiciam a prestação do serviço público de qualidade, devendo ser ressaltado que as tecnologias de informação e comunicação postas à disposição dos servidores públicos não podem se voltar contra seu direito sagrado do descanso, já que não se pode valer dessas ferramentas como mecanismos de pressão a todo custo e a prestação do serviço público por si própria, sem analisar todas as etapas para se chegar a uma prestação de serviço público de excelência.

Outrossim, o aspecto humano deve ser valorizado, pois o serviço público é formado por pessoas, que nada mais são que os instrumentos que realizam as atividades materiais para que o serviço público chegue ao cidadão que demanda o Estado. Desse modo, o teletrabalho, sob a ótica do capital humano que faz parte da

Administração Pública, poderá ser considerado um facilitador para que o serviço público seja prestado com eficiência e eficácia e, conseqüentemente, ocorra o aumento de produtividade, como se estudará no próximo item.

## 2.5 O QUE É PRODUTIVIDADE NA PRESTAÇÃO DO SERVIÇO PÚBLICO?

Diante de todo o panorama tratado no que diz respeito ao teletrabalho, o que importa no modo de realizar a jornada de trabalho dos servidores públicos, como se está a discutir no objeto deste trabalho, neste tópico se tratará de um tema muito caro ao serviço público, com implicações no que diz respeito à adoção ou não do teletrabalho, pois uma das principais condicionantes é que, para que o teletrabalho seja adotado, é importante que redunde em aumento de produtividade dos servidores públicos e, conseqüentemente, o fim, que seria a prestação de serviço público de maior qualidade.

Em uma acepção genérica, utilizando-se do conceito de produtividade extraído do Dicionário das crises e das alternativas, pode-se conceituar e exemplificar:

Diz-se da produtividade que é a qualidade do que é produtivo, rentável ou lucrativo. Não havendo produtividade sem fator trabalho, isso significa que a produtividade corresponde à quantidade de trabalho necessária para produzir unidades de um determinado bem. Assim sendo, mede-se a produtividade através do produto interno bruto de um país por pessoa ativa. Mas a produtividade é condicionada por outros fatores além do fator trabalho. Não obstante alguns estudos assinalarem o elevado número de horas por dia trabalhadas em Portugal (1.ª posição entre os países da OCDE), a baixa produtividade do trabalho face à média da UE tem sido apontada como um aspeto central a corrigir e que se explica, em parte, pela existência de segmentos produtivos com baixa incorporação de valor; por recursos humanos pouco qualificados; ou pelo peso da economia informal, entre outros fatores. (COSTA, 2012, p. 169).

Outrossim, diante desse conceito genérico da produtividade, não se pode olvidar que o elemento humano é preponderante para que possa vislumbrar se determinado país é produtivo. Índices de desenvolvimento humano são matizes importantes para que um país também seja considerado produtivo, pois, do que adiantaria a produção em alta escala, com setores da economia e as leis de mercado se os homens não fossem os protagonistas desse movimento de aumento do PIB?

A melhora das condicionantes humanas, partindo-se dos direitos já conquistados, é ponto a ser constantemente considerado para que na escalada da produtividade chegue aos resultados almejados de forma adequadamente sadia e

digna, como se pode perceber da continuação da conceituação de produtividade, também extraída do Dicionário das crises e das alternativas:

Não surpreende que o discurso político hoje dominante veja no aumento da produtividade à custa do fator trabalho a solução para vencer a crise, alcançar a competitividade e o crescimento económico. A questão está, porém, no facto de não ser possível vencer a crise sem disponibilizar ao “elemento humano” (i.e., as pessoas que de facto trabalham) os outros fatores atrás mencionados, bem como condições de motivação (retribuições justas, condições de vida dignas, boas relações com colegas e chefias, autoestima/bem-estar no trabalho, etc.) que são, em si mesmas, fator de melhoria de produtividade, mas também devem constituir-se como sistema de recompensa. A produtividade não pode, pois, obedecer apenas aos imperativos da política e da economia, mas sobretudo às expectativas das pessoas que desenvolvem os mais variados tipos de atividades e profissões. Daí que, num cenário adverso e de imposição de austeridade, seja mais difícil ser produtivo. (COSTA, 2012, p. 170).

Trazendo conceitos de produtividade no aspecto geral em um viés econômico, muito pertinente a obra dos autores Rosano-Penã e Eduardo Bráz Pereira Gomes, quando trouxeram em seus estudos o macroeconômico:

A produtividade deve ser um dos termos mais antigos da teoria econômica. Segundo Martins e Laugeni (2005), ele já era utilizado pelo economista fisiocrata francês François Quesnay em 1766. Esse termo pode ser definido como sendo a relação entre um output ( $y$ ) e um input ( $x$ ) - ( $y/x$ ), de tal forma que quanto maior for essa relação, maior é a produtividade. Muitas vezes é medida por trabalhador, expressando-se a quantidade de produto que se obtém utilizando uma unidade de trabalho. Na agricultura, com frequência, a produtividade é medida por hectares de terra. Graficamente a produtividade de cada ponto do CPP pode ser representada pela inclinação das retas ( $y/x$ ) que partem da origem e passa pelo ponto em questão, conforme Figura 1. Essas relações são chamadas de produtividade parcial, já que mostram o nível de aproveitamento de apenas um insumo. Todavia, em uma situação de múltiplos insumos, a produtividade calculada desse modo passa a ser um indicador inadequado para tirar conclusões gerais sobre desempenho. Ele possibilita que se atribua a um insumo o resultado gerado por outros inputs não incluídos na relação. Em outras palavras, o acréscimo na produtividade de um insumo pode ser obtido em detrimento da diminuição da produtividade de outro recurso, dada a existência de múltiplas formas de combinar os insumos para atingir um determinado nível de produção e da possibilidade de substituição parcial de um insumo por outro. (ROSANO-PENÃ; GOMES, 2018, p. 207).

Após introduzido o aspecto geral e macroeconômico de produtividade, no item seguinte são tratadas questões relativas à qualidade do serviço público.

## 2.6 QUALIDADE NO SERVIÇO PÚBLICO, EFICIÊNCIA E EFICÁCIA NO TELETRABALHO

Quando se trata do serviço público, muitas lições podem ser extraídas do texto clássico dos autores Luis Fernando Tironi e outros, quando trataram do termo qualidade do serviço público, fazendo uma ligação com a produtividade no serviço público, como se constata na seguinte passagem:

Qualidade do serviço público é, antes de tudo, qualidade de um serviço, sem distinção se prestado por instituição de caráter público ou privado; busca-se a otimização dos resultados pela aplicação de certa quantidade de recursos e esforços, incluída, no resultado a ser otimizado, primordialmente, a satisfação proporcionada ao consumidor, cliente ou usuário. (TIRONI et al., 1991, p. 8).

Para se visualizar a produtividade aliada à qualidade do serviço público, basicamente se utilizam das ferramentas, as quais são necessárias para qualificar bons índices de produtividade no serviço público e, para tanto, fazem-se por meio de indicadores de qualidade, considerando cada uma das dimensões a ela pertinentes, como enumeram Luis Fernando Tironi e outros:

A mensuração sistemática da qualidade no serviço público, através de indicadores, requer que se considere, individualmente, cada uma das dimensões a ela pertinentes, que são as seguintes:

- qualidade do processo (atividades de suporte e a interface com o usuário);
- qualidade do serviço prestado;
- qualidade da organização (ou gestão). (TIRONI et al., 1991, p. 8).

No quadrante deste trabalho de conclusão de curso, no qual se está realizando um estudo de caso referente ao teletrabalho no serviço jurídico do município de Londrina, está se focando na qualidade do processo, defendendo que a adoção do teletrabalho poderá, em tese, redundar em aumento da qualidade do serviço público. Mais uma vez aqui se vale do texto de Luis Fernando Tironi e outros para conceituar a qualidade do processo, muito bem sintetizado pelos autores:

Qualidade do processo é a qualidade com que as atividades que compõe um processo são executadas, em termos de tempestividade (no momento e tempo certos) e de adequação à obtenção dos resultados que se pretende alcançar através daquele processo. Está diretamente associada à eficiência com que as atividades que compõe um processo são executadas. Torna-se um fator fundamental para a produtividade, que vem a ser a quantidade de produto ou serviço obtido por unidade de recurso empregado na sua produção, e tem repercussão direta sobre os custos. (TIRONI et al., 1991, p. 8).

Partindo da conceituação trazida, pode-se pensar que a adoção do teletrabalho faz parte das atividades que podem compor o processo, qualificando-o como produtivo, isto porque, consoante exposto no tópico referente às vantagens para a Administração Pública, o teletrabalho comporá uma das formas de tornar ágil a prestação do serviço público e, conseqüentemente, mais qualificado no sentido de propiciar que ocorram menos erros em decorrência de o servidor que prestar tal serviço estar em sua residência mais concentrado para participar do processo.

Com a qualidade no processo, no caso pesquisado, utilizando do ferramental de possibilitar o teletrabalho ao serviço público que optar por essa modalidade, claro, desde que tal servidor tenha aptidão para realizá-lo, certamente, a execução das atividades que comporão o processo de qualidade do serviço público alcançará a eficiência<sup>23</sup>.

Outro aspecto que deve ser destacado diz respeito à eficácia na prestação do serviço público, que deve se concentrar na formulação de metas palpáveis e mensuráveis de forma objetiva, advertido pelos autores Rosano-Peña e Gomes:

A mensuração da eficácia complica-se quando existem múltiplos objetivos a serem alcançados simultaneamente. Essa mensuração exige uma ponderação dos objetivos, a definição da importância relativa de cada um deles. Porém, os agentes tomadores de decisão, geralmente, possuem pontos de vista conflitantes e diferentes juízos de valores, o que pode levar a ponderações subjetivas e arbitrárias. (ROSANO-PEÑA; GOMES, 2018, p. 200).

Muito interessante a conceituação de eficácia<sup>24</sup> trazida pelos autores Rosano Peña e Gomes que trouxeram a lume uma exemplificação com percentuais de

---

<sup>23</sup> Geralmente, a eficiência define-se como a capacidade (de uma pessoa, máquina, técnica ou empreendimento) de conseguir o melhor rendimento com o mínimo de erros, energia, tempo, dinheiro, mão de obra, materiais, máquinas ou, simplesmente, meios (HOUAISS, 2001). Na Economia e na Administração, esse conceito pode-se definir como a competência de utilizar, da melhor maneira possível, os escassos recursos disponíveis para obter o desempenho ótimo nos trabalhos socialmente necessários. Assim, a eficiência em uma unidade produtiva é atingida quando se maximiza a receita e se minimiza o custo, quando não existe outra unidade ou combinação de unidades que consiga melhorar a produção e o consumo de insumos. Trata-se, assim, de um conceito relativo, baseado na comparação da relação custo-benefício de uma unidade produtiva com as melhores práticas. Ela não pode ser mensurada de forma independente do seu grupo de comparação. (ROSANO-PEÑA; GOMES, 2018, p. 210).

<sup>24</sup> No setor público, a eficácia deve concentrar-se na qualidade do resultado e nas quantidades necessárias de certas ações públicas. Dessa forma, uma organização eficaz oferta o volume adequado do produto certo para determinada necessidade. Quanto mais perto chega da meta desejada, mais eficaz ela é. Por exemplo, se um Tribunal de Justiça de Estado, que tinha como meta diminuir, em um determinado período, os processos pendentes em 15%, conseguiu uma redução de 21%, pode-se dizer que esse tribunal foi altamente eficaz, que seu índice de eficácia é 1,4 (= 21/15) e superou a meta em 40%. Por sua vez, a ineficácia está ligada a índices menores que 1, e quanto menor esse índice, maior

produção e redução de acervo em um caso hipotético do Tribunal de Justiça de um estado, sendo muito clara que, ao utilizar de uma métrica, seja de produção de atos processuais ou de tempo que se tenha para realizar as tarefas no teletrabalho, o que importará em ser mais eficaz é o serviço público que atingir o maior montante da meta.

No cabedal que envolve a prestação de um serviço público jurídico, há muitas variantes a serem consideradas, como a especificidade e a particularidade das atividades desenvolvidas, como se pode exemplificar, a diferença entre confeccionar petições de conteúdo repetitivo e a confecção de um parecer jurídico complexo que envolva quantias vultosas ou até mesmo interesse público latente.

Por isso, consoante traçado nos parágrafos anteriores, a adoção do teletrabalho como forma de realização das atividades materiais no exercício da função pública faz parte do desenvolvimento da qualidade do processo, ou seja, atividades de suporte e a interface com o usuário.

Consequentemente, com a adoção do teletrabalho é possível atingir qualidade de excelência no serviço prestado, a depender do atingimento das metas com eficácia, desde que a qualidade da organização (ou gestão), seja do servidor público que presta o serviço, seja da administração que cobre os resultados com eficiência. Dessa forma, o serviço público está sendo prestado de forma produtiva, alcançando-se a maior qualidade.

## 2.7 FORMAS DE CONTROLE DE PRODUTIVIDADE

No que diz respeito às formas de controle de produtividade, no teletrabalho, como já conceituado e estudado anteriormente, via de regra, são utilizadas as tecnologias de informação e comunicação para que ocorra o diálogo entre o servidor público e a administração pública durante a prestação do serviço público.

As maneiras de controle de produtividade dependerão da forma como será pactuada ou até mesmo a natureza da prestação do serviço público para que chegue a uma métrica a fim de avaliar a produtividade, se está sendo eficaz e eficiente.

Comumente adota-se o modo de controle de produtividade no teletrabalho pelo cumprimento de tarefas distribuídas. Essas tarefas podem ser controladas utilizando-se de parâmetros quantitativos de distribuição entre os servidores públicos,

---

a ineficácia. Se a organização atingiu um índice de 0,8, ela deve melhorar seu resultado em 20% para tornar-se eficaz. (ROSANO-PEÑA; GOMES, 2018, p. 200).

como pela demanda de procedimentos administrativos que são pleiteados pelos usuários do serviço público, ou até mesmo pelo número de processos judiciais, no caso do serviço público jurídico, em que a demanda depende da litigância dos contribuintes ou usuários do serviço público, ou até mesmo da própria Administração pública, que pode exercer o direito de ação de buscar a tutela no Poder Judiciário em face dos contribuintes ou usuários inadimplentes.

Fixadas as premissas no ponto acima, não existem mais celeumas a serem discutidas. Basta vislumbrar o número de demandas pleiteadas para que sejam distribuídas entre os servidores públicos que façam parte de determinada unidade administrativa.

Os prazos a serem assinalados para cumprimento poderão ser advindos da própria estrutura administrativa, por exemplo, para determinado procedimento administrativo constar em regulamentos internos que devam ser cumpridos em determinado tempo, como a expedição de uma certidão em 48 horas.

O servidor em teletrabalho deverá observar os prazos assinalados que a própria administração pública estabelece. Em outros casos, um servidor público que preste serviço jurídico perante o Poder Judiciário deverá seguir os prazos assinalados no Código de Processo, seja civil, penal, trabalhista, e demais leis.

Nesse aspecto, o controle de produtividade a ser realizado pelo cumprimento de tarefas ou demandas distribuídas pode ser mensurado pela apresentação de relatórios diários, semanais ou até mesmo mensais, sendo fácil a conferência pelo líder/gestor no cumprimento das tarefas, pois serão atos administrativos praticados pela forma escrita, registrados nos sistemas informatizados de processos.

Outra maneira de se controlar a produtividade pode ser verificada na prestação do serviço público mediante o cumprimento de horas à disposição, mesmo que seja realizado por teletrabalho, principalmente nas atividades que demandem o atendimento ao público de forma imediata, como um servidor que atenda as demandas de serviço público por intermédio de *e-mail*, telefone, celular, 0800, etc., são atividades que demandam a comunicação direta com o público e, nesses casos, o servidor público tem de estar à disposição para o atendimento em tempo real, logo, a forma mais adequada de se realizar um controle de produtividade é o controle de jornada em horas trabalhadas, mesmo que por teletrabalho, ou seja, estabelecer algum mecanismo de controle do tempo de início e fim das atividades.



Por fim, pode-se vislumbrar uma maneira de realizar o controle de produtividade no teletrabalho de forma mista, ou seja, estabelecendo um limite de horas de jornada que o teletrabalhador, no caso, o servidor público, tenha de ficar à disposição da Administração Pública e juntamente com as metas de cumprimento de tarefas, seja pelo número de atos administrativos a serem realizados em determinada unidade de tempo, seja pela fixação de prazos para cumprimento das tarefas distribuídas.

Esclarecidas as três formas de controle de produtividade no teletrabalho cumpre ressaltar que para que atinja a prestação do serviço público de excelência, o mais importante é a qualidade do processo, sendo o teletrabalho um ótimo auxiliador para se atingir tal objetivo, como muito bem enunciaram os autores Luis Fernando Tironi e outros:

A qualidade do processo é o aspecto mais importante a ser considerado quando se trata de serviços. No serviço público, a atenção deve ser voltada primordialmente para a qualidade do processo, tendo em vista a relevância das atividades de suporte e a *interface* com o usuário. (TIRONI et al., 1991, p. 9).

Como já dito, a qualidade do processo é o Norte para a prestação de um serviço público com grau de excelência, sendo que o atendimento às demandas propugnadas deve proporcionar bem-estar à sociedade como um todo, mantendo-se padrões de qualidade e não tão somente de quantidade de serviços prestados.

Feitas essas incursões em temas relacionados à gestão de pessoas e gestão de serviços públicos, no próximo capítulo se ingressará no estudo de caso propriamente dito, para que se possa visualizar, na prática, os benefícios da adoção do teletrabalho na administração pública.

### **3 A IMPLANTAÇÃO DO TELETRABALHO NO SERVIÇO JURÍDICO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DO MUNICÍPIO DE LONDRINA**

Após haver sido tratado nos capítulos 1 e 2 a respeito dos aspectos gerais e específicos do teletrabalho no âmbito da administração pública, neste último capítulo se ingressará no estudo de caso proposto como tema deste trabalho de conclusão de curso de mestrado profissional, qual seja, o teletrabalho no serviço jurídico da Administração Pública do município de Londrina.

#### **3.1 LEGISLAÇÃO MUNICIPAL**

A legislação municipal que prevê a jornada dos servidores públicos municipais de Londrina é o Plano de Cargos e Salários dos Servidores Municipais Civis do Município de Londrina, Lei Municipal n. 9.337, de 19 de janeiro de 2004, que prevê a carga horária em seu artigo 23:

Art. 23. A jornada de trabalho será:  
Revogado pelo art. 12 da Lei no 11.653, de 29 de junho de 2012, publicada no Jornal Oficial no 1.911, de 06.07.2012  
de 96 horas mensais, em regime de plantão de doze e/ou seis horas diárias, para as funções do cargo de Promotor Plantonista de Saúde Pública; e de 30 horas semanais, para as demais carreiras, respeitadas as jornadas definidas em legislação específica.  
de 40 horas semanais, para as funções dos cargos de Promotor de Saúde da Família e Atenção Domiciliar, Técnico de Saúde da Família e Atenção Domiciliar, Agente de Saúde Pública, na função de Agente Comunitário de Saúde, e para o cargo de Promotor de Saúde Pública, na função de Serviço de Medicina Veterinária Geral.  
36 horas semanais, para o cargo de Guarda Municipal.  
de 40 horas semanais, para os servidores admitidos mediante concurso público realizado a partir de janeiro de 2019, para os cargos vinculados ao inciso III deste artigo, respeitadas as jornadas definidas em legislação específica. (LONDRINA, 2004).

Os servidores públicos que trabalham perante o órgão jurídico da Procuradoria Geral do município de Londrina possuem jornada ordinária de 30 (trinta) horas semanais, consoante previsto no artigo supradescrito, no inciso III, ou seja, em regra, precisam estar à disposição da Administração pública municipal de Londrina por 30 horas semanais, geralmente comparecendo presencialmente, de segunda-feira a sexta-feira, 5 (cinco) dias úteis, em uma jornada mínima diária de 6 (seis) horas, no horário de funcionamento do paço municipal.

Neste mesmo artigo 23, da Lei municipal n. 9.337, de 19 de janeiro de 2004, ocorreu uma alteração pontual em dezembro de 2019, por intermédio da Lei Municipal n. 12.979, de 17 de dezembro de 2019, que foi publicada no jornal oficial n. 3.956, de 26 de dezembro de 2019, que acrescentou o parágrafo 6º ao artigo 23, ao prever o teletrabalho na administração pública municipal de Londrina, como se constata na redação transcrita a seguir:

§ 6º Eventualmente, na possibilidade de aferição da produtividade por metas de trabalho, e desde que a prestação de serviços não seja prejudicada, a jornada ordinária poderá ser composta de horas trabalhadas remotamente, mediante regime de teletrabalho e regulamentação específica. (LONDRINA, 2004).

Cumprе ressaltar que essa alteração pontual no plano de cargos e salários dos servidores públicos municipais civis do município de Londrina ocorreu 3 (três) meses antes de ter sido declarada a situação de emergência mundial da Pandemia da Covid-19, a qual, lembrando, foi declarada no dia 20 de março de 2020. Logo, constata-se que a Administração Pública municipal de Londrina já vislumbrava a possibilidade da instituição do teletrabalho em tempos de normalidade, sendo uma alteração que denotava, já naquela data, uma intenção de modernizar a prestação do serviço público e buscar a eficiência<sup>25</sup>.

Com a declaração da emergência de saúde mundial, o município de Londrina, como todos os demais entes da federação, viu-se obrigado a ter de cumprir medidas de saúde pública, entre elas o distanciamento social como forma de prevenir a disseminação do coronavírus e, conseqüentemente, a preservação da saúde pública.

Dessa forma, no mês de março de 2020 foi editado o primeiro Decreto municipal n. 334, de 17 de março de 2020, o qual regulamentou as medidas relativas às ações a serem coordenadas pela Secretaria Municipal de Saúde para o enfrentamento da Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (ESPIN) decorrente do coronavírus (Covid-19) (LONDRINA, 2020a).

---

<sup>25</sup> Justificativa do Projeto de lei substitutivo 196/2017: Aproveitando o ensejo, já que as alterações propostas incidem diretamente no Artigo 23 da Lei Municipal 9.337/2004, que trata da jornada dos servidores, e no mesmo mote da eficiência pública, visando reduzir os afastamentos, otimizar recursos e economizar insumos, a exemplo do pioneiro TRF4 — Tribunal Regional Federal da 4ª região, do Tribunal de Contas da União (TCU), da Secretaria da Fazenda e da Procuradoria Geral do Estado de São Paulo (PGE-SP), entre outros inúmeros órgãos públicos, o Plano de Cargos do município de Londrina passa a prever a possibilidade de regulamentação da jornada em regime de teletrabalho, desde que observadas as condições impostas pela lei, conforme diretrizes dadas neste projeto.

Com base no Decreto municipal n. 334, de 17 de março de 2020 foi editado um decreto específico que possibilitou a instituição do teletrabalho na administração pública municipal de Londrina, que foi o Decreto n. 350, de 20 de março de 2020, que dispôs a seguinte redação no seu artigo 3º:

Art. 3º. Os titulares dos Órgãos e Entidades da administração municipal poderão após análise justificada da necessidade administrativa e, dentro da viabilidade técnica e operacional, instituir teletrabalho e/ou medidas alternativas de trabalho, resguardando, para manutenção dos serviços considerados essenciais, quantitativo mínimo de servidores em sistema de rodízio, através de escalas diferenciadas e adoção de horários flexíveis. (LONDRINA, 2020b).

O primeiro conceito do que viesse a ser considerado como teletrabalho pela Administração pública municipal de Londrina constou no parágrafo 2º do artigo 3º do Decreto municipal n. 350, de 20 de março de 2020, conforme disposto a seguir.

§ 2º O teletrabalho consiste no trabalho prestado remotamente com a utilização de recursos tecnológicos, fora das dependências físicas do Órgão ou Entidade de sua lotação, e cuja atividade, não constituindo por sua natureza trabalho externo, possa ter seus resultados efetivamente mensuráveis, com efeitos jurídicos equiparados àqueles da atuação presencial, nos termos deste Decreto e avaliados pela chefia imediata. (LONDRINA, 2020b).

Nesse mesmo Decreto municipal n. 350, de 20 de março de 2020, no artigo 5º foram estabelecidas as seguintes obrigações para os servidores públicos municipais:

Art. 5º Os servidores contemplados neste decreto devem:  
I - desempenhar as funções que lhes competem;  
II - ser avaliados de acordo com o cumprimento das metas e dos níveis de produtividade estabelecidos pela chefia imediata, com a chancela de cada dirigente;  
III - manter-se em prontidão, em sua moradia, e em condições de retornarem aos seus postos de trabalho, quando convocados, sob pena de falta injustificada ao trabalho e desconto em folha de pagamento, sem prejuízo da apuração de outras responsabilidades. (LONDRINA, 2020b).

Com a finalidade de regulamentar tal decreto foi expedida, internamente, no âmbito da Procuradoria Geral do município de Londrina, a Portaria n. 6/2020-PGM, de 20 de março de 2020, que, basicamente, estabeleceu as minúcias sobre a forma em que ocorreria a prestação do serviço público jurídico, estabelecendo regras de conduta no que diz respeito a medidas de higiene que deveriam ser acatadas internamente perante o órgão, bem como o número de servidores que compareceriam

presencialmente no paço municipal e o estabelecimento do relatório de produtividade, além das escalas de revezamento quanto ao comparecimento presencial.

Passado pouco mais de 1 (um) mês, foi editada a Portaria n. 7/2020-PGM, de 27 de abril de 2020, estabelecendo medidas de normas de retorno gradativo ao trabalho presencial dos servidores da Procuradoria-Geral do município, para a continuidade das medidas de enfrentamento da pandemia decorrente do novo coronavírus (Covid-19).

Posteriormente, no âmbito do poder executivo do município de Londrina, ainda no contexto da Pandemia da Covid-19, foi publicado um novo Decreto, n. 64, de 18 de janeiro de 2021, estabelecendo aspectos técnicos do conceito e demais disposições sobre o teletrabalho no âmbito da administração pública municipal de Londrina prevendo, em especial, o conceito e demais distinções em seu artigo 2º:

Art. 2º. Para os efeitos deste Decreto, considera-se:

I – teletrabalho: a atividade laboral realizada em local diverso do estabelecido para a realização do trabalho presencial atribuído à unidade de lotação, mediante a utilização de tecnologias de informação e de comunicação compatíveis à execução das tarefas;

II – trabalho semipresencial: executado parcialmente na modalidade de teletrabalho, mantendo parte da jornada presencial em 1 (um) ou mais dias da semana predeterminados;

III – serviço externo: o trabalho que, por sua natureza, seja executado externamente, como por exemplo as inspeções e fiscalizações in loco, serviço de motorista, operador de máquinas, segurança pública e outros que não se confundem com o regime de teletrabalho;

IV – carga horária: a quantidade de horas dispendida pelo servidor na realização de suas tarefas em regime de teletrabalho;

V - chefia imediata: o servidor ocupante de função gratificada, superior direto hierarquicamente e responsável pela unidade organizacional e supervisão das atividades do servidor;

VI - jornada: total de horas de trabalho contratadas para o cargo, conforme disposto em lei;

VII - jornada diária: a carga horária normal e ordinária, equivalente ao dia de expediente presencial, obtida pela divisão da jornada semanal ou mensal inerente ao cargo do servidor;

VIII – unidade organizacional: subdivisão administrativa representada no organograma do órgão, com agrupamento de atividades e servidores estruturados de acordo com critério de homogeneidade;

IX - medidas alternativas de trabalho: atividades diversas daquelas exercidas cotidianamente pelo servidor, desempenhadas fora das dependências físicas de sua unidade organizacional, desde que compatíveis com as atribuições de seu cargo;

X - condições especiais de trabalho: formas alternativas de desempenho das atividades do servidor, podendo ser regime de teletrabalho, regime semipresencial, horário flexível ou medidas alternativas de trabalho; e

XI – ambiente de trabalho: local de realização da atividade laboral que abrange a organização e as condições de trabalho do servidor. (LONDRINA, 2021).

Pela leitura dos conceitos trazidos pelo Decreto n. 64, de 18 de janeiro de 2021, a Administração Pública Municipal de Londrina teve o objetivo de diferenciar o teletrabalho do trabalho semipresencial, bem como do serviço externo.

Enquanto o teletrabalho foi considerado como aquele em que o servidor não comparece em nenhum momento na repartição pública, já no trabalho semipresencial haveria uma conjugação entre a realização do trabalho de forma remota com a alternância em dias de comparecimento presencial na unidade organizacional.

Ainda interpretando as disposições do artigo 2º do Decreto n. 64, de 18 de janeiro de 2021, a Administração pública municipal estabeleceu o conceito e realizou diferenciações do que seria carga horária, jornada e jornada diária. O conceito de carga horária se refere à carga horária executada em teletrabalho. Jornada diária seria o tempo de trabalho ordinário, equivalente ao dia de expediente presencial e jornada seria o tempo total, somando-se o teletrabalho com jornada diária.

Para fins deste trabalho de conclusão de curso, como estudado no capítulo inicial, no âmbito deste estudo não haveria a necessidade de diferenciar os regimes.

Certamente, o Decreto Municipal n. 64, de 18 de janeiro de 2021, teve a preocupação de diferenciar as modalidades de realização do teletrabalho em razão da situação da emergência de saúde da pandemia da Covid-19, principalmente porque naquela situação existiam casos de servidores que se enquadravam em situação de risco maior de saúde e que deveriam permanecer totalmente afastados do trabalho presencial, como o grupo dos servidores maiores de 60 anos ou mais, imunossuprimidos, gestantes e lactantes<sup>26</sup>.

A intenção do legislador municipal resta claramente entendida no sentido de que haveria diferenciação entre a situação dos servidores públicos que fizessem parte do grupo de risco, os quais seriam alocados no regime de teletrabalho, enquanto os demais servidores públicos municipais trabalhariam remotamente no sistema semipresencial. Percebe-se esta intenção, porque no artigo 4º do próprio Decreto municipal n. 64, de 18 de janeiro de 2021, restou consignado que: “A continuidade do

---

<sup>26</sup> Art. 5º do decreto n. 64, de 18 de janeiro de 2021. Poderão requerer condições especiais de trabalho, os servidores que se enquadrarem nas seguintes hipóteses: I – com 60 (sessenta) anos ou mais, acometido de doenças crônicas (hipertensão, diabetes, doenças cardíacas, doenças autoimunes, pessoas em tratamento com imunossupressores, asma, bronquite, DPOC); II - imunossuprimidos; III - gestantes; IV – lactantes que estejam amamentando criança com idade até 12 meses.

regime de teletrabalho, dar-se-á a critério dos titulares das pastas, sendo preferencialmente adotado o regime semipresencial.”<sup>27</sup>

Diante desse panorama, o órgão Procuradoria Geral do município de Londrina publicou uma nova Portaria interna, n. 3, de 2 de fevereiro de 2021, estabelecendo as regras na organização no que diz respeito ao regime semipresencial dos servidores públicos que fazem parte daquela unidade organizacional e o regime de teletrabalho no âmbito do município de Londrina perdurou até o dia 11 de abril de 2022, quando ocorreu a revogação do Decreto n. 64, de 18 de janeiro de 2021, por intermédio do Decreto n. 365, de 5 de abril de 2022.

### 3.2 DOS DIREITOS ASSEGURADOS NO ESTATUTO DOS SERVIDORES PÚBLICOS CIVIS DO MUNICÍPIO DE LONDRINA E A COMPATIBILIDADE COM O TELETRABALHO

Antes de se incursionar propriamente dito nos aspectos da prestação do serviço público jurídico no que diz respeito ao teletrabalho, é preciso, a título de apresentação e para fins de estudo neste trabalho de conclusão de curso, trazer à discussão quais são os direitos estabelecidos no Estatuto dos servidores públicos do município de Londrina, Lei n. 4.928, de 17 de janeiro de 1992, e quais os compatíveis ou não com o teletrabalho.

No título IV - Dos Direitos de Ordem Geral constam os Direitos estabelecidos no Estatuto dos Servidores Civis do Município de Londrina.

Eis o que prevê o artigo 64 da Lei n. 4.928, de 17 de janeiro de 1992:

#### CAPÍTULO I - DO TEMPO DE SERVIÇO

Art. 64. A apuração do tempo de serviço será feita em dias.

§ 1º O número de dias será convertido em anos, considerados de 365 dias.

§ 2º (revogado pela Lei nº 7.113 de 13.08.997, publicada em 28.08.1997)

§ 3º Será computado o tempo de serviço averbado na ficha funcional do servidor. (LONDRINA, 1992).

A contagem do tempo de serviço é feita em dias. Mesmo adotando-se o teletrabalho como jornada de trabalho, as atividades administrativas realizadas pelo servidor público deverão ser consideradas como dias trabalhados, havendo, dessa forma, plena compatibilidade da contagem de tempo de serviço que é feita em dias.

---

<sup>27</sup> Art. 4º do decreto nº 64 de 18 de janeiro de 2021.

Para fins de efetivo exercício, os períodos de afastamento do servidor público, mesmo em teletrabalho, são direitos assegurados no Estatuto dos servidores públicos do município de Londrina.

A enumeração dos direitos dos servidores públicos do município de Londrina que são considerados efetivo exercício, mesmo considerando os períodos de afastamento do servidor, constam no artigo 65 e seus incisos da Lei n. 4.928, de 17 de janeiro de 1992:

Art. 65. Será considerado de efetivo exercício, o período de afastamento do servidor das funções do cargo, ressalvadas às exceções previstas neste estatuto, em virtude de:

- I- férias;
- II- casamento;
- III- nascimento de filho;
- IV- luto;
- V- exercício de outro cargo ou função da Administração Direta ou Indireta do Município, inclusive de suas fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista ou da Câmara Municipal;
- VI- exercício de cargo ou função não compreendidos na esfera municipal de governo
- VII- júri e outros serviços obrigatórios por Lei;
- VIII- licença para tratamento de saúde;
- IX- licença por motivo de acidente em serviço ou quando acometido de doença profissional;
- XI - licença por motivo de doença em pessoa da família, até noventa dias por quinquênio;
- XII - licença para atender obrigações concernentes ao serviço militar;
- XIII - licença compulsória;
- XIV- licença-prêmio;
- XV - licença para tratar de assuntos particulares, até trinta dias por quinquênio;
- XVI - faltas abonadas;
- XVII - faltas não justificadas, até sessenta dias por quinquênio;
- XVIII- representação classista. (LONDRINA, 1992).

Todos os direitos listados são compatíveis com a adoção do teletrabalho, sendo direitos estabelecidos no Estatuto dos servidores públicos. Serão tecidas algumas observações a título de interpretação dos dispositivos legais em consonância com a natureza do teletrabalho, já estudado nos capítulos 1 e 2.

As férias são um direito derivado das medidas de higiene do trabalho e saúde do trabalhador e, para serem integralmente cumpridas, será de bom alvitre que haja desconexão das informações e comunicações advindas da prestação do serviço público durante o período em que o servidor público esteja no gozo de tal direito.

Os direitos: casamento; nascimento de filho; luto; exercício de outro cargo ou função da Administração Direta ou Indireta do município, inclusive de suas fundações,



empresas públicas e sociedades de economia mista ou da Câmara Municipal; exercício de cargo ou função não compreendidos na esfera municipal de governo e júri e outros serviços obrigatórios por Lei são plenamente compatíveis com a adoção do regime de teletrabalho, entretanto, alerta-se que, apesar de o teletrabalhador ter em suas mãos, por exemplo, um *smartphone* que proporciona facilidade no acesso a informações e comunicações da localidade de trabalho, esses momentos de afastamento devem ser respeitados pela Administração Pública, ou, até mesmo, o próprio servidor, no afã de continuar realizando as atividades materiais referentes à prestação do serviço público, enquanto pessoa humana deve manter o policiamento interno de se resguardar para que tais momentos necessários para o completo afastamento sejam preservados.

Em relação às licenças, há as seguintes considerações a serem feitas:

Na licença para tratamento da própria de saúde, o afastamento deve ser justificado como uma impossibilidade total de realizar as atividades administrativas no exercício da função pública do cargo. Esse aspecto deve ser avaliado segundo a casuística do caso concreto, pois uma das justificativas para o aumento da produtividade no teletrabalho diz respeito justamente que a adoção dessa modalidade é um dos motivos que diminui o absenteísmo dos servidores públicos ao trabalho. Explica-se com exemplos hipotéticos:

Imagine um servidor público ocupante do cargo de Procurador do município, cargo plenamente compatível com o teletrabalho. Nesse caso, uma das maiores habilidades exigidas desse servidor é a capacidade de digitação de peças processuais e leitura de decisões judiciais na tela do computador, interpretação de atos judiciais e administrativos, logo, se esse servidor for acometido por uma doença que o incapacite à digitação de textos, como, por exemplo, uma lesão severa nas mãos, ou, até mesmo, uma doença que o impossibilite de enxergar, ou afete a capacidade intelectual de interpretação de textos, provavelmente o afastamento total para o tratamento da sua saúde será recomendável.

Contudo, se esse mesmo ocupante do cargo de Procurador do município for acometido por um resfriado, talvez não fosse recomendável o afastamento do trabalho para o tratamento da própria saúde, isto porque, em tese, não haveria prejuízo para o exercício de sua função no cargo em que ocupa.

Agora imagine outro exemplo de um servidor público ocupante do cargo de agente operacional, função pública, em tese, não compatível com o teletrabalho, isto

porque tais atividades podem ser relacionadas com a manutenção de vias públicas ou até mesmo encarregado de almoxarifado.

O servidor público ocupante do cargo de agente operacional que desenvolve atividades que certamente demandam o exercício da força física ou trabalho braçal para o exercício da função pública do cargo público, quando esse servidor público for acometido por uma doença ou até mesmo um acidente de trabalho que prejudique o funcionamento motor das pernas ou dos braços, certamente será recomendável que seja totalmente afastado de suas funções.

No exemplo acima demonstra-se que a adoção do teletrabalho para o cargo de Procurador do município é benéfica para a Administração Pública. Já no caso do agente operacional não existe alternativa para a Administração Pública a adoção do teletrabalho.

Mais um exemplo a ser pensado. Imagine uma professora que leciona no ensino fundamental de forma presencial, caso ela seja acometida por alguma doença que a impeça de usar a voz, certamente será integralmente afastada do trabalho para o tratamento da própria saúde.

Já no exemplo de um Procurador do município que seja acometido por um problema na voz, não necessariamente deverá ser integralmente afastado de suas funções, caso esteja exercendo atividades em teletrabalho.

Diante desses exemplos criados hipoteticamente, constata-se que afastamentos de licença para tratamento da própria de saúde dependerão de laudo médico que analise, no caso concreto, principalmente para os servidores públicos que estejam em regime de teletrabalho, nos quais algumas moléstias, ditas como contagiosas, não necessariamente redundarão em afastamento obrigatório, já que a particularidade do caso concreto poderá recomendar que o servidor público continue exercendo a função pública.

Um último exemplo, nesse diapasão, seria um Procurador Municipal acometido por conjuntivite, ou seja, trata-se de uma doença contagiosa que recomenda o afastamento do doente das atividades presenciais que envolva contato com outras pessoas.

No exemplo do servidor público ocupante do cargo de Procurador do Município acometido por conjuntivite, mas que exerça suas atividades em teletrabalho, o afastamento poderá não ser recomendado de forma peremptória, pois não há medida de distanciamento que justifique a concessão de um afastamento.

No que se refere às licenças: por motivo de acidente em serviço ou quando acometido de doença profissional; licença à gestante; licença por motivo de doença em pessoa da família, até noventa dias por quinquênio; licença para atender obrigações concernentes ao serviço militar; licença compulsória; licença-prêmio, aparentemente são compatíveis com o regime do teletrabalho e repisando as observações quanto ao direito de desconexão que deva ser assegurado e observado pela Administração Pública durante a fruição pelo servidor público de tais licenças.

Quanto ao direito de o servidor ausentar-se do serviço, as hipóteses estão previstas no artigo 79 da Lei n. 4.928, de 17 de janeiro de 1992:

Art. 79. Mediante solicitação anterior ou posterior ao fato, devidamente instruído e documentado, o servidor terá o direito de ausentar-se do serviço, sem prejuízo de qualquer ordem ou natureza, nos seguintes casos:

I - sete dias consecutivos, contados da data do fato, em caso de LUTO por FALECIMENTO de: a) cônjuge ou companheiro; b) pai, mãe, padrasto, madrasta; c) irmãos; d) filhos de qualquer natureza (inclusive natimortos), enteados; e) menores sob guarda ou tutela; f). netos, bisnetos e avós;

II. o restante do dia em que ocorrer o fato e o dia do sepultamento, em caso de falecimento de: a) bisavós; b) sobrinhos; c) tios; d) primos; e) sogros; f) genros ou noras; g) cunhados;

III. sete dias úteis consecutivos, contados da data do fato, em razão de NÚPCIAS;

IV. um dia, em razão de ALISTAMENTO ELEITORAL e DOAÇÃO VOLUNTÁRIA DE SANGUE;

V. os dias necessários, consecutivos ou não, em razão de ALISTAMENTO e de EXAME DE SELEÇÃO para o SERVIÇO MILITAR OBRIGATÓRIO, CONVOCAÇÃO DAS RESERVAS DAS FORÇAS ARMADAS para MANOBRA ou EXERCÍCIO DE APRESENTAÇÃO e/ou do "DIA DO RESERVISTA";

VI. o(s) dia(s) necessário(s), consecutivos ou não, ou período de tempo, em caso de ARROLAMENTO ou CONVOCAÇÃO como TESTEMUNHA, PARTE, ou ainda REPRESENTAÇÃO/PROCURAÇÃO, ASSISTÊNCIA DOS PAIS ou dos RESPONSÁVEIS por MENOR, em PROCESSO TRABALHISTA ou AÇÃO CÍVEL.

VII. o(s) dia(s) útil(eis) necessário(s), consecutivos ou não, ou período de tempo, em caso de CONVOCAÇÃO pelo PODER JUDICIÁRIO;

VIII. o(s) dia(s) útil(eis), consecutivos ou não, ou período de tempo, relacionados com as jornadas diária, semanal e mensal normais de trabalho, em caso de servidor em TRÂNSITO à disposição da ADMINISTRAÇÃO ou em MISSÃO OFICIAL;

IX. os pontos facultativos. (LONDRINA, 1992).

Todas as ausências permitidas no artigo 79 do Estatuto dos servidores públicos são compatíveis com o regime do teletrabalho, sendo mais uma vez alertado que o direito à desconexão do servidor público deva ser preservado. Tais ausências existem por razões de luto, sentimental, moral, altruísta, dever cívico, missão oficial, dever patriótico, todos valores reconhecidos na lei.

Passando para as indenizações das quais os servidores públicos municipais de Londrina possuem direito, tem-se, no capítulo II, que são asseguradas as seguintes indenizações no artigo 152 da Lei n. 4.928, de 17 de janeiro de 1992:

- Art. 152. Constituem indenizações ao servidor:
- I. diárias;
  - II. ajuda de custo;
  - III. Transporte. (LONDRINA, 1992).

As indenizações descritas dependerão do tipo de atividade a ser realizada pelo servidor público em teletrabalho. A definição da espécie de indenização diária encontra-se expressamente prevista no artigo 156 da Lei n. 4.928, de 17 de janeiro de 1992:

- Art. 156. O servidor que, a serviço, se afastar da sede do Município em caráter eventual ou transitório para outro ponto do território nacional ou mesmo dentro do próprio Município fará jus a passagens e diárias, para cobrir as despesas de locomoção, alimentação e pousada. (LONDRINA, 1992).

Com base na interpretação do dispositivo acima transcrito, pode-se afirmar que a concessão de diárias dependerá se a atividade importa em deslocamento para outra localidade fora dos limites territoriais do município em que o servidor público esteja lotado.

Assim, mesmo que um servidor que esteja em teletrabalho e seja obrigado a se deslocar presencialmente para outra localidade, este poderá receber a diária como forma de indenizar tal deslocamento. Ocorre que, caso tal reunião, audiência ou conferência seja realizada por videoconferência, não haverá justificativa para que haja indenização, mesmo que o outro participante resida fora do município do qual o servidor público esteja lotado.

A definição de ajuda de custo se encontra no artigo 158 da Lei n. 4.928, de 17 de janeiro de 1992:

- Art. 158. A ajuda de custo destina-se à compensação das despesas de transporte e instalação do servidor que, no interesse do serviço, passa a ter exercício em nova sede, com mudança de residência em caráter permanente ou por determinado período de tempo. (LONDRINA, 1992).

Quanto à ajuda de custo, o direito a ser indenizado também é compatível com o exercício da função em teletrabalho quando há a necessidade de compensar as despesas de transporte e instalação do servidor que, frisa-se bem, no interesse do

serviço, passa a ter exercício em nova sede, com mudança de residência em caráter permanente ou por determinado período de tempo.

Da mesma maneira como foram feitas as observações no que diz respeito ao pagamento de diárias, os valores a serem dispendidos com ajuda de custo podem ser evitados, caso não haja necessidade de ser realizada a mudança do servidor público, ou seja, se forem empregadas as tecnologias de informação e comunicação no exercício da função pública não haverá a necessidade de gastos com ajuda de custo.

Já a indenização por transporte consta a sua definição no artigo 162 da Lei n. 4.928, de 17 de janeiro de 1992:

Art. 162. Conceder-se-á indenização de transporte ao servidor que realizar despesas com a utilização de meio próprio de locomoção para a execução de serviços externos, por força das atribuições próprias do cargo, conforme regulamento. (LONDRINA, 1992).

Nessa indenização por transporte deve-se analisar no caso concreto se o servidor público terá efetuado.

Como dito anteriormente, nas duas indenizações acima tratadas, o uso das tecnologias de informação e comunicação, se forem empregadas como regra geral na prestação do serviço público, certamente propiciarão economia aos cofres públicos e evitarão os deslocamentos de servidores públicos, o que gerará, conseqüentemente, redução de gastos de recursos públicos.

Todavia, em situações a serem analisadas no caso concreto e, incompatíveis com o teletrabalho, como, por exemplo, fiscalizações *in loco*, não haverá como dispensar o pagamento de auxílio transporte dos servidores públicos que exerçam funções relacionadas com atividades externas.

Por outro lado, a concessão de auxílio transporte previsto no artigo 173 da Lei n. 4.928, de 17 de janeiro de 1992, é incompatível com o servidor público que esteja integralmente em regime de teletrabalho, conforme se explanará a seguir.

A redação do artigo 173 da Lei n. 4.928, de 17 de janeiro de 1992 estatui:

Art. 173. O auxílio-transporte será devido ao servidor nos deslocamentos da residência para o trabalho e do trabalho para a residência, na forma estabelecida em regulamento. (LONDRINA, 1992).

Pela leitura é de fácil constatação que, a natureza do auxílio-transporte tem o fito de pagar ao servidor nos deslocamentos da residência para o trabalho e do trabalho para a residência, logo, caso o servidor público esteja exercendo

integralmente sua função pública em teletrabalho, não há como justificar o pagamento de tal auxílio, ou seja, significaria uma supressão do pagamento deste auxílio para o servidor público em teletrabalho, que teria o benefício de cumprir sua jornada integralmente em sua residência, e, em contrapartida, a Administração Pública teria a economia no custeio desta despesa de transporte.

Além dos direitos, afastamentos, licenças e indenizações que foram percorridas em sua relação com o teletrabalho, há, ainda, os adicionais previstos no Estatuto dos servidores públicos do município de Londrina e as implicações ao ser adotada a modalidade de jornada no teletrabalho.

O conceito de adicionais está previsto no artigo 182 da Lei n. 4.928, de 17 de janeiro de 1992;

Art. 182. Os adicionais são vantagens pecuniárias concedidas aos servidores em razão do tempo de exercício ou em face da natureza peculiar das atribuições do cargo, assim como relativas ao local ou condições de trabalho. (LONDRINA, 1992).

O rol taxativo de adicionais é previsto no artigo 183 da Lei 4.928, de 17 de janeiro de 1992:

Art. 183. Conceder-se-ão aos servidores os seguintes adicionais:

- I. por tempo de serviço;
- II. de periculosidade ou insalubridade;
- III. por serviços extraordinários;
- IV. noturno. (LONDRINA, 1992).

Nota-se que os adicionais são vantagens pecuniárias concedidas aos servidores públicos em razão da natureza peculiar das atribuições do cargo, assim como relativas ao local ou condições de trabalho, entretanto, para fins de análise da concessão de tais adicionais e sua compatibilidade com o teletrabalho, debruça-se aqui nos adicionais concedidos em razão do local e das condições de trabalho.

Os adicionais de periculosidade e insalubridade constam suas definições no artigo 185 da Lei 4.928, de 17 de janeiro de 1992:

Art. 185. Os servidores que trabalhem com habitualidade em ambientes ou funções insalubres ou perigosas, fazem jus a um adicional, que corresponderá:

- I. no caso de insalubridade, a dez por cento, vinte por cento ou quarenta por cento do vencimento fixado na Tabela 1, Referência I, Nível 1, constante do Anexo IV - Tabela de Vencimentos, Subsídios e Gratificações, da Lei nº 9.337, de 19 de janeiro de 2004, conforme o grau definido em perícia.

- II. no caso de periculosidade, a trinta por cento do vencimento. (LONDRINA, 1992).

Percebe-se que para a concessão de tais adicionais, faz-se necessário perquirir a habitualidade em ambientes ou funções insalubres ou perigosas, logo, a realização das funções do cargo público, pelo servidor público em teletrabalho se torna incompatível com o pagamento desses adicionais.

Além disso, o parágrafo 2º do mesmo artigo 185, da Lei 4.928, de 17 de janeiro de 1992, estabelece:

Artigo 185:

[...]

§ 2º O direito ao adicional de insalubridade ou periculosidade cessa com a eliminação das condições ou dos riscos que derem causa à sua concessão. (LONDRINA, 1992).

Pelos motivos já anteriormente expostos, adotar o regime de teletrabalho contribui para a economia dos cofres públicos e, ao mesmo tempo, quando o exercício das funções do servidor sejam perigosas e insalubres e, desde que haja compatibilidade com o exercício em teletrabalho, torna-se uma medida que assegura a preservação da saúde do servidor público, o que redundará em mais longevidade, ou até um aumento no tempo de serviço público daquele que executar em teletrabalho, como, por exemplo, modificação da base de cálculo para o recolhimento de contribuições previdenciárias ou até mesmo o aumento de tempo da contagem para fins de aposentadoria.

O adicional por serviço extraordinário ou horas-extras poderá ou não ser compatível com o teletrabalho, conforme explicado a seguir.

A previsão legal do adicional por serviço extraordinário está disposta no artigo 188 da Lei 4.928, de 17 de janeiro de 1992:

Art. 188. O serviço extraordinário será remunerado com acréscimo de cinquenta por cento em relação à hora normal de trabalho.

§ 1º O cálculo da hora extraordinária será obtido dividindo-se a remuneração mensal do servidor pelo total de horas de trabalho normal a que está sujeito no mês. § 2º Será considerado extraordinário, o serviço prestado no período que anteceder ou exceder a jornada normal do servidor, segundo as normas estabelecidas nesta Lei e em regulamentação específica. (LONDRINA, 1992).

Percebe-se que a consideração do que venha a ser considerado como extraordinário está condicionado que o serviço seja prestado no período que anteceder ou exceder a jornada normal do servidor.

Como no teletrabalho, em regra, não há controle de jornada em horas à disposição do Administrador público, mas diferentemente, a produtividade é mensurada pela realização de tarefas, entende-se que quando existe a liberdade de o servidor público realizar suas atividades administrativas no horário que lhe aprouver, nesse caso, o pagamento de horas extras é incompatível com o teletrabalho.

Entretanto, figura-se diversa a situação em que o teletrabalhador tenha de executar suas atividades conforme a fixação de jornada em horário fixo. Nesse caso, entende-se ser compatível o teletrabalho com o pagamento de horas extras realizadas, isto porque o servidor público não teria a liberdade de escolher os horários, tampouco a produtividade seria mensurada por tarefas, mas por horas à disposição do Administrador público.

É importante ressaltar que, para fins de controle de horários à disposição do Administrador, deverão ser utilizados mecanismos que controlem o tempo que o servidor público permaneça à disposição da Administração Pública para mensuração do número de horas extras prestadas.

O adicional por serviço noturno está previsto no artigo 190 da Lei 4.928, de 17 de janeiro de 1992:

Art. 190. O serviço noturno, prestado em horário compreendido entre vinte e duas horas de um dia e cinco horas do dia seguinte, terá o valor/hora acrescido de mais vinte por cento, computando-se cada hora como de cinquenta e dois minutos e trinta segundos. (LONDRINA, 1992).

Em relação ao adicional por serviço noturno também, em regra, é incompatível com o teletrabalho, quando as atividades realizadas pelo teletrabalhador forem mensuradas por tarefa e relatórios de produtividade.

Todavia, conforme discorrido no adicional de serviço extraordinário, quando a jornada noturna for prestada, mesmo em regime de teletrabalho, mas com o controle de jornada em horas à disposição do Administrador, o pagamento do adicional se fará necessário, bem como a observância do horário reduzido.

No que diz respeito à regulamentação municipal, nos artigos 14 e 15 do Decreto Municipal n. 64, de 18 de janeiro de 2021, que disciplinou o teletrabalho no âmbito da Administração Pública do município de Londrina, previu-se:



Art. 14. O serviço externo não será considerado como teletrabalho em hipótese alguma.

Art. 15. Nos dias trabalhados em regime de teletrabalho, não haverá incidência dos adicionais previstos nos artigos 185 a 190, da Lei Municipal nº 4.928, de 17 de janeiro de 1992.

Parágrafo único. Constitui exceção ao caput deste artigo, o adicional concedido por periculosidade. (LONDRINA, 1992).

Percebe-se que o Administrador público, no âmbito do poder regulamentar, trouxe expressamente a diferenciação com a exclusão do que seria considerado serviço externo no bojo do artigo 14 do Decreto Municipal n. 64, de 18 de janeiro de 2021 e, nos termos do artigo 15, do mesmo decreto, fez uma exclusão de incidência dos adicionais previstos nos artigos 185 a 190, da Lei Municipal n. 4.928, de 17 de janeiro de 1992.

Desta expressa exclusão dos adicionais de insalubridade, por serviços extraordinários e noturno se extrai que o modelo de controle de jornada privilegiou a modalidade do cumprimento das metas de produtividade por tarefa, logo, torna-se incompatível a concessão de tais adicionais com a implantação do teletrabalho.

### 3.3 PRESTAÇÃO DO SERVIÇO PÚBLICO JURÍDICO E SUAS PECULIARIDADES

Traçada uma breve cronologia das leis, decretos que regulamentaram o teletrabalho no âmbito do município de Londrina e as portarias que particularizaram a prestação do serviço público jurídico no âmbito da Administração Pública do município de Londrina e depois de realizado um pequeno estudo dos direitos dos servidores públicos regido pelo Estatuto e a compatibilidade ou não com o teletrabalho, tem-se a pretensão de debater alguns aspectos peculiares da prestação do serviço público jurídico no âmbito do órgão público, Procuradoria Geral do município de Londrina, com a finalidade de realizar o estudo de caso objeto do presente trabalho de conclusão de curso.

Primeiramente, cumpre ressaltar que o primeiro avanço tecnológico que adveio desde os idos dos anos 2000 para início dos anos 2010 foi o advento do processo judicial eletrônico<sup>28</sup>.

---

<sup>28</sup> Focada no desenvolvimento da informática e no impacto em processo judicial, o periódico traz como o Eproc foi idealizado por magistrados e servidores da Justiça Federal da 4ª Região, sendo o primeiro sistema processual eletrônico da Justiça Federal brasileira, oficialmente recebido em 2003 pelo Juizado Especial Federal de Londrina. (JUSTIÇA FEDERAL, 2021).

Basicamente são três espécies de processos judiciais eletrônicos que os servidores públicos que trabalham no órgão jurídico do município de Londrina desenvolvem suas atividades administrativas ou postulações judiciais, quais sejam: e-proc, projudi e PJe, nas quais todos os processos judiciais tramitam em meio digital, sejam iniciados totalmente digitais ou digitalizados. Nos dias atuais não existe mais a figura do processo físico.

Referente aos procedimentos administrativos, todos, atualmente, tramitam pela via digital pelo sistema SEI ou SIP, que podem ser integralmente acessados por via remota, por intermédio da internet.

Os acessos aos *e-mails* institucionais pelos servidores públicos podem ser realizados por via remota por intermédio da internet, bem como as comunicações internas que demandem instruções e recomendações aos servidores públicos são realizadas por meio da plataforma digital do SEI.

As reuniões também podem ser realizadas por videoconferência mediante programas digitais de acesso de vídeo. Inclusive o município de Londrina disponibilizou um programa para a realização de reuniões virtuais, chamado *Webconf*, bem como as audiências nos processos judiciais têm sido realizadas por videoconferência.

Excepcionalmente, o Poder Judiciário tem agendado audiências presenciais, inclusive foi publicada no dia 23 de junho de 2022 a Resolução n. 465, de 22 de junho de 2022, que institui diretrizes para a realização de videoconferências no âmbito do Poder Judiciário.

### 3.4 MENSURAÇÃO DA PRODUTIVIDADE NAS DIFERENTES UNIDADES DE TRABALHO

A mensuração da produtividade no âmbito da Procuradoria Geral do município de Londrina-PGM foi realizada por meio de relatório de produtividade que inicialmente era apresentado semanalmente por encaminhamento de *e-mail* para o gabinete da Procuradoria Geral do município de Londrina, o qual tinha a atribuição de concentrar os relatórios encaminhados pelos servidores públicos municipais lotados nas unidades administrativas.

Naquele início de controle, o relatório era preenchido diariamente pelos servidores públicos, os quais tinham a obrigação de encaminhá-lo para o *e-mail*

designado. Os dados que eram anotados durante a realização das tarefas, a título exemplificativo, eram os seguintes:

Figura 1 – Relatório específico de produtividade - teletrabalho/presencial

RELATÓRIO ESPECÍFICO DE PRODUTIVIDADE - TELETRABALHO / PRESENCIAL (COVID19) - 2020						
Servidor:		Cesar Augusto Coradini Martins		06/04/2020 a	12/04/2020	Matrícula: 15442-9
Processo Judicial (PPJ) ou nº SEI Consultante	Descrição da Peça Processual (Petição, Contestação, Recurso, Contrarrazões e Afins), de Pedido de Providências/Despacho SEI nº/ou da Matéria de Consulta	Tempo total Análise n/ou Produtividade Processual	Quantidade de Cálculos/Respostas de Dia (Sem consideração a multiplicação de NPI Individual)	Atendimentos por Teleatendimento, E-mail, Whatsapp e Afins	Convocação Presencial	Data da Tarefa
p. ex. nº 0000000-00.8.16.0014	Contestação	1h:30 min.				00/00/2020
p. ex. SEI nº 19.000.00000/2020-14	Parecer nº	2h:15 min.				00/00/2020
p. ex. nº 0000000-00.8.16.0014	Análise de intimação	2 min.				00/00/2020
p. ex. nº 0000000-00.8.16.0014				atendimento servidor		00/00/2020
s/n	Reunião por videoconferência	45 min.				00/00/2020
s/n	Reunião presencial	38 min.			Convocação Pres.	00/00/2020
s/n		35 min.		15		00/00/2020

Fonte: Procuradoria Geral do município de Londrina (2022).

Posteriormente, foi criada uma planilha, por intermédio da Portaria interna n. 39/2020-PGM – relatório de produtividade no âmbito do teletrabalho, que foi disponibilizada no *Onedrive*, a fim de que os servidores públicos que estivessem em teletrabalho pudessem alimentá-la com os dados da atividade realizada. Essa tabela era fixa, ficava à disposição dos servidores públicos da respectiva unidade organizacional administrativa pelo acesso via internet e nela simplificou-se os dados e a forma como deveriam ser anotados, onde se primou muito pela natureza da atividade desenvolvida, do que pelo tempo em que ela tivesse sido realizada.

Segue a ilustração do tipo de planilha que foi utilizada no serviço jurídico da Procuradoria Geral do município de Londrina, durante o ano de 2021.

Figura 2 - Modelo de relatório de produtividade teletrabalho 2021

Como preencher a planilha:				
Processo Judicial (MPJ) e/ou Processo SEI	Tipo da Peça Processual (Petição, Contestação, Recurso etc) ou Documento SEI	Outras informações (Identificar Outros)	Presença (P) / teletrabalho (T)	Data
Colocar o número dos autos ou número do SEI	Preencher com o tipo de documento elaborado:	Preencher com informações complementares, caso necessário, como horário de realização e identificação do documento "Outros"	Se for presença: P Se for teletrabalho: T	Colocar o dia em que foi realizada a atividade
	INICIAL			
	CONSTITUIÇÃO			
	RESPONDADE			
	RECURSO	Tipos de recursos: Embargos de declaração, apelação, etc.		
	CONTRAPROPÓSITO			
	RETIÇÃO			
	PARACER JURÍDICO			
	PARACER INTERMUNICIPAL			
	DESPACHO TERMINATIVO			
	COTA			
	REUNINDO	Ex.: 14H00-15H00		
	DESPACHO JERAR			
	DESPACHO CONTENCIOSO			
	DESPACHO ADMINISTRATIVO			
	PEDIDO DE PROVISÓRIA			
	RETIÇÃO			
	RECURSO			
	RECURSO PROLAB			
	REUNINDO	Ex.: 08h00 às 09h		
	OUTROS:			

Fonte: Procuradoria Geral do município de Londrina (2022).

Recentemente, no início do ano de 2022, o relatório de produtividade passou por mais uma reformulação, quando foram simplificados os campos de preenchimento, diminuídas as exigências formais e padronizada a categorização de atos que pudessem ser anotados a título de produtividade diária nos relatórios. Com isso, ganhou-se agilidade na qualidade do processo da prestação do serviço público, uma vez que se primou pela celeridade do desenvolvimento das atividades fins em vez de se exigir um detalhamento de dados nas anotações de produtividade que não redundassem maior necessidade para o controle gerencial. Eis a planilha referente ao ano de 2022:

Figura 3 - Relatório de produtividade teletrabalho 2022

Como preencher a planilha:				
Processo Judicial (MPJ) e/ou Processo SEI	Tipo da Peça Processual (Petição, Contestação, Recurso etc) ou Documento SEI	Outras informações (Identificar Outros)	Presença (P) / teletrabalho (T)	Data
Colocar o número dos autos ou número do SEI	Preencher com o tipo de documento elaborado:	Preencher com informações complementares, caso necessário, como horário de realização e identificação do documento "Outros"	Se for presença: P Se for teletrabalho: T	Colocar o dia em que foi realizada a atividade
	AUDÊNCIA	Ex.: 14H00-15H00		
	CONSTITUIÇÃO			
	CONTRAPROPÓSITO			
	COTA			
	DESPACHO ADMINISTRATIVO			
	DESPACHO CONTENCIOSO			
	DESPACHO GERAL			
	DESPACHO TERMINATIVO			
	IMPUGNAÇÃO			
	INICIAL			
	OUTROS:	Ex.: Ofício nº 000		
	PARACER JURÍDICO			
	PARACER INTERMUNICIPAL			
	PEDIDO DE PROVISÓRIA			
	RETIÇÃO			
	RECURSO	Tipos de recursos: Embargos de declaração, apelação, etc.		
	RECURSO PROLAB			
	REUNINDO	Ex.: 14H00-15H00		

Fonte: Procuradoria Geral do município de Londrina (2022).

### 3.5 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Esclarecidas as formas de controle de produtividade que foram realizadas durante o teletrabalho no âmbito do serviço jurídico da Administração Pública Municipal de Londrina, órgão Procuradoria Geral do município, divulga-se a seguir o relatório das atividades desenvolvidas durante a realização do teletrabalho que foram extraídas do *síte* do município de Londrina:

#### 3.5.1 Relatório de teletrabalho

Última Atualização: 10 setembro 2021 Acessos: 1303

### **PROCURADORIA-GERAL DO MUNICÍPIO DE LONDRINA**

#### **TELETRABALHO – CONTENCIOSO 23/03/2020 a 20/08/2021**

Ações novas recebidas	2.361
Intimações recebidas	72.702
Petições Projudi	91.233
Petições eproc	1.794
Petições PJe	918
<b>TOTAL DE PETIÇÕES</b>	<b>93.945</b>

#### **CONSULTORIA**

Consultas Jurídicas recebidas	2.926
(1) Pareceres Jurídicos	1.893
(2) Pareceres Referenciais	14
(3) Cotas e Despachos Terminativos	11.271
<b>TOTAL (1+2+3)</b>	<b>13.178</b>

#### **ADMINISTRATIVO**

Despachos Administrativos	514
Certificações	17.435
Pedidos de Providência	13.775
Cota	4.002

Despachos Contenciosos	10.868
Despachos Gerais	6.290
Despachos Terminativos	4.005
Instrução Normativa	22
Recomendações	7
Consultas Jurídicas	167
Portarias	44
Outros documentos	57.000
<b>TOTAL</b>	<b>114.129<sup>29</sup></b>

Analisando os resultados durante o período de 23 de março de 2020 a 20 de agosto de 2021, percebe-se que a produção de atos jurídicos ou administrativos foram em uma quantidade vultosa, dada a magnitude da estrutura do órgão da Procuradoria Geral do município de Londrina, que possui em seus quadros atualmente 35 (trinta e cinco) procuradores, 39 (trinta e nove) técnicos de gestão pública, 1 (um) engenheiro e 12 (doze) estagiários.

Cumprir ressaltar que o órgão pertencente à Administração Pública municipal de Londrina tem a competência para a prestação do serviço jurídico do ente público municipal, administração direta e indireta, autárquica e fundacional.

Diante do levantamento dos dados, percebe-se que os números demonstram que a experiência do teletrabalho se mostrou produtiva no concernente ao cumprimento das obrigações institucionais demandadas. Percebe-se no que diz respeito ao setor contencioso, que ingressaram 2.361 ações novas e recebidas 72.702 intimações, ou seja, houve 75.063 demandas, sendo que foram atendidas, ou seja, peticionadas 93.945, o que demonstra que, além de terem sido atendidas as 75.063 demandas, ocorreram atividades de proativa em 18.882 petições, ou seja, pode-se dizer que a Procuradoria realizou o trabalho 25,15% acima do montante demandado pelo Poder Judiciário, ou seja, atingiu a eficácia.

Quanto aos resultados da consultoria, constou no relatório do teletrabalho que foram recebidas 2.926 consultas jurídicas, sendo produzidos 1.893 pareceres jurídicos, 14 pareceres referenciais e 11.271 cotas e despachos terminativos. Percebe-se que a demanda foi de 2.926 consultas jurídicas e o atendimento das

---

<sup>29</sup> Extraído do *site*: <<https://portal.londrina.pr.gov.br/menu-oculto-procuradoria/relatorio>>.

demandas redundou no montante de 13.178, ou seja, a rigor, aparentemente, todas as demandas foram atendidas, além de ter havido uma produção 350,37% maior do que a demanda recebida. Deve-se ressaltar que esta pesquisa não considerou se existia algum acervo recebido anteriormente ao período considerado, pois não há dados para aferir exatamente o número de demandas que estavam pendentes antes da implantação do teletrabalho. Aparentemente, a eficácia foi alcançada em razão da alta diferença entre a demanda e o atendimento destas.

No que diz respeito à produção do setor administrativo, os dados demonstram a produção da Procuradoria em grande número de atos administrativos: 514 despachos administrativos, 17.435 certificações, 13.775 pedidos de providência, 4.002 cotas, 10.868 despachos contenciosos, 6.290 despachos gerais, 4.005 despachos terminativos, 22 instruções normativas, 7 recomendações, 167 consultas jurídicas, 44 portarias e 57.000 outros documentos. Em questão de números, neste setor administrativo não é possível mensurar se toda a produção redundante em números no atendimento de demanda externa, interna da própria administração ou são atos administrativos meios para o atendimento de outras demandas já numeradas no setor da consultoria e do contencioso. O que fica prejudicada a análise da eficácia, apesar de aparentemente se tratarem de atos praticados no âmbito interno da administração do órgão jurídico e realizados pelos meios de informática, que já podem ser considerados produtivos na questão da economia de recursos públicos quando realizados remotamente, uma vez que o custo operacional da realização das atividades ficou com o teletrabalhador.

Resta inconclusivo nesta pesquisa se os atos jurídicos e administrativos praticados foram realizados em menor tempo do que seriam realizados no trabalho totalmente presencial: primeiro, porque apesar de se tratar de um período em que foi implantado o teletrabalho, tal implantação aconteceu em decorrência de uma situação de calamidade pública e excepcional, na qual muitas variantes devem ser consideradas, inclusive, várias medidas de cunho sanitário que foram impostas, como suspensão de contratos administrativos, restrições de investimentos em políticas públicas, entre outras medidas que resultaram da sazonalidade imposta pela Pandemia da Covid-19.

Outro ponto que deve ser destacado e que será objeto de maior aprofundamento diz respeito à Procuradoria Geral do município de Londrina tratar-se de um órgão que atua por demanda, o que se analisará nos parágrafos a seguir.

Em uma análise comparativa com base em dados do relatório anual das atividades fornecidas pela Procuradoria Geral do município de Londrina, é possível realizar uma análise estatística entre as demandas que ingressaram e as demandas feitas durante o período de 2019 a 2021:

Figura 4 - Comparação - PGM

Comparação - PGM						
	2019	Crescimento	2020	Crescimento	2021	Crescimento
Documentos recebidos PGM - Físico	463	11,57	130	67,60	233	55,33
Documentos recebidos PGM - SEI	4996	-	5166	3,40	1558	69,84
Documentos recebidos PGM - Total	5459	-	5316	2,62	1791	66,31
Consultoria Recebida	4900	29,05	4819	1,65	963	80,02
Consultoria Emitida	5666	47,55	4327	23,63	2483	42,62
Somente Pareceres/Orientações	1077	-	1024	4,92	1804	76,17
Contencioso das Gerências	2964	-	3010	1,55	1229	59,17
Intimações (sem EF)	33180	20,28	30034	9,48	24814	17,38
Intimações (com EF Contencioso)	52451	29,45	41993	19,94	40504	3,55
Movimentação de EF	76688	-	44792	41,59	36073	19,47
Intimações (total)	129139	-	86785	32,80	83469	3,82
Audiências*	226	-	127	43,81	204	60,63
Total arrecadado em executivos fiscais	R\$ 40.823.907,94	145,82	R\$ 39.256.870,39	3,84	R\$ 39.736.512,11	1,22
Total arrecadado com habilitações de crédito	R\$ 1.222.494,76	117,74	R\$ 1.007.893,18	17,55	R\$ 1.555.445,43	54,33
Total de atendimentos na Praça de Atendimento	6543	37,03	2491	61,93	1950	21,72
Solicitações respondidas ao MPE e a outros órgãos externos	61	-	104	70,49	317	204,81

Fonte: Procuradoria Geral do Município de Londrina (2022).

Primeiramente cumpre ressaltar que no ano de 2019 foi realizada jornada totalmente presencial. Quanto ao ano de 2020, informa-se que a jornada semipresencial foi adotada nos termos do Decreto n. 350, de 2020, e Portaria n. 6/2020-PGM, de 20 de março de 2020, iniciando-se como marco temporal para a contagem do serviço público em teletrabalho, mesmo no contexto da pandemia Covid-19, a partir do dia 20 de março de 2020. Durante o ano de 2021, ainda no contexto da Pandemia-Covid-19, a jornada semipresencial foi cumprida de 01 de janeiro de 2021 a 31 de dezembro de 2021.



Figura 5 - Relatório de Produtividade PGM de 2019



**PROCURADORIA-GERAL DO MUNICÍPIO DE LONDRINA**  
 PROCURADORIA-GERAL ADJUNTA DE GESTÃO DO CONTENCIOSO  
 PROCURADORIA-GERAL ADJUNTA DE GESTÃO DA CONSULTORIA

*Relatório Geral - 2019*

	Consultoria Recebida	Total Consultoria Emitida	Total Pareceres
GSP	53	22	13
GLC*	983	1105	475
GAFT	143	103	50
GALN	57	60	56
GAFT/GALN	200	163	106
GPPUMA*	148	118	55
GAP	519	481	428
GEF	75	55	0
Coordenadoria RPV	2758	2708	0
Outros (Gabinete e outros)	164	1014	0
<b>TOTAL</b>	<b>4900</b>	<b>5666</b>	<b>1077</b>

	Novos casos contencioso - Unidade
GSP	660
GLC*	51
GAFT	226
GALN	1
GAFT/GALN	227
GPPUMA*	142
GAP	743
GEF	827
SAMJT	87
Outros (Gabinete e outros)	0
<b>TOTAL</b>	<b>2964</b>

	<b>Intimações da Gerência</b>
GSP	11077
GLC*	1000
GAFT	5136
GALN	328
GAFT/GALN	5464
GPPUMA*	2678
GAP	9319
SAMJT	3491
GEF - Setor Contencioso*	19271
GEF - Setor Movimentação****	73684
GEF - Setor de Habilitações*****	3004
GEF - Setor de Grandes Devedores***	0
Gabinete	151
<b>TOTAL</b>	<b>129139</b>

	<b>Total peças contencioso</b>
GSP	6149
GLC*	680
GAFT	4685
GALN	7
GAFT/GALN	4692
GPPUMA*	1121
GAP	3417
GEF (Setor Contencioso)*	12976
GEF (Setor Movimentação)*	73684
SAMJT	1014
<b>TOTAL</b>	<b>108425</b>

Fonte: Procuradoria Geral do Município de Londrina (2022).

Em relação ao ano de 2019, a demanda de documentos recebidos somados os físicos e os virtuais pela plataforma SEI somaram 5.459 documentos. Se analisar pelo número de consultas, foram recebidas 4.900, sendo emitidas 5.666 e separando-se o número de pareceres jurídicos, um ato administrativo que demanda maior complexidade, foram emitidos 1.077 pareceres.

O setor da contencioso em 2019 recebeu um número de 2.964 demandas novas, ou seja, ações novas, enquanto que o número de intimações recebidas totalizou 129.139, que são consideradas demandas também, sendo que o número de peças processuais produzidas nesse período foi de 108.425.

Figura 6 - Relatório de Produtividade PGM 2020



PROCURADORIA-GERAL DO MUNICÍPIO DE LONDRINA

PROCURADORIA-GERAL ADJUNTA DE GESTÃO DO CONTENCIOSO

PROCURADORIA-GERAL ADJUNTA DE GESTÃO DA CONSULTORIA

### Relatório Geral - 2020

	Consultoria Recebida	Total Consultoria Emitida	Total Pareceres
GSP	96	104	46
GLC*	886	1105	396
GAFT	376	263	56
GALN	69	70	60
GAFT/GALN	445	333	116
GPPUMA*	120	117	53
GAP	461	440	412
GEF	183	119	0
Coordenadoria RPV	2588	2102	0
Outros (Gabinete e outros)	40	7	1
<b>TOTAL</b>	<b>4819</b>	<b>4327</b>	<b>1024</b>

	Novos casos contencioso - Unidade
GSP	609
GLC*	33
GAFT	154
GALN	2
GAFT/GALN	156
GPPUMA*	141
GAP	1115
GEF	735
SAMJT	64
Outros (Gabinete e outros)	1
<b>TOTAL</b>	<b>3010</b>

	<b>Intimações da Gerência</b>
GSP	10545
GLC*	682
GAFT	4816
GALN	209
GAFT/GALN	5025
GPPUMA*	2755
GAP	8030
SAMJT	2995
GEF - Setor Contencioso*	11959
GEF - Setor Movimentação****	38957
GEF - Setor de Habilitações*****	0
GEF - Setor de Grandes Devedores***	5835
Gabinete	2
<b>TOTAL</b>	<b>86785</b>

	<b>Total peças contencioso</b>
GSP	5650
GLC*	530
GAFT	1359
GALN	1661
GAFT/GALN	3020
GPPUMA*	1257
GAP	4096
GEF (Setor Contencioso)*	11390
GEF (Setor Movimentação)*	38957
SAMJT	3025
<b>TOTAL</b>	<b>70945</b>

Fonte: Procuradoria Geral do Município de Londrina (2022).

Em relação ao ano de 2020, a demanda de documentos recebidos somados os físicos e virtuais pela plataforma SEI somaram 5.316 documentos. Se for analisar pelo número de consultas, foram recebidas 4.819, sendo emitidas 4.327, separando-se o número de pareceres jurídicos, um ato administrativo que demanda maior complexidade, foram emitidos 1.024 pareceres.

O setor da contencioso em 2020 recebeu um número de 3.010 demandas novas, ou seja, ações novas, enquanto que o número de intimações recebidas totalizou 86.785 intimações, que são consideradas demandas também, sendo que o número de peças processuais produzidas nesse período foi de 70.945.

Figura 7 - Relatório de Produtividade PGM 2021



PROCURADORIA-GERAL DO MUNICÍPIO DE LONDRINA  
 PROCURADORIA-GERAL ADJUNTA DE GESTÃO DO CONTENCIOSO  
 PROCURADORIA-GERAL ADJUNTA DE GESTÃO DA CONSULTORIA

## Relatório Geral - 2021

	Consultoria Recebida	Total Consultoria Emitida	Total Pareceres
GSP	42	65	17
GLC*	1003	1114	456
GAFT	180	135	38
GALN	54	41	39
GAFT/GALN	234	176	77
GPPUMA*	123	137	75
GAP	381	376	338
GEF	132	122	0
Coordenadoria RPV	1760	1456	0
Outros (Gabinete e outros)	32	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>3707</b>	<b>3446</b>	<b>963</b>

	Novos casos contencioso - Unidade
GSP	411
GLC*	34
GAFT	144
GALN	4
GAFT/GALN	148
GPPUMA*	128
GAP	308
GEF	12
SAMJT	32
Outros (Gabinete e outros)	8
<b>TOTAL</b>	<b>1229</b>

	Intimações da Gerência
GSP	7546
GLC*	759
GAFT	4751
GALN	1
GAFT/GALN	4752
GPPUMA*	3353
GAP	5614
SAMJT	2735
GEF - Setor Contencioso*	15690
GEF - Setor Movimentação****	36073
GEF - Setor de Habilitações*****	154
GEF - Setor de Grandes Devedores*****	6738
Gabinete	55
<b>TOTAL</b>	<b>83469</b>

	Total peças contencioso
GSP	2668
GLC*	508
GAFT	2345
GALN	12
GAFT/GALN	2357
GPPUMA*	1525
GAP	3819
GEF (Setor Contencioso)*	12431
GEF (Setor Movimentação)*	36143
SAMJT	5110
<b>TOTAL</b>	<b>66918</b>

Fonte: Procuradoria Geral do Município de Londrina (2022).

Referente ao ano de 2021, a demanda de documentos recebidos somados os físicos e virtuais pela plataforma SEI somaram 1.791 documentos. Se analisar pelo número de consultas, foram recebidas 3.707, sendo emitidas 3.446, separando-se o número de pareceres jurídicos, um ato administrativo que demanda maior complexidade, foram emitidos 963 pareceres.

O setor da contencioso em 2021 recebeu um número de 1.229 demandas novas, ou seja, ações novas, enquanto que o número de intimações recebidas totalizou 83.429 intimações, que são consideradas demandas também, sendo que o número de peças processuais produzidas nesse período foi de 66.918.

Algumas variantes devem ser consideradas para que seja feito o comparativo dos relatórios anuais:

Esclareça-se, preliminarmente, que a Procuradoria Geral do município de Londrina, órgão jurídico, atua, principalmente, de acordo com a demanda externa que o aciona, seja pelas movimentação da máquina do poder judiciário que redundam em intimações encaminhadas pelos Tribunais Superiores, Tribunais de 2ª instância e Justiça de 1ª instância, seja pelo ajuizamento de novos contenciosos em que os municípios ingressam com ações para pleitear os direitos que entendam lhe serem devidos, seja pelo acionamento da própria Fazenda Pública Municipal de Londrina, que é representada pela Procuradoria Geral do município.

Outro aspecto que deve ser muito bem destacado em relação à atuação por demanda, diz respeito à consultoria dos órgãos internos municipais e demais entidades da administração indireta do município de Londrina, as demandas solicitadas dependem, principalmente, das políticas públicas a serem realizadas e implementadas no âmbito da municipalidade, bem como ações públicas e determinados atos de governo que envolvam a consulta a aspectos jurídicos preventivos a serem feitos ao órgão jurídico.

Algumas sazonalidades devem ser consideradas para que os números sejam analisados.

No ano de 2019, o trabalho era exercido integralmente de forma presencial, não havia sido decretada a situação de emergência da Pandemia Covid-19, o número de servidores que atuavam naquele momento pode ser diverso. Certamente, os recursos materiais (como gastos com equipamentos de informática, energia elétrica, água, limpeza de banheiros, etc.) dispendidos pela administração pública no ano de 2019 foram maiores, em virtude da necessidade de manutenção de toda uma

estrutura física para comportar as estações de trabalho de aproximadamente 100 servidores funcionando diariamente de segunda a sexta-feira, das 8h às 19h, pois o início da jornada de trabalho variava entre os servidores, sendo que os ocupantes do cargo de Procurador do município possuem jornada flexível em decorrência da natureza de suas atividades nos termos do que prevê o Decreto Municipal n. 1.171, de 4 de outubro de 2017.

Existiam atividades mais voltadas à realização presencial, que demandavam mais recursos operacionais, como a utilização de horas extras, diárias para viagens entre outros dispêndios.

No ano de 2020, o início das atividades foi totalmente presencial, do dia 1 de janeiro de 2020 até 20 de março de 2020, quando foi expedido o Decreto n. 350, de 2020 e a Portaria n. 7/2020-PGM, iniciando-se como marco temporal para a contagem do serviço público em teletrabalho, mesmo no contexto da pandemia da Covid-19 a partir do dia 23 de março de 2020.

Em relação ao ano de 2020, as observações tecidas quanto às sazonalidades de 2019 podem ser consideradas no transcorrer de praticamente o primeiro trimestre, somente a partir do dia 23 de março de 2020, quando foi adotada a data como marco temporal, valendo as considerações a serem acrescentadas.

Para o segundo trimestre de 2020 até 31 de dezembro de 2021, período em que vigorou o teletrabalho na análise deste trabalho de conclusão de curso, algumas sazonalidades específicas desse período devem ser consideradas para a mensuração da produtividade do teletrabalho aplicado à Procuradoria Geral do município de Londrina.

Primeiro ponto, o número de servidores que compareceram presencialmente foi diminuído, conforme se infere das portarias: n. 6, de 20 de março de 2020; n. 7, de 27 de abril de 2020; n. 9, de 8 de maio de 2020; n. 3, de 2 de fevereiro de 2021; n. 4, de 18 de março de 2021; n. 8, de 9 de abril de 2021; n. 15, de 9 de novembro de 2021; e, por fim, a n. 6, de 8 de março de 2022, que fixaram o quantitativo mínimo de servidores que deveriam comparecer ao trabalho presencial para fins de atendimento ao público.

Outro ponto, a suspensão dos prazos judiciais pelo Conselho Nacional de Justiça e pelos Tribunais Superiores e de 2ª instância, perdurou do dia 19 de março de 2020 até 30 de abril de 2020, por meio da Resolução n. 313, de 19 de março de 2020 do Conselho Nacional de Justiça.

Entre outras suspensões dos Tribunais Superiores, esta suspensão de praticamente 1 mês e 10 dias impactou no número de intimações que, durante esse período foram reduzidas, ou que traduz na redução de demanda e, conseqüentemente, afetou o número de cumprimentos de intimações.

Ocorreu, também, suspensão das audiências até que fosse firmado um procedimento padrão. Tal procedimento envolvia a concordância das partes envolvidas para que aquelas fossem realizadas. Com a suspensão das audiências, reduziu-se o número de processos julgados durante o ano de 2020.

Ainda, durante o ano de 2020, houve demandas relacionadas a questionamentos quanto às medidas que seriam tomadas em relação à pandemia da Covid-19, em contrapartida, outras políticas públicas foram arrefecidas, como os investimentos em obras públicas, suspensão de contratos administrativos, contingenciamento de despesas em diversas áreas na execução e programas de governo, principalmente para o atendimento de medidas de distanciamento social, entre outras, o que diminuiu a demanda por consultoria em diversas áreas.

Vale lembrar que as demandas de consultoria relacionadas com a Pandemia da Covid-19 foram solucionadas com mais agilidade, vários pareceres foram expedidos em 48 horas, ou até mesmo em 1 dia, sendo que o prazo regimental previsto no artigo 6º, inciso I, da Portaria interna n. 20, de 2 de dezembro de 2014, é de 30 (trinta) dias para as consultas em geral.

Além disso, a Procuradoria Geral do município de Londrina foi demandada a responder às solicitações do Ministério Público e a outros órgãos externos, como se pode constatar no expressivo aumento de solicitações, de 61 em 2019 para 104 em 2020, o que resultou em um aumento de 11,59%, sendo que o número de solicitações saltou de 104 em 2020 para 317 em 2021, o que resultou em um aumento vertiginoso de 70,49%.

Demandas judiciais relacionadas com a Pandemia da Covid-19 exigiram uma atuação muito mais ágil da Procuradoria Geral do município de Londrina, principalmente no que diz respeito às ações com pedido de liminar ajuizadas pelos empresários e demais setores da economia quanto ao fechamento do comércio e paralisação de atividades consideradas não essenciais, ou pleitos referentes à retomada das atividades por setores da educação.

Por outro lado, demandas judiciais relacionadas a pedidos de vaga em creche tiveram decréscimo, principalmente porque as aulas presenciais estiveram



suspensas, e algumas demandas judiciais relacionadas ao pagamento de horas extras dos servidores foram suspensas em decorrência do acolhimento do Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas n. 0002642-61.2019.8.16.0000, em trâmite perante o Tribunal de Justiça do Estado do Paraná.

Ocorreu um aumento de ações repetitivas, sendo observado que foi necessário criar um setor específico dentro da gerência de serviços públicos e outro dentro da gerência de assuntos de pessoal, ambas gerências que fazem parte do órgão jurídico da Procuradoria Geral do município de Londrina para fazer a gestão desses processos, conforme implantação por intermédio da Portaria n. 22, de 24 de agosto de 2020.

### 3.6 TECNOLOGIAS EMPREGADAS NO DESENVOLVIMENTO DO TELETRABALHO E PRÁTICAS INOVATIVAS IMPLEMENTADAS

Para o desenvolvimento das atividades administrativas relacionadas ao desenvolvimento da função pública pelos servidores públicos que estejam em teletrabalho é necessário que em suas moradias haja equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, *softwares*, ferramentas digitais ou de aplicações de internet, sendo basicamente um computador ou *notebook* com editor de texto e navegador com acesso à internet, a instalação de alguns programas de acesso remoto da prefeitura de Londrina, um *smartphone* com acesso a aplicativo de mensagens.

A Procuradoria Geral do município de Londrina-PGM adquiriu por intermédio de contrato administrativo um programa, que se encontra em fase de testes para implementação, no âmbito do serviço jurídico na gestão dos processos judiciais, o programa contratado eGPJ. Esse programa consiste em um *software* que auxilia na gestão dos processos judiciais e organização de rotinas administrativas, facilitando o cumprimento dos prazos judiciais pelos servidores públicos lotados na Procuradoria Geral do município de Londrina, tanto que essa prática inovativa rendeu a premiação no Programa de Incentivo à Inovação realizado no âmbito da Administração Pública do município de Londrina (PREFEITURA DE LONDRINA, 2021).

Outra prática inovativa que se percebeu foi a implementação das reuniões virtuais, em atendimento às medidas de distanciamento social, foram realizadas reuniões entre os membros das equipes internas para se traçarem estratégias de gestão, discussões e debates sobre questões jurídicas, organização de rotinas

administrativas e padronização de procedimentos internos do órgão da Procuradoria Geral do município de Londrina.

A realização de audiências virtuais no bojo de processos judiciais foi um importante passo para o incremento do acesso à justiça e a inclusão digital no cenário do Poder Judiciário. Apesar de não ser uma iniciativa pioneira da Procuradoria, trata-se de um novo modelo de prática de atos judiciais, que pode ser aperfeiçoado com o teletrabalho. Nesse momento, em que se está elaborando este trabalho, pode-se dizer que o Poder Judiciário continua simpático à ideia de dar continuidade às audiências virtuais com acesso remoto, tanto que foi publicada, no dia 23 de junho de 2022, a Resolução n. 465, de 22 de junho de 2022, que institui diretrizes para a realização de videoconferências no âmbito do Poder Judiciário. Pode-se perceber, que as audiências judiciais que têm sido agendadas constituem, em sua grande maioria, em audiências de acesso remoto, por videoconferência, o que demonstra a tendência de que seja dada continuidade a essa forma de realizar essa modalidade de ato processual.

As sustentações orais virtuais e as reuniões com os Desembargadores de Tribunais de 2ª instância e Ministros de Tribunais superiores também foi um marco significativo de ampliação e facilitação do acesso à justiça, amplificando o princípio da ampla defesa e efetivo contraditório, tornando a justiça mais acessível ao município de Londrina, este que dista 388 km da capital do estado do Paraná, o que, anteriormente à implantação do teletrabalho redundava em despesas muito custosas com passagens aéreas, diárias em hotéis e ajuda de custo, conta creditada aos cofres públicos para a participação presencial em sustentações orais na capital do estado, Curitiba e demais Tribunais que eventualmente o município demandasse ou fosse demandado.

As comunicações internas entre os servidores públicos da Procuradoria Geral do município de Londrina passaram a ser realizadas por aplicativos de mensagens, ou seja, essa ferramenta tecnológica propiciou que a comunicação e as informações relacionadas ao desenvolvimento das atividades administrativas dos servidores públicos fossem realizadas, interconectando os próprios servidores, as chefias imediatas com os servidores públicos e o serviço público jurídico, conseqüentemente, sendo adequadamente prestado.

## CONCLUSÃO

Diante do estudo de caso realizado no que diz respeito ao teletrabalho aplicado ao serviço jurídico da Administração Pública Municipal de Londrina percebe-se que a implantação do teletrabalho no âmbito do serviço jurídico da Administração Pública Municipal de Londrina trouxe benefícios à própria administração, pois, mesmo diante de um cenário de excepcionalidade, que se trata da Pandemia da Covid-19, em que medidas de higiene e de distanciamento social motivaram a implantação do teletrabalho de forma urgente e obrigatória, os principais benefícios constatados para a Administração Pública são:

- a) aumento de produtividade no atendimento das demandas, conforme se constatou na análise do período que foi mapeado pela própria Procuradoria Geral do município de Londrina, em que se mostrou produtiva no concernente ao cumprimento das obrigações institucionais demandadas;
- b) percebeu-se, no que diz respeito ao setor contencioso, que ingressaram 2.361 ações novas e foram recebidas 72.702 intimações, ou seja houve 75.063 demandas, sendo atendidas, ou seja, peticionadas, 93.945, o que demonstra que além de terem sido atendidas as 75.063 demandas, ocorreram atividades de proativa em 18.882 petições, ou seja, pode-se dizer que a Procuradoria realizou o trabalho 25,15% acima do montante demandado pelo Poder Judiciário, ou seja, atingiu a eficácia;
- c) quanto ao comparativo feito com base nos Relatórios Gerais dos anos de 2019, 2020 e 2021, foram justificados os motivos pelos quais não se pôde aferir o aumento de produtividade comparativamente entre o período em que as atividades eram executadas integralmente de forma presencial e o período considerado, ou seja, os anos de 2020 e 2021 em que estava no contexto da Pandemia da Covid-19, sendo certo que o ideal seria que as comparações fossem realizadas em tempos de normalidade, em que se possa muito mais fielmente serem apurados os dados entre as demandas e respostas às próprias demandas.

Algumas desvantagens podem ser apuradas, com base na doutrina tratada neste trabalho, quanto à adoção do teletrabalho para a Administração Pública, quais sejam:

- a) segurança dos dados que fazem parte da obrigação de guarda deles por parte da Administração Pública e;
- b) na forma de gestão alguns aspectos relacionados à gestão de pessoas, a depender do tipo de relação entre as chefias e seus subordinados.

Para os servidores públicos, os principais benefícios percebidos foram:

- a) a flexibilidade no cumprimento da jornada integralmente presencial proporcionou a economia com dispêndios de deslocamento, cumprimento de jornada em suas residências com mais conforto e a possibilidade de obter maior concentração na realização de suas atividades administrativas (nesse ponto, não se pode afirmar com total certeza, pois é preciso apurar as aptidões e a situação concreta de cada servidor). Existem relatos de servidores públicos que preferiram trabalhar presencialmente em vez do teletrabalho;
- b) no que diz respeito aos impactos na adoção do teletrabalho para os direitos dos servidores públicos, o que se pôde constatar é que os direitos estatutariamente garantidos foram respeitados. Não ocorreram modificações advindas de mudança da lei.

Outrossim, algumas desvantagens para os servidores públicos pela adoção do teletrabalho puderam ser constatadas no decorrer deste trabalho:

- a) o custo logístico que deveria ser arcado exclusivamente pelo servidor público quanto às despesas com os insumos necessários para a realização do teletrabalho, custos com aparelhos de informática, como computadores, monitores, *smartphones*, energia elétrica, ambiente laboral, cadeiras, mesa, assinatura de plano de internet sem que a Administração Pública se responsabilizasse por esses custos operacionais;

- b) o corte da realização de horas extras, ou até a formação de banco de horas, apesar de o teletrabalhador muitas vezes ser demandado a realizar atividade por tarefas, o que diminui o aumento extra na remuneração mensal;
- c) o direito à desconexão dos teletrabalhadores, que se tornaram permanentemente acessíveis em decorrência das Tecnologias de Informação e Comunicação, as quais podem vulnerar o direito ao meio ambiente de trabalho sadio aos servidores públicos;
- d) No concernente à análise feita no estudo de caso, no tópico Dos Direitos Assegurados no Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Município de Londrina e a Compatibilidade com o teletrabalho, ocorreu a suspensão do pagamento dos adicionais: adicionais de insalubridade, por serviços extraordinários e noturno, conforme artigo 14 do Decreto Municipal n. 64, de 18 de janeiro de 2021, e nos termos do artigo 15 do mesmo decreto, fez-se uma exclusão de incidência dos adicionais previstos nos artigos 185 a 190, da Lei Municipal n. 4.928, de 17 de janeiro de 1992, logo, os pagamentos figurariam como incompatíveis com a implantação do teletrabalho na modalidade de controle de produtividade por tarefa.

Em relação à questão, se com a implantação do teletrabalho adveio economia para os cofres públicos e o conseqüente aumento de produtividade? Efetivamente não se pôde mensurar quantitativamente em valores no que se refere à economia que foi gerada com a implantação do teletrabalho.

Seria necessário que o espectro da pesquisa fosse ampliado, utilizando-se de cálculos orçamentários, rubrica de receitas e despesas, cálculos relacionados à gestão de recursos financeiros, água, luz, mobiliário, comparativo entre os períodos de normalidade, etc., o que se tornaria um cálculo fora de uma realidade, pois se o período e a situação de emergência de saúde pública não fosse um fato que pesasse tanto no que diz respeito ao orçamento público, poderia ter sido feito um comparativo.

O que se pôde constatar, conforme justificado acima, é que o aumento da produtividade foi constatado durante a realização do teletrabalho, mas a economia de recursos públicos ainda não se figura possível de mensurar objetivamente dentro do órgão da Procuradoria Geral do município de Londrina, uma vez que o cálculo envolveria variantes das quais não se pode afirmar com plena certeza que a economia gerada foi em razão da implantação do teletrabalho, tão somente.

O orçamento público de cada órgão é elaborado com base nas despesas dos anos anteriores; por se tratar de um levantamento em que a humanidade, mais propriamente, a municipalidade de Londrina, assim como o mundo inteiro passou por uma crise sanitária em que ocorreu situação de calamidade pública, torna-se difícil um levantamento plenamente certo do montante economizado pelo órgão e que torne a base para os levantamentos posteriores.

O que se defende neste trabalho de conclusão de curso é que para fins de metodologia da pesquisa e a adoção de um método que respondesse de forma com 100% de plena certeza dos resultados obtidos, seria preciso manter o objeto de análise entre períodos de inteira normalidade, a fim de mensurar se o referido aumento de produtividade estaria diretamente proporcional à redução de gastos com orçamento do órgão público.

Por fim, pôde-se constatar que foi aprimorada a utilização da tecnologia e desenvolvidos modelos inovativos na realização das atividades administrativas pelos servidores públicos, ocorrendo um incremento de qualidade na prestação do serviço público. As tecnologias utilizadas e as práticas inovativas listadas no item 3.5. serão grandes aliadas para o desenvolvimento de uma cultura cada vez mais realista e favorável à implantação do teletrabalho de forma definitiva no órgão jurídico da Administração Pública Municipal de Londrina.

## REFERÊNCIAS

ANDRADE, Pollyana Vasconcelos Correia Lima de Andrade. Teletrabalho no Ordenamento Jurídico Brasileiro, **Revista Tribunal Regional do Trabalho 13ª Região**, João Pessoa, v. 15, n. 1, p. 284-303, 2007.

ARAGÃO Alexandre Santos de. Serviços públicos e direitos fundamentais. **RFD-Revista da Faculdade de Direito da UERJ**, v. 1, n. 19, jun./dez. 2011. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/rfduerj/article/view/1725>. Acesso em: 26 abr. 2022.

BELLO, Drielly Guimarães Baptista. **Teletrabalho e as perspectivas dentro do ordenamento jurídico brasileiro**. 53 f. Monografia (Graduação em Direito) – Unidade de Ensino Superior Dom Bosco, São Luís, 2018. Disponível em: <http://repositorio.undb.edu.br/bitstream/areas/66/1/DRIELLY%20GUIMARAES%20BAPTISTA%20BELLO.pdf>. Acesso em: 26 abr. 2022.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 26 abr. 2022.

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

BRASIL. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1.º de maio de 1943, e as Leis n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília: Presidência da República. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm). Acesso em: 18 fev. 2021.

BRASIL. **Portaria n. 23, de 4 de abril de 2019**. Ministério da Economia/Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital/Secretaria de Governo Digital. Disponível em: [https://www.in.gov.br/materia/-/asset\\_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/70491912/do1-2019-04-08-portaria-n-23-de-4-de-abril-de-2019-0491574#:~:text=Disp%C3%B5e%20sobre%20diretrizes%2C%20compet%C3%Aancias%20e,vista%20o%20disposto%20no%20art](https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/70491912/do1-2019-04-08-portaria-n-23-de-4-de-abril-de-2019-0491574#:~:text=Disp%C3%B5e%20sobre%20diretrizes%2C%20compet%C3%Aancias%20e,vista%20o%20disposto%20no%20art). Acesso em: 26 abr. 2022.

BORGES, Rosemary Pessoa. **Tecnologia da informação e comunicação I** (livro eletrônico). Natal: IFRN, 2019.

**CÂMARA DOS DEPUTADOS. Projeto de Lei n. 6.787, de 2016, do Poder Executivo, que altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.**

Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/discursos-e-notas-taquigraficas/discursos-em-destaque/projeto-de-lei-no-6787-2016-reforma-trabalhista/projeto-de-lei-no-6787-2016-reforma-trabalhista>. Acesso em: 26 abr. 2022.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de direito administrativo I**. 27. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Atlas, 2014.

CARVALHO PINTO, Artur Emílio de. Da possibilidade de adoção do teletrabalho pelo Poder Judiciário. **THEMIS**: Revista da Esmec, v. 11, p. 51-74, 2016.

CONGRESSO NACIONAL. **Medida Provisória n. 1108, de 2022**. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação de que trata o § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943. 2022a. Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/152406>. Acesso em: 26 abr. 2022.

CONGRESSO NACIONAL. **Medida Provisória n. 1109, de 2022**. Autoriza o Poder Executivo federal a dispor sobre a adoção, por empregados e empregadores, de medidas trabalhistas alternativas e sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal. 2022b. Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/152407>. Acesso em: 26 abr. 2022.

COSTA, Hermes Augusto. Produtividade. **Dicionário das crises e das alternativas**. 2012. p. 169-170.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito administrativo**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

DINIZ, Maria Helena. **Dicionário Jurídico**. 3 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2008. vol. J-P.

FINCATO, Denise. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira, **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 75, p. 58-72, fev. 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/152290>. Acesso em: 2 abr. 2022.



FONTANA, Clarissa Peres. A evolução do trabalho: da pré-história até ao teletrabalho. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 7, n. 7, p. 1155-1168, 2021. DOI: <https://doi.org/10.51891/rease.v7i7.1759>.

HAU, F.; TODESCAT, M. O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores: vantagens e desvantagens em um estudo de caso. **Navus-Revista de Gestão e Tecnologia**, v. 8, n. 3, p. 37-52, 2018.

JUSTIÇA FEDERAL. Tribunal Regional Federal da 4ª Região. Memória Institucional. **Revista Momento Memória do JFPR**, história do Eproc. 2021. Disponível em: [https://www.trf4.jus.br/trf4/controlador.php?acao=noticia\\_visualizar&id\\_noticia=16175#:~:text=Focada%20no%20desenvolvimento%20da%20inform%C3%A1tica,2003%20pelo%20Juizado%20Especial%20Federal](https://www.trf4.jus.br/trf4/controlador.php?acao=noticia_visualizar&id_noticia=16175#:~:text=Focada%20no%20desenvolvimento%20da%20inform%C3%A1tica,2003%20pelo%20Juizado%20Especial%20Federal). Acesso em: 04 abr. 2022.

LEITE, Ana Luiza; MULLER, Isabela Regina Fornari. Teletrabalho no serviço público: estudo de caso no Ministério Público de Santa Catarina-MPSC. *In*: SEMEAD SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO, 20., 2017. **Anais [...]**. 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

LONDRINA. **Decreto Municipal n. 334, de 17 de março de 2020**. Regulamenta medidas relativas às ações a serem coordenadas pela Secretaria Municipal de Saúde para o enfrentamento da Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (ESPIN) decorrente do coronavírus (COVID-19). Londrina, 2020a. Disponível em: <http://repositorio.londrina.pr.gov.br/index.php/menu-idoso/secretaria-idoso/30807-decreto-municipal334-2020-1/file>. Acesso em: 12 jun. 2021.

LONDRINA. **Decreto Municipal n. 350, de 20 de março de 2020**. Dispõe sobre as medidas transitórias de Emergência de Saúde Pública, para combate e prevenção ao COVID-19 (novo Coronavírus) que se aplicam aos Órgãos da Administração Direta, Indireta e Fundacional do Município. Londrina, 2020b. Disponível em: <http://repositorio.londrina.pr.gov.br/index.php/menu-controladoria/covid-19/32324-microsoft-word-jornal-4025-salvo/file>. Acesso em: 08 fev. 2021.

LONDRINA. **Decreto Municipal n. 505, de 24 de abril de 2020**. Estabelece as normas de retorno gradativo ao trabalho presencial dos servidores públicos municipais de Londrina aos próprios públicos, para a continuidade das medidas de enfrentamento da pandemia decorrente do novo coronavírus (COVID-19). 2020c. Disponível em: <https://portal.londrina.pr.gov.br/images/stories/jornalOficial/Jornal-4050-Assinado-Pdf.pdf#page=7>. Acesso em: 08 fev. 2021.

LONDRINA. **Decreto Municipal n. 64, de 18 de janeiro de 2021**. Estabelece normas de cuidados essenciais no trabalho presencial dos servidores públicos do Município de Londrina, para a continuidade das medidas de enfrentamento da pandemia decorrente do novo coronavírus (COVID-19) e institui diretrizes de procedimentos administrativos aos órgãos de gestão de pessoas. Disponível em: <https://portal.londrina.pr.gov.br/images/stories/jornalOficial/Jornal-4257-Assinado-Pdf.pdf>. Acesso em: 8 fev. 2021.

LONDRINA. **Lei n. 12.979, de 17 de dezembro de 2019.** Dispõe sobre a Jornada de Trabalho dos servidores públicos da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo do Município de Londrina (que passará das atuais 30 horas semanais - 6 horas diárias, para 40 horas semanais - 8 horas diárias) nas admissões referentes aos concursos realizados após a promulgação dessa Lei e dá outras providências. Disponível em: <https://www1.cml.pr.gov.br/leis/2019/web/LE129792019consol.html>. Acesso em: 8 fev. 2021.

LONDRINA. **Lei n. 4.928, de 17 de janeiro de 1992.** (Publicada na Folha de Londrina de 21.03.1992), que dispõe sobre o Estatuto do Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Civis do Município de Londrina – PR. Disponível em: <https://www.cml.pr.gov.br/leis/1992/web/LE049281992compilado.html>. Acesso em: 25 fev. 2021.

LONDRINA. **Lei n. 9.337, de 19 de janeiro de 2004.** Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Salários da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo do Município de Londrina e dá outras providências. Disponível em: <https://www1.cml.pr.gov.br/leis/2004/web/LE093372004consol.html#:~:text=Disp%C3%B5e%20sobre%20o%20Plano%20de,Londrina%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%Aancias>. Acesso em: 25 fev. 2021.

MACHADO, Sidnei. **A noção de subordinação jurídica.** São Paulo: LTr, 2009.

MASSARO, Rubens Luiz Schmidt Rodrigues. **Teletrabalho: desafio ao Direito Trabalho Contemporâneo e as modificações trazidas com a Reforma Trabalhista.** 2020. Disponível em: <https://tede.pucsp.br/bitstream/handle/23186/2/Rubens%20Luiz%20Schmidt%20Rodrigues%20Massaro.pdf>. Acesso em: 4 abr. 2022.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro.** 27. ed. São Paulo: Malheiros, 2002.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo.** 22. ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

MELO, Sandro Nahmias. Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão. **Revista LTR: legislação do trabalho,** São Paulo, v. 81, n. 9, p. 1094-1099, set. 2017.

MENDES, Ricardo Augusto de Oliveira; OLIVEIRA, Lucio Carlos Dias; VEIGA, Anne Gabriela Bastos. A viabilidade do teletrabalho na administração pública brasileira. **Brazilian Journal of Development,** v. 6, n. 3, p. 12745-12759, 2020.

MIZIARA, Raphael. A reforma sem acabamento: incompletude e insuficiência da normatização do teletrabalho no Brasil. **Revista de direito do trabalho,** São Paulo, v. 44, n. 189, p. 61-80, 2018.

MOREIRA NETO, Diogo de Figueiredo. **Curso de direito administrativo: parte introdutória, parte geral e parte especial.** 16. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

MOVIMENTO NACIONAL ODS. **A Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável**. 2022. Disponível em: <https://sc.movimentoods.org.br/agenda-2030/>. Acesso em: 10 maio 2022.

PARANÁ. **Decreto Estadual n. 9.979/21**. Regulamenta as atividades de teletrabalho na administração direta, autarquias e fundações do Governo do Estado.

PALOSCHI, Adriano. **Aspectos que influenciam a prática do teletrabalho por servidores públicos**: diretrizes para universidades públicas. 2021. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, 2021.

PREFEITURA DE LONDRINA. **Programa de Incentivo à Inovação premia 31 servidores municipais**. 2021. Disponível em: <https://blog.londrina.pr.gov.br/?p=116995>. Acesso em: 10 maio 2022.

PRETTI, Gleibe. **Teletrabalho na Prática**: Todos os Contratos podem ser transformados em Teletrabalho? O Empregado em Teletrabalho, terá todos os Direitos Trabalhistas? São Paulo: Ltr, 2018.

QUINTAS, Paula. **Os direitos da personalidade consagrados no Código do Trabalho na perspectiva exclusiva do trabalhador subordinado**: direitos (des)figurados. Coimbra: Almedina, 2013.

RONCA, Tales. Comentários sobre questões polêmicas do teletrabalho para os servidores públicos do Poder Judiciário. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, Brasília, v. 23, n. 2, p. 61-71, nov. 2019.

ROSANO-PEÑA, Carlos; GOMES, Eduardo Bráz Pereira. **Eficiência e produtividade no setor público**: conceitos e medidas. 2018.

SADDY, André. **Curso de direito administrativo brasileiro**. Rio de Janeiro: CEEJ, 2022. v. 1.

SÃO PAULO. Decreto Municipal n. 59.755/2020. Institui o teletrabalho de forma permanente. Disponível em: <http://legislacao.prefeitura.sp.gov.br/leis/decreto-59755-de-14-de-setembro-de-2020>. Acesso em: 2 fev. 2021.

SILVA, Aimée Mastella Sampaio da. A aplicação do teletrabalho no serviço público brasileiro. *In*: CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO E CONTEMPORANEIDADE, 2015. **Anais do 3º Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade**: mídias e direitos da sociedade em rede. Disponível em: <http://www.ufsm.br/congressodireito/anais>. Acesso em: 2 fev. 2021.

SOUZA, Hadrian Amancio Motta de; FERREIRA, Vanessa Rocha. Direito à desconexão e teletrabalho: Uma análise contextual da Pandemia em face da precarização do trabalho Right to disconnection and telework: A contextual analysis of the Pandemic in the face of precarious work. **Brazilian Journal of Development**, v. 7, n. 12, p. 116975-116990, 2021.

TEIXEIRA, Sergio Torres; SERPA, Carolina Siqueira Gelba. Teletrabalho e Reforma Trabalhista: uma reflexão sobre os direitos e obrigações dos sujeitos da relação de emprego e suas repercussões processuais. **Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas**, v. 5, n. 2, p. 154-193, 2019.

TIRONI, Luis Fernando *et al.* Critérios para geração de indicadores de qualidade e produtividade no serviço público. **Texto para discussão**, Brasília, DF: IPEA, n. 238, p. 15-15, 1991.

VARELA, Beatriz dos Santos; AGRA, Joana Corrente da. **O impacto da Covid-19 nas organizações: uma breve abordagem à implementação do teletrabalho na Administração Pública Portuguesa**. 2021. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/356616974\\_O\\_impacto\\_da\\_Covid-19\\_nas\\_organizacoes\\_uma\\_breve\\_abordagem\\_a\\_implementacao\\_do\\_teletrabalho\\_na\\_Administracao\\_Publica\\_Portuguesa](https://www.researchgate.net/publication/356616974_O_impacto_da_Covid-19_nas_organizacoes_uma_breve_abordagem_a_implementacao_do_teletrabalho_na_Administracao_Publica_Portuguesa). P. Acesso em: 2 fev. 2022.

VIEIRA, Cristiane Gonçalves. Teletrabalho no Setor Público. **Cadernos**, [S. l.], v. 1, n. 6, p. 93-115, dez. 2020. Disponível em: <https://www.tce.sp.gov.br/epcp/cadernos/index.php/CM/article/view/108>. Acesso em: 3 jun. 2022.

TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO. **Wikimedia**. 2022. Disponível em: [https://pt.wikipedia.org/wiki/Tecnologias\\_da\\_informa%C3%A7%C3%A3o\\_e\\_comunica%C3%A7%C3%A3o](https://pt.wikipedia.org/wiki/Tecnologias_da_informa%C3%A7%C3%A3o_e_comunica%C3%A7%C3%A3o). Acesso em: 3 jun. 2022.

ZAVANELLA, Fabiano; BROLIO, Raphael Jacob. Lei Geral de Proteção de Dados e o Teletrabalho no Brasil: Breve Análise dos Desafios em um Mundo Globalizado e sob os Efeitos da Pandemia. *In*: ZAVANELLA, Fabiano; PINTO, Luís Otávio Camargo. **A evolução do teletrabalho**. 2021. p. 40-56.

**ANEXO A – Portaria Interna n. 03, de 2 de fevereiro de 2021**

Ementa: Estabelece normas de retorno gradativo ao trabalho presencial dos servidores da Procuradoria-Geral do Município para a continuidade das medidas de enfrentamento da pandemia decorrente do novo coronavírus (COVID-19) e dá outras providências, nos termos do Decreto nº 64, de 18 de janeiro de 2021.

Considerando o contido no Decreto Municipal nº 64, de 18 de janeiro de 2021, que estabelece normas de cuidados essenciais no trabalho presencial dos servidores públicos do Município de Londrina, para continuidade das medidas de enfrentamento da pandemia decorrente do novo Coronavírus (COVID 19) e institui diretrizes de procedimentos administrativos aos órgãos de gestão de pessoas;

Considerando a necessidade de garantir o adequado retorno dos servidores públicos municipais de Londrina às suas atividades presenciais, exercidas junto aos próprios públicos;

Considerando a importância de o retorno ao trabalho presencial ocorrer gradativamente, bem como serem observadas as medidas de restrições para o enfrentamento da emergência em saúde pública decorrente do COVID-19, com restrições que devem ser cumpridas;

Considerando as competências da Procuradoria Geral do Município, previstas na Lei Municipal nº 8.834, de 01 de julho de 2002;

Considerando o disposto no art. 29 do Decreto Municipal nº 174, de 11 de fevereiro de 2020;

Considerando a necessidade de desenvolvimento de trabalho presencial mínimo no âmbito da Procuradoria Geral do Município, visando garantir, sobretudo, o assessoramento do Procurador Geral e da Administração Municipal como um todo;

Considerando que a distribuição do serviço afeto à Procuradoria Geral do Município é realizada de acordo com a matéria e/ou assunto;

Considerando o consenso havido entre Gabinete, Gerências e Diretorias acerca da necessidade de haver trabalho presencial, na forma abaixo estabelecida.

**O PROCURADOR-GERAL DO MUNICÍPIO DE LONDRINA, ESTADO DO PARANÁ, no uso de suas atribuições legais,  
R E S O L V E :**

Art. 1º Os servidores da Procuradoria Geral do Município de Londrina, dentro da viabilidade técnica e operacional de cada setor, e sem prejuízo das suas atribuições, poderão realizar trabalho semipresencial, observadas as normas do Decreto Municipal nº 64, de 18 de janeiro de 2021.

Art. 2º Fica estabelecido o quantitativo mínimo de um Procurador e um servidor técnico por gerência para atuação presencial diária, em sistema de escala de revezamento a ser definido semanalmente pelas respectivas Gerências, o qual será publicizado internamente por sistema próprio pela DTA.

§ 1º Os servidores técnicos da Coordenadoria de Apoio Administrativo à Execução Fiscal da Gerência de Execução Fiscal que exercem suas funções na Praça de Atendimento da Secretaria Municipal de Fazenda deverão trabalhar de forma presencial, todos os dias da semana, e não entrarão na escala de revezamento prevista nos parágrafos anteriores, em razão da natureza de seu serviço.

§ 2º O número mínimo de servidores para realizar trabalho presencial nas Diretorias Técnicas, Coordenadoria de Apoio Administrativo ao Gabinete e Assessoria Técnica será definido conjuntamente com o Gabinete, conforme a necessidade.

Art. 3º O trabalho presencial dos servidores nos dias em que não estiverem na escala de revezamento mencionada no art. 2º será facultativo, quando se mostrar necessário ao bom desempenho das funções do cargo e cumprimento de suas tarefas, devendo ser previamente comunicado à chefia imediata ou por ela determinado.

Art. 4º Todos os servidores da PGM, deverão realizar seus trabalhos de forma semipresencial, conforme art. 2º, II do Decreto nº 64, de 18 de janeiro de 2021, salvo aqueles cuja natureza do serviço exija a realização de atividades presenciais, ou aqueles que tenham requerido condições especiais de trabalho, após a autorização do titular da pasta, conforme art. 5º do referido decreto ou art. 6º, V desta Portaria.

§ 1º No regime semipresencial, nos dias em que estiver trabalhando presencialmente, o servidor deverá cumprir expediente de forma integral nesta modalidade, com carga horária relativa à jornada diária inerente ao cargo, e deverá, obrigatoriamente, efetuar o registro de entrada e saída no ponto eletrônico.

§ 2º O trabalho presencial em cumprimento à escala de revezamento será realizado das 12h às 18h, ficando vedada a realização de trabalho extraordinário, salvo convocação expressa do Gabinete, sob pena de responsabilização.

Art. 5º Fica vedada a realização de jornada de forma presencial e em teletrabalho no mesmo dia.

Art. 6º Poderão requerer condições especiais de trabalho, os servidores que se enquadrarem nas seguintes hipóteses:

I com 60 (sessenta) anos ou mais, acometido de doenças crônicas (hipertensão, diabetes, doenças cardíacas, doenças autoimunes, pessoas em tratamento com imunossuppressores, asma, bronquite, DPOC);

II imunossuprimidos;

III gestantes;

IV lactantes que estejam amamentando criança com idade até 12 meses;

V acometidos ou em tratamento por doenças crônicas ou moléstias, que possam ter sua situação agravada.

§ 1º As condições especiais a que se refere o caput deste artigo poderão se constituir de regime de teletrabalho, regime semipresencial, horário flexível ou medidas alternativas de trabalho, a critério do Gabinete, sendo que todas as concessões nestes moldes devem ser acompanhadas e controladas pela chefia

imediate, de forma a garantir regular execução das atividades e eficiente prestação de serviço.

§ 2º O requerimento do servidor que se enquadrar nas hipóteses dos incisos I a IV deste artigo, será baseado em autodeclaração, conforme modelo constante no Anexo Único do Decreto nº 64, de 18 de janeiro de 2021, e considerado documento comprobatório para justificar as condições especiais de trabalho requeridas, ficando o servidor obrigado a entregar atestado médico em até 30 (trinta) dias após o requerimento.

§ 3º Aos servidores que se enquadrem nas hipóteses dos incisos I e II deste artigo, em havendo impossibilidade de conceder condições especiais de trabalho, o Gabinete poderá autorizar o afastamento das atividades laborais, circunstância em que deverá agendar perícia na Diretoria de Saúde Ocupacional, nos termos do Decreto nº 768, de 27 de junho de 2016.

§ 4º Os servidores que forem afastados de suas atividades laborais, na hipótese dos incisos III e IV deste artigo, ficam desobrigados do agendamento de perícia médica, devendo anexar documento comprobatório de sua condição ao registro de ponto eletrônico, que será entregue na Diretoria Técnica Administrativa – DTA.

§ 5º Os servidores enquadrados na hipótese do inciso V deste artigo, deverão apresentar justificativa da necessidade da condição especial de trabalho, conforme requerimento constante no Anexo Único desta Portaria, necessariamente acompanhada de atestado médico ou documento comprobatório.

§ 6º Quando as providências adotadas por força dos requerimentos de que trata este artigo não implicarem em afastamento das atividades, os atestados médicos ou documentos equivalentes, de que tratam os §§ 2º e 5º, deste artigo, serão anexados ao cartão de registro de ponto eletrônico e entregues à Diretoria Técnica Administrativa, que deverá encaminhar os documentos para a Secretaria Municipal de Recursos Humanos, que providenciará anotação em prontuário.

§ 7º As condições especiais de trabalho e os afastamentos concedidos nos moldes deste artigo, poderão prevalecer até posterior decisão em contrário.

Art. 7º Os servidores que apresentarem sintomas de contaminação pelo COVID-19 deverão procurar atendimento médico imediato, permanecendo afastados do trabalho mediante atestado, conforme art. 6º, § 1º do Decreto Municipal nº 64/2021, e/ou realizar o teletrabalho, conforme art. 7º do Decreto Municipal nº 350/2020, a partir da constatação dos sintomas e pelo tempo prescrito pelo médico.

Art. 8º O atendimento ao público será realizado, preferencialmente, por e-mail institucional ([procuradoria@londrina.pr.gov.br](mailto:procuradoria@londrina.pr.gov.br)) ou via telefone (43 3372-4305).

Parágrafo único. Os atendimentos presenciais, quando necessários, deverão ser previamente agendados, mediante acesso controlado à Procuradoria Geral do Município.

Art. 9º As reuniões, preferencialmente, serão realizadas por videoconferência previamente agendadas ou presencialmente, quando não puderem ser realizadas por videoconferência e forem imprescindíveis ao bom funcionamento do órgão, ou, ainda, mediante prévia convocação do Procurador-Geral do Município.

Art. 10 No âmbito desta Procuradoria, os trabalhos presenciais, obrigatoriamente, deverão ser realizados mediante a observância das seguintes medidas:

I manter os ambientes com janelas abertas e bem ventilados;

II manter a distância mínima de 1,5 (um metro e meio) entre os servidores;

III utilizar, obrigatoriamente, máscaras de contenção durante todo o período de trabalho;

IV não compartilhamento de objetos de trabalho, tais como canetas, computadores etc, devendo esses serem higienizados após utilização compartilhada; e

V outras medidas previstas no Decreto Municipal nº 64/2021.

Art. 11 Os servidores, durante a realização de teletrabalho, deverão:

I - desempenhar as funções do seu cargo;

II ser avaliados pela chefia imediata, de acordo com o nível de produtividade estabelecido;

III manter-se em prontidão, em sua moradia, e em condições de comparecerem à Procuradoria Geral, quando convocados pela chefia imediata e/ou pelo Gabinete, entre o período das 12h às 18h, sob pena de falta injustificada ao trabalho e desconto em sua remuneração, sem prejuízo da apuração de outras responsabilidades;

IV ficar disponível para ser contatado durante todo o horário normal de expediente; V – elaborar o relatório de produtividade nos termos da Portaria nº 39/2020;

VI manter telefones de contato permanentemente atualizados e ativos; e

VII observar os deveres previstos no Decreto Municipal nº 64/2021 e em outras normativas internas conforme sua expedição.

Art. 12 Fica delegado a todos os Procuradores do Município que realizarem trabalho presencial o recebimento de mandados de citação e/ou intimação que necessitem de recebimento pessoal.

Art. 13 As regras desta Portaria poderão ser revistas a qualquer momento, em conformidade com as orientações técnicas da autoridade superior.

Art. 14 O retorno dos estagiários às respectivas atividades será objeto de regulamentação pela Secretaria Municipal de Recursos Humanos e Portaria específica.

Art. 15 Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação, revogadas provisoriamente as disposições em contrário, especialmente a Portaria nº 7/2020-PGM.

Londrina, datado e assinado eletronicamente.

JOÃO LUIZ MARTINS ESTEVES  
PROCURADOR-GERAL DO MUNICÍPIO

Anexo único - 5075317



Documento assinado eletronicamente por João Luiz Martins Esteves, Procurador(a) Geral do Município, em 02/02/2021, às 15:20, conforme horário oficial de Brasília, conforme a Medida Provisória nº 2.200-2 de 24/08/2001 e o Decreto Municipal nº 1.525 de 15/12/2017.

A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [http://sei.londrina.pr.gov.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](http://sei.londrina.pr.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador 5069568 e o código CRC 74B642FD.

Referência: Processo nº 19.004.013816/2021-24EI nº 5069568