

**DO DIREITO PRIVADO AO DIREITO PÚBLICO: PARÂMETROS
PARA INCORPORAÇÃO DO TELETRABALHO NA LEI 8.112/90**

***FROM PRIVATE LAW TO PUBLIC LAW: PARAMETERS FOR THE
INCORPORATION OF TELEWORK INTO LAW No. 8.112/1990***

ANDRÉ DIAS FERNANDES

Doutor pela Universidade de São Paulo (USP). Mestre pela Universidade Federal do Ceará (UFC). MBA em Poder Judiciário pela Fundação Getúlio Vargas (FGV) Direito Rio. Professor permanente do Mestrado em Direito Privado da UNI7. Juiz Federal em Fortaleza (CE). Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1573703029928130>. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4350-7640>.

VALDÉLIO DE SOUSA MUNIZ

Mestre pelo Uni7. Professor de Direito e Processo do Trabalho na Faculdade Dom Adélio Tomasin (Fadat). E-mail: valdsm@uol.com.br. Lattes: <https://lattes.cnpq.br/4576062842242600>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-5552-5571>.

RESUMO

O teletrabalho no Brasil apresenta um paradoxo: embora sua implantação tenha começado em órgãos públicos, sua regulamentação ainda não chegou ao Estatuto dos Servidores Públicos Cíveis da União (Lei nº 8.112/90), enquanto, desde 2017, passou a integrar a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que rege as relações de trabalho na iniciativa privada. Quais as consequências dessa omissão legislativa? Por meio de pesquisas bibliográfica e documental, busca-se verificar a necessidade de uma normatização, ainda que mínima, acerca do teletrabalho no âmbito da administração pública. Em razão da ausência de parâmetros gerais que contemplem as particularidades do serviço público, a realidade presente é de uma regulamentação difusa, a cargo de cada Poder ou ente público que resolve definir critérios para adoção interna do teletrabalho. A positivação do teletrabalho na Lei 8.112/90 representaria mais do que mera atualização legislativa. Permitiria oferecer um tratamento mais isonômico aos servidores regidos por este estatuto e daria mais segurança jurídica, além de contribuir para reduzir a judicialização de afastamentos e remoções, a utilização de licenças e reduções de jornada com compensações e até mesmo diminuir o pagamento de adicionais de insalubridade. As experiências dos poderes e entes que já adotam o teletrabalho e o norte legal constante da CLT, inclusive as lacunas nela reconhecidas pelos estudiosos da matéria, e do Direito comparado aqui apresentado, hão de servir como valioso ponto de partida para uma regulamentação



com o aperfeiçoamento necessário e, obviamente, um debate público com o envolvimento das entidades representativas deste segmento de trabalhadores.

Palavras-chave: Teletrabalho; Regulamentação; Direito privado; Serviço público; Lei 8.112/90.

ABSTRACT

Telework in Brazil presents a paradox: although its implementation began in public agencies, its regulation has not yet been incorporated into the Statute of Federal Civil Servants (Law No. 8.112/90). Meanwhile, since 2017, it has been included in the Consolidation of Labor Laws (CLT), which governs labor relations in the private sector. What are the consequences of this legislative omission? Through bibliographic and documentary research, this study seeks to assess the necessity of a regulatory framework, even a minimal one, for telework within the public administration. In the absence of general parameters that consider the specificities of public service, the current reality is one of fragmented regulation, determined independently by each Branch of Government or public entity that chooses to establish internal criteria for the adoption of telework. The inclusion of telecommuting in Law No. 8.112/90 would represent more than a mere legislative update. It would provide a more equitable approach for civil servants governed by this statute and ensure greater legal certainty, in addition to helping reduce litigation concerning work absences, relocations, leave policies, workload reductions with compensatory measures, and even the payment of hazard pay. The experiences of the branches of government and entities that have already implemented telework, along with the legal framework set forth in the CLT, including the gaps identified by scholars in this field, and in the comparative law presented here, should serve as a valuable starting point for regulation that incorporates the necessary refinements. Naturally, this process should be accompanied by a public debate involving the representative entities of this workforce.

Keywords: Teleworking; Regulation; Private law; Public servisse; Law No. 8.112/90.

1 INTRODUÇÃO

Considerado uma espécie de trabalho remoto caracterizado pela realização de atividades profissionais fora do estabelecimento empresarial ou institucional com utilização de tecnologias de informação e comunicação (TICs), o teletrabalho é objeto de estudos e debates na Europa desde, pelo menos, a década de 1970. No Brasil, passou a ser discutido ainda por volta da década de 1990 e implantado por órgãos públicos desde 2009. Em 2017, foi inserido na Consolidação das Leis do Trabalho-CLT (Brasil, 1943) pela Reforma Trabalhista-Lei nº 13.467 (Brasil, 2017) e já teve sua redação atualizada pela Lei nº 14.442 (Brasil, 2022). Apesar de cada vez mais adotado no serviço público (em todas as esferas e poderes), ainda não dispõe de qualquer



regulamentação mínima no âmbito da Lei nº 8.112-Estatuto dos Servidores Públicos Civis da União (Brasil, 1990), permanecendo seu disciplinamento restrito a normativos internos de cada órgão e/ou Poder que resolva implementá-lo.

Não deixa de ser irônico que justamente no direito público, regido pelo princípio constitucional da legalidade, o teletrabalho ocorra à míngua de previsão legal, ao passo que no direito privado, regido pela autonomia da vontade e pela liberdade contratual, exista disciplina legal.

Quais as consequências desta lacuna legislativa? Que benefícios aos servidores e à própria Administração Pública adviriam de uma regulamentação mais ampla que parta da atualização da própria Lei nº 8.112/90? De fato, há 35 anos, quando editado o Estatuto dos Servidores Públicos Civis da União, o teletrabalho, embora já fosse discutido na Europa, não era uma realidade imaginável no Brasil. Mas os avanços tecnológicos e as experiências de utilização do trabalho remoto, tanto em órgãos públicos quanto na iniciativa privada, já demandam sua regulamentação mínima, com a definição de parâmetros isonômicos a nortear eventuais complementações que observem, apenas, as particularidades de determinados órgãos e/ou segmentos de servidores públicos.

A ausência de uma regulamentação de base, no âmbito da própria Lei nº 8.112/90, faz com que as diretrizes para adoção do teletrabalho sejam definidas órgão a órgão, em cada Poder, o que favorece, naturalmente, a ocorrência de eventuais incongruências. Ademais, também é fato que o teletrabalho, adotado compulsoriamente pela absoluta maioria das instituições (públicas e privadas), com exceção dos chamados serviços essenciais, por ocasião da pandemia de Coronavírus (Covid-19), a partir de março de 2020, se revelou eficaz, de modo geral, assegurando não somente a preservação de emprego e renda, finalidade primeira da Medida Provisória 927 (Brasil, 2020), mas, também, o atingimento de metas e o cumprimento do papel da maioria das empresas e entes públicos (com atividades teletrabalháveis), mesmo remotamente. E, a partir dessa experiência forçada, mas bem-sucedida, muitos destes profissionais puderam, após a autorização para retorno às atividades presenciais, permanecer em teletrabalho.

Ora, por mais que cada empresa, grupo econômico ou organização privada tenha providenciado regulamentos próprios (complementares) para adoção do teletrabalho, as bases mínimas a serem observadas (ainda que algumas delas porventura equivocadas ou por demais superficiais) estão na CLT (arts. 75-A a 75-F):



desde o conceito de (o que se entende por) teletrabalho, suas modalidades, possíveis consequências (como as decorrentes do uso de equipamentos fora do horário de expediente, despesas com retorno à atividade presencial e com aquisição e manutenção de infraestrutura etc.), permissão a aprendizes e estagiários, aplicabilidade da legislação brasileira àqueles que realizarem o teletrabalho fora do país e de normas coletivas de trabalho (convenções e acordos), necessidade de formalização em contrato ou aditivo contratual de trabalho até critérios para alteração entre regime presencial e de teletrabalho (e vice-versa) e para priorização de empregados na alocação em vagas para atividades em teletrabalho.

Mediante pesquisas bibliográficas (acesso a fontes secundárias como doutrinadores que já se ativeram à análise do tema ou, pelo menos, de questões a ele pertinentes ou correlacionadas) e documentais (com recurso a fontes primárias, especialmente legislação - em sentido amplo - e jurisprudência), o presente estudo objetiva apresentar um breve retrato da situação vivenciada no âmbito da administração pública, em razão da ausência de normatização-base aplicável a todos os entes e órgãos, e um quadro descritivo de como a CLT tem tratado a questão para a iniciativa privada, inclusive, a título de colaboração (proposição), apontando atecniaas nela presentes e que, porventura, possam ser aperfeiçoadas em caso de eventual regulamentação (inclusão) no corpo da Lei 8.112/90.

2 TELETRABALHO AO LONGO DA HISTÓRIA

O percurso histórico da adoção do teletrabalho no mundo (e, obviamente, no Brasil) está ligado, sem dúvida, ao avanço das TICs, mas também a um importante elemento indutor de caráter econômico, como, de praxe, é próprio do sistema capitalista.

2.1 DA CRISE DO PETRÓLEO À PANDEMIA DE CORONAVÍRUS

De Masi (2000, p. 221), sociólogo italiano, relata ter ouvido falar de teletrabalho pela primeira vez “por intermédio de Elio Uccelli, chefe de pesquisas da Iri, a holding das empresas públicas italianas” e que, já no alvorecer da década de 1980, organizara um seminário acerca do tema. Em outra de suas obras, De Masi



(2022, p. 820) afirmou que a palavra teletrabalho passou a fazer parte do seu vocabulário “no final da década de 1960”, em função da experiência adotada pela Volvo, na Suécia, “no nível da elite de colarinhos brancos”, a qual era possível dispensar a ida ao escritório com a transferência de atividades realizáveis por meio de uma mesa, um telefone e alguns instrumentos simples, posto que não havia alternativa ao trabalhador do alto forno ou da linha de montagem da siderúrgica.

Desde então, De Masi (2022, p. 821) admite que a palavra teletrabalho passou a corresponder, para si, “a uma ideia ao mesmo tempo simples e revolucionária, destinada fatalmente a se afirmar por sua modernidade intrínseca”, até tomar conhecimento, no início da década de 1970, dos estudos desenvolvidos por pesquisadores norte-americanos, liderados pelo professor da Universidade do Sul da Califórnia, Jack Nilles, que apontavam o trabalho remoto como solução para a crise do petróleo, por inverter o fluxo tradicional e levar o trabalho ao teletrabalhador. Financiada pela *National Science Foundation*, a pesquisa indicara que, comparando os custos assumidos pelo trabalhador no trabalho realizado com deslocamento ao escritório àqueles desembolsados com o trabalho em sua própria casa, a proporção era de 29 para 1, se considerados os que utilizavam carro próprio, e de 11 para 1, entre os que faziam uso de transporte público. Outra vantagem apontada nos experimentos de Nilles, conforme De Masi (2022, p. 822), era o fato de que o teletrabalho, quando administrado corretamente, “não provocava efeitos negativos como a diminuição da produtividade, o isolamento do trabalhador, a interrupção de sua carreira, a perda das relações sociais, a exploração dos trabalhadores”. Ele também enfatizou:

Nilles estimou que, nos Estados Unidos e na Europa, 60% de toda a força de trabalho desempenhava funções ‘teletrabalháveis’, que o local onde se realiza o trabalho era cada vez menos relevante, que o teletrabalho acarretava redução de custos, aprimoramento das competências, diminuição do trânsito e da poluição, recuperação de áreas degradadas, um zelo maior com a comunidade local e desenvolvimento socioeconômico (De Masi, 2022, p. 822).

Muito embora seja fato que a pandemia de Covid-19, ocorrida a partir de 2020, tenha favorecido a adoção (compulsória) do teletrabalho, em razão da necessidade de isolamento social (*lockdown*), De Masi (2022, p. 822) também recorda que o terremoto que devastou Los Angeles em 1991 (magnitude 5,6) já provocara a necessidade de utilização do trabalho remoto forçado, ainda que com um alcance



(universo de atingidos) mais limitado. O próprio De Masi (2022, p. 825) atribui à baixa difusão da informática o motivo por que o teletrabalho não ganhou força desde o seu advento: “A internet tinha dado seus primeiros passos em 1969; o primeiro microprocessador de 16 bits, o *National Semiconductor IMP-16*, foi apresentado em 1973; a Microsoft nasceu em 1975; o Google em 1997”.

Estrada (2014, p. 34) observa que “a subordinação jurídica tradicional foi desenhada para a realidade da produção fordista e taylorista, fortemente hierarquizada e segmentada”, o que não se mostra suficiente para aplicação à realidade do mercado de trabalho com o advento das tecnologias digitais, razão por que, segundo ele, a gestão flexível se encaixa melhor na “concepção estruturalista da subordinação”. Em muitas atividades, o desenvolvimento e a difusão do aparato informático e telemático dispensaram a necessidade de fixação do trabalhador ao seu posto de trabalho e a execução de tarefas invariáveis, que caracterizavam os modelos administrativos do americano Frederick Winslow Taylor e de Henry Ford, favorecendo a propagação do teletrabalho.

Hurbean (2018, p. 124) afirma que a correlação com os avanços tecnológicos despertou o interesse da União Europeia em “modernizar a organização do mercado de trabalho” e fortaleceu o teletrabalho (e sua regulamentação) pautado na ideia de “flexibilidade e segurança”. Como bem observa De Masi (2000, p. 220), teletrabalho não é “simples descentralização espacial”, por isso é mais facilmente descentralizável quando consiste “numa atividade simbólica (ler, traduzir, processar dados, etc.)” e “se tem como matéria-prima a informação, que, devido a sua natureza ubíqua, é transmissível em tempo real”. Mas ele frisa, com razão, que, se trata de trabalho com procedimentos “bem codificados, no que diz respeito ao seu início e fim” (pela fixação de prazo e meta), e quanto ao processo: “o trabalhador pode cumprir sua tarefa de manhã ou de noite, na cozinha, no terraço, tanto faz, pois isso não interessa à empresa” (De Masi, 2000, p. 221).

Pertinente a ponderação de De Masi (2022, p. 827) de que teletrabalho não é anarquia, pois “cada teletrabalhador atua dentro de um plano operacional que o conecta a todos os seus colegas, seus chefes, seus subordinados e seus clientes. O controle, em vez de acontecer sobre o processo, acontece na maior parte das vezes sobre os resultados”. Para Feliciano e Aquino (2023, p. 258), “nas novas morfologias do trabalho, o labor deslocaliza-se: o empregador é cada vez mais onipresente, o



trabalhador é cada vez mais nômade (pense-se no teletrabalho, que tem evoluído do ‘home office’ para o chamado ‘anywhere office’).

Esta realidade, porém, tornou-se de fato mais clara e perceptível quando a modalidade teve de ser adotada, forçosamente, por muitas empresas e órgãos públicos a partir da pandemia de Covid-19, em 2020. “Aprendemos que muito do que fazíamos e que achávamos que exigia deslocamento pode ser feito de forma muito, ou até mais, eficiente *on-line*. Meses em casa destruíram velhas crenças e hábitos”, afirmam Lee e Qiufan (2022, p. 191).

Isso explica por que a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) Contínua, divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE), no final de outubro de 2023, apontou que 7,4 milhões de brasileiros exerciam teletrabalho (habitual ou ocasional) em 2022, ou seja, trabalhavam em local alternativo (fora do estabelecimento do empregador) utilizando-se de TICs (em equipamentos como computadores, telefones e *tablets*). Conforme o IBGE, se considerado o trabalho remoto como um todo (abrangendo os que trabalham à distância sem equipamentos de TIC), o número chegava a 9,5 milhões de pessoas. Quanto à proporção de profissionais em teletrabalho, a categoria com maior prevalência era a de empregadores (16,6%), seguida de servidores/empregados públicos (11,6%) e empregados do setor privado com carteira assinada (8,2%).

Segundo o IBGE, os dados refletem a própria adaptabilidade (compatibilidade) ou não de determinadas atividades (profissões) ao teletrabalho e a sua realização (ou não) mediante equipamentos de TIC. Oliveira Neto (2022, p. 171) afirma que “os números do setor crescem globalmente, já representando 10% dos trabalhadores de todo mundo diariamente”. Na Índia, mais da metade dos trabalhadores labora, segundo ele, em regime de teletrabalho, ao passo que, nos Estados Unidos, houve salto de 3 milhões de teletrabalhadores em 1990 para 10 milhões em 1997, e mais de 70 milhões, atualmente, como efeito também dos atentados de 11 de setembro de 2001.

2.2 DO CONCEITO À REGULAMENTAÇÃO NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA

Afinal, trabalho remoto e teletrabalho têm o mesmo significado? Capuzzi (2018, p. 135) cita que, conforme a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o



teletrabalho é “forma de labor realizada em lugar apartado da oficina central ou centro de produção patronal, e que implica nova tecnologia a permitir tal separação com facilitação à comunicação”. Portanto, há de se compreender a existência de um diferencial, a rigor, entre trabalho remoto e teletrabalho. O primeiro diz respeito ao gênero de trabalho que é desenvolvido fora do estabelecimento da empresa, com ou sem utilização de TICs. Já o segundo é uma espécie de trabalho remoto que se caracteriza, essencialmente, pelo seu desenvolvimento a partir do uso das TICs, daí a própria presença do prefixo “tele” em sua denominação. É esta a concepção defendida por Serralvo e Manus (2022, p. 426), que resumem os diversos conceitos com base no que consideram ponto comum: “É uma espécie do gênero trabalho a distância em que o trabalhador se utiliza de meios tecnológicos, geralmente ligados à internet, para realizar suas tarefas e metas, de forma a cumprir ordens de seu empregador, que as consegue emitir mesmo que não esteja fisicamente ligado aos seus empregados”.

Teletrabalhador, portanto, é, conforme Muniz (2024, p. 50), “aquele que poderia executar suas atividades nas dependências da empresa, mas, por uma convenção entre as partes e pela possibilidade gerada pelo avanço dos meios informatizados e telemáticos, passa a desenvolvê-las fora do estabelecimento”. Ele esclarece que teletrabalho não significa necessariamente realização de trabalho no âmbito da residência do trabalhador, o que “remete à ideia de *home office*”, isso porque, em teletrabalho, as tarefas podem ser cumpridas de quaisquer outros locais onde seja possível a utilização de tecnologias de comunicação.

Esse foi o conceito adotado pelo legislador brasileiro ao inserir, em 2017, por meio da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467), o teletrabalho na CLT, como se vê da redação dada à época ao 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” (Brasil, 2017). Cinco anos depois, a Lei nº 14.442 alterou o texto do referido artigo, estabelecendo: “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 configure trabalho externo” (Brasil, 2022).

Comparando-se os dois textos, vê-se que, diferentemente na definição original (2017), a redação de 2022 equiparou, conceitualmente, teletrabalho e trabalho



remoto, ignorando as definições traçadas pela OIT que apresentam trabalho remoto como gênero, do qual o teletrabalho é apenas uma das espécies que se caracteriza pela utilização de TICs. Outra modificação diz respeito à frequência com que o empregado estaria em teletrabalho. Pela redação original, assim seria considerado quando o trabalho fosse realizado “preponderantemente” fora do estabelecimento, com utilização de TICs, ou seja, na maior parte da jornada do trabalhador. O texto adotado em 2022, por sua vez, fez questão de frisar que o teletrabalho há de ser assim reconhecido independentemente da proporção de tempo de trabalho dentro ou fora da empresa, isto é, “de maneira preponderante ou não”.

De todo modo, o a que ambas as definições remetem, a rigor, é ao chamado modelo híbrido, em que parte da atividade é realizada por teletrabalho e parte por trabalho presencial, seja qual for a forma predominante (mas não integral). Isso talvez explique por que o legislador fez questão de acrescentar ao art. 75-B da CLT o § 1º estabelecendo que “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”. De acordo com Oliveira Neto (2022, p. 170), o teletrabalho pode ser realizado em regime *full time* (totalmente à distância); *part-time* (parte das atividades - meio expediente ou algumas vezes por semana - prestada remotamente) ou mesmo ocasional (eventualmente).

Ainda quanto ao conceito de teletrabalho, convém esclarecer a parte final do art. 75-B que, tanto na redação original quanto na atualizada, o diferencia do “trabalho externo”. Trabalho externo, conforme Muniz (2024, p. 50), é “aquele que, por sua própria natureza, precisa ser realizado fora das dependências do empregador, como as atividades de instalações de antena de TV a cabo ou redes de Internet em residências ou pontos comerciais e industriais e as leituras de consumo de serviços como abastecimento de água e energia elétrica”. E, como bem observa o autor, não será surpresa se, em breve, “a tarefa dos leituristas for substituída por meios tecnológicos diretamente da sede das concessionárias, mediante interligação de seus sistemas eletrônicos a cada medidor de consumo associado ao número do cliente” (Muniz, 2024, p. 50).

O texto inserido pela Reforma Trabalhista, em 2017, previa, no art. 62, III, que o empregado em regime de teletrabalho não se sujeitava a controle de jornada. Em tese, implicava dizer que existiria apenas uma modalidade de teletrabalho: aquela



definida por produção ou tarefa (cumprimento de metas). Como consequência, por óbvio, não havendo controle de jornada, embora pudesse o teletrabalhador, ao menos em tese, realizar suas tarefas no horário que lhe fosse mais conveniente, dificilmente seria possível comprovar e obter o pagamento de horas extras, ainda que efetivamente realizadas.

A revisão promovida em 2022 deixou expresso no art. 75-B, § 2º, que “o empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa”. Com o estabelecimento, então, destas duas modalidades de teletrabalho, alterou-se também o art. 62 da CLT, explicitando, no inciso III, que não estão sujeitos a controle de jornada, a rigor, “os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa”, o que também foi posto no § 3º do art. 75-B. Partiu-se da premissa de que este teria uma flexibilidade em termos de horário de cumprimento de suas tarefas laborais a justificar ausência de controle e, ao mesmo tempo, a necessidade de labor em sobrejornada. Mas o legislador reformista não indicou quaisquer critérios para adoção de uma ou outra modalidade, deixando margem a possível desvirtuamento na aplicação da norma, o que, ao final, implicará um ônus probatório para o trabalhador, já que inexistente, no caso, qualquer sistema de controle de ponto oficial (manual, mecânico ou eletrônico-digital) se não for a espécie “por jornada” a adotada. Neste mesmo sentido de “precaução”, o legislador inseriu ao art. 75-B o § 5º, que prevê:

CLT. Art. 75-B [...] § 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como 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 ou regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho (Brasil, 2022).

Em vez de estabelecer, por exemplo, que sistemas e/ou aplicativos utilizados por teletrabalhadores sejam remotamente bloqueados e/ou travados para uso fora da jornada pelos empregadores (ou seus gestores de Tecnologia da Informação), o legislador fez a opção de permitir que eles possam funcionar sem que, no entanto, haja risco de responsabilização do empregador quanto ao pagamento de hora extra.

Foi também em 2022 que o legislador, convertendo a Medida Provisória-MP nº 1.108 (Brasil, 2022) na Lei nº 14.442, acrescentou ao art. 75-B o § 6º, permitindo a adoção do regime de teletrabalho para estagiários e aprendizes; o § 7º, fixando a



aplicação de convenções e acordos coletivos de trabalho firmadas na base territorial do estabelecimento de lotação do empregado que estiver em regime de teletrabalho (com isso, pouco importando as disposições válidas no local de onde ele esteja efetivamente exercendo suas atividades); o § 8º, que define a aplicação da legislação brasileira ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar por realizar suas tarefas no exterior (excepcionando a situação particular dos trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços fora do País, regulados pela Lei nº 7.064 (Brasil, 1982) e eventuais disposições estipuladas em contrário no contrato entre as partes); e o § 9º, que atribui a acordo individual de trabalho a disposição de horários e meios de comunicação entre empregado (em teletrabalho) e empregador (assegurados os repousos legais).

O art. 75-C, acrescido à CLT em 2017 e modificado em 2022, estabelece que “a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho”. A alteração efetuada consistiu apenas na exclusão do trecho inserido em 2017 que também previa a necessidade de especificar as atividades que seriam realizadas pelo (tele)empregado. Já os §§ 1º e 2º do art. 75-C, introduzidos em 2017, não sofreram alteração. Preveem, respectivamente, que a alteração entre regime presencial e de teletrabalho exige mútuo acordo entre as partes, com registro em aditivo contratual, e que a alteração do regime de teletrabalho para o presencial pode se dar unilateralmente (por determinação do empregador), garantido, nesse caso, prazo de transição mínimo de quinze dias, com novo registro em aditivo contratual.

Também visando, certamente, a evitar eventuais processos trabalhistas com pedidos de indenização ou ressarcimento, o legislador, em 2022, acrescentou ao art. 75-C o § 3º explicitando que “o empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese de o empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes” (Brasil, 2022).

O art. 75-D foi incluído em 2017 e não sofreu alteração até os dias atuais. Prevê que “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” (Brasil, 2017) e, em seu



parágrafo único, deixa claro também que tais utilidades não integram a remuneração do empregado.

A rigor, a previsão acima expõe a omissão estatal na definição de ponto importante que remete ao princípio da alteridade, derivado do art. 2º da CLT, segundo o qual é o empregador quem assume os riscos da atividade econômica, e parte da falsa premissa de que se aplica ao contrato de trabalho a mesma autonomia da vontade comum aos contratos de natureza civil. O desequilíbrio econômico entre as partes na relação de trabalho, que envolve empregados (detentores apenas da própria força de trabalho e, portanto, hipossuficientes) e empregadores (possuidores do capital – meios de produção) fundamenta o princípio-mor do Direito do Trabalho, o princípio da proteção, tal qual, no Direito do Consumidor, pela mesma razão (guardadas as proporções na relação entre consumidor e fabricante/comerciante) prevalece o princípio da vulnerabilidade. Ademais, soa até redundante pontuar, como fez o legislador, que não integram a remuneração do empregado utilidades que, por óbvio, se destinam não a ele, mas à consecução do trabalho.

Outro dispositivo inserido na CLT pela Reforma Trabalhista cuja redação não sofreu alteração é o art. 75-E, segundo o qual deve o empregador “instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho”, assim como seu parágrafo único, que estabelece que “o empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador” (Brasil, 2017).

Por fim, a Lei nº 14.442 incluiu na CLT, em 2022, o art. 75-F, definindo que “os empregadores deverão dar prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados com filhos ou criança sob guarda judicial até 4 (quatro) anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto” (Brasil, 2022). A previsão, contudo, embora permaneça na CLT, diverge da que foi estabelecida, cerca de 15 dias depois, pela Lei nº 14.457 (denominada como Lei do Emprega + Mulheres), que confere prioridade na alocação de vagas em teletrabalho para empregados(as) com deficiência ou com filhos de até 6 (seis) anos de idade. Este conflito aparente de normas, porém, é resolvido tanto pelo critério de prevalência da norma mais recente quanto pelo princípio trabalhista da norma mais favorável ao trabalhador.

Frise-se, ainda, que a mesma Reforma Trabalhista que inseriu na CLT a normatização básica acerca do teletrabalho, acima detalhada, também conferiu às



empresas, grupos de empresas e sindicatos patronais (categoria econômica), mediante negociação com o correspondente sindicato de trabalhadores (categoria profissional), por meio do art. 611-A, VIII, a possibilidade de estabelecerem regras sobre o teletrabalho em acordos e convenções coletivas de trabalho com prevalência sobre a lei (no caso, sobre a própria CLT), segundo o princípio de prevalência do negociado sobre o legislado.

3 TELETRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO: OMISSÃO LEGISLATIVA E IMPROVISO

Serviço público, conforme Martins (2010, p. 122), “é o prestado pela Administração para satisfazer as necessidades gerais das pessoas”. Tem como características gerais, de acordo com Brancato (2011, p. 131): “a regularidade, a continuidade, a uniformidade e a generalidade”. O autor explica que, na prática, tais características propiciam “mesma qualidade na prestação do serviço, sua constância, igualdade de preços e isonomia, inclusive quanto à faculdade de os administrados exigirem a prestação do serviço”.

Os servidores públicos, pela natureza da atividade que exercem, prestam serviço de interesse público em prol da coletividade (em nome da Administração). Como cidadãos, são também usuários de serviços públicos (em todas as esferas). Se a ideia de uniformidade remete à igualdade na oferta dos serviços públicos, por que não, extensivamente, interpretar que, da parte dos servidores seja esperado da Administração (como empregadora) um mínimo de uniformidade de tratamento quanto a questões relativas à gestão de pessoal?

No tocante ao disciplinamento do teletrabalho, objeto do presente estudo, verifica-se, contudo, que a ausência de uma regulação mínima na Lei nº 8.112/90 tem dificultado a consolidação até mesmo de uma base uniforme, uma vez que cada Poder ou mesmo cada ente da Administração indireta termina por produzir seu próprio regulamento normativo sem um referencial comum.



3.1 DO PIONEIRISMO À MULTIPLICIDADE DE REGULAÇÕES: UM PARADOXO À ESPERA DA ATUAÇÃO LEGISLATIVA

A história do teletrabalho no Brasil tem como marco histórico a formação do grupo Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (Sobratt) na década de 1990, pelo Conselho Regional de Administração (CRA) de São Paulo que, segundo Siqueira e Nunes (2020, p. 61), objetivou difundir o tema. A partir de então, eles citam a implantação pioneira desta modalidade de trabalho em órgãos públicos como o Tribunal de Contas da União (TCU), em 2009; o Tribunal Superior do Trabalho (TST), em 2012; a Controladoria Geral da União (CGU), em 2015; e o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), em 2016, bem como a adoção de programas internos de trabalho remoto em empresas como Gol Linhas Aéreas, O Boticário, Shell e Dell.

Entre março de 2020 e junho de 2021, parte expressiva do período pandêmico em que o trabalho remoto teve de ser compulsoriamente adotado para a grande maioria dos serviços e repartições, o Governo brasileiro economizou quase R\$ 1,5 bilhão com a medida. O número foi divulgado em notícia publicada em agosto de 2021 no sítio oficial do Ministério da Economia e decorre da redução das despesas com diárias, passagens e locomoção, energia elétrica, serviços de água e esgoto e reprodução de documentos. A par disso, o Ministério informou, na mesma ocasião, que iria possibilitar, após a pandemia, que parte dos 190 mil servidores continuassem atuando de forma remota (32% do total de servidores ativos do Executivo), substituindo “controle de frequência por controle de produtividade” (Brasil, 2021). Uma mudança, como ressaltado por Muniz (2024, p. 74), sobretudo relacionada à cultura de gestão até então vigente. Em verdade, o modelo de administração pública gerencial, caracterizado por maior liberdade de gestão e por controle de resultados em contraste com as amarras do modelo de administração pública burocrática, já se vinha expandindo no Brasil, mas cobrou novo impulso durante a pandemia de Covid-19.¹

¹ “Nas últimas décadas, o modelo organizacional da Administração Pública gerencial, norteador por valores como a eficácia e a eficiência, ganhou força no cenário mundial e suas propostas têm adquirido cada vez mais espaço na gestão pública de diversos países, inclusive no Brasil. Dentre as transformações ocorridas na Administração Pública, é possível identificar a incorporação de práticas advindas do setor privado e o aumento de administradores gestores, com maior autonomia para decidir, a viabilizar um melhor desempenho da gestão pública e uma modificação da relação entre administradores e administrados. [...] Afastando-se (mas não rompendo) cada vez mais do modelo burocrático, o Brasil gradativamente se apropria do modelo gerencial da Administração Pública, que pode ser definido como um modelo pós-burocrático para a estruturação e a gestão da Administração



O Governo admitiu que a experiência com o trabalho remoto durante a pandemia “foi um incentivo para a adesão dos órgãos do poder público ao Programa de Gestão (PG), que permite a implantação do teletrabalho”. O PG foi estabelecido pela Instrução Normativa nº 65, de julho de 2020, definindo regras para o teletrabalho no Executivo e permitindo sua adoção em regime parcial ou integral, definição de metas e prazos e o uso de recursos tecnológicos (Brasil, 2021). Em 17 de maio de 2022, o Executivo Federal editou o Decreto nº 11.072, regulamentando o Programa de Gestão e Desempenho (PGD) no âmbito da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional, por meio do qual disciplinou o teletrabalho e o controle de produtividade naquele Poder, oportunidade em que informou que 49 órgãos e entidades implementaram o programa, que o teletrabalho poderia ser adotado de modo integral ou parcial e que um sistema informatizado permitiria o monitoramento das entregas (Portal do Servidor, 2022).

Em julho de 2024, o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) editou a Instrução Normativa (IN) nº 21/2024, complementando a IN nº 24/2023 e prorrogando o prazo para que órgãos e entidades da Administração Pública Federal pudessem adequar-se às novas diretrizes do PGD. Entre as novidades, estabeleceu que servidores que se movimentarem entre órgãos e entidades terão de cumprir, no novo destino, pelo menos seis meses na modalidade presencial para ter direito à modalidade de teletrabalho, à exceção de pessoas com deficiência (ou que tenham dependente com deficiência), idosas, acometidas de doença grave, gestantes e lactantes de filho de até dois anos de idade. Também fixou que participantes do PGD em teletrabalho (integral ou parcial) devem disponibilizar número de telefone para divulgação interna e ao público externo e manteve as demais regras firmadas em 2023, como a que atribui ao servidor o custeio da estrutura (física e tecnológica) necessária.

No âmbito do Judiciário, ainda em 2018, também era positiva a avaliação dos resultados do teletrabalho adotado por parte dos servidores. Em reportagem da jornalista Paula Andrade, da Agência CNJ de Notícias, publicada no sítio oficial do CNJ, foi destacado que o trabalho remoto é disciplinado por normas internas de cada tribunal e que, “entre as vantagens de adotar a prática estão a qualidade de vida proporcionada para os trabalhadores e a economia de papel, energia elétrica e água

Pública baseado em valores de eficiência, eficácia e competitividade.” (Fernandes; Nascimento, 2020, p. 126 e 128).



para o empregador”. A notícia também ressaltou que “há ainda uma melhoria da mobilidade urbana, devido ao esvaziamento das vias públicas e do transporte coletivo” (Andrade, 2018) e que, quando a Resolução nº 227/2016 do CNJ foi editada, diversos tribunais do País já utilizavam o teletrabalho, principalmente as Cortes trabalhistas.

O TST foi precursor do teletrabalho, conforme declarou à jornalista o então presidente daquela Corte, Ministro Barros Levenhagen, ao recordar o resultado positivo alcançado em projeto piloto de adoção do teletrabalho e acrescentar que, pelo fato de a produtividade dos servidores participantes ter aumentado, o Tribunal decidiu permitir, a partir de 2014 (dois anos antes da Resolução do CNJ), que até 50% dos seus servidores trabalhassem em casa, em vez dos 30% iniciais (Andrade, 2018). É fato, porém, que o CNJ, em novembro de 2022, com o fim das medidas mais severas de isolamento social, editou a Resolução nº 481, fixando que a quantidade de servidores em teletrabalho não pode exceder 30% do quadro permanente de cada vara, gabinete ou unidade administrativa (CNJ, 2022).

Em abril de 2024, o CNJ editou nova regulamentação, por meio da Instrução Normativa nº 98, em que distingue como modalidades de trabalho adotadas o presencial, o teletrabalho (considerado assim apenas aquele cumprido integralmente fora das dependências do Conselho) e o híbrido e veta a realização de teletrabalho por servidores que estejam no primeiro ano do estágio probatório (CNJ, 2024).

Merece menção a Portaria nº 80, de março de 2021, que regulamentou o teletrabalho em caráter provisório na Câmara dos Deputados. Em seu art. 3º, fixou que o “teletrabalho fica restrito às atividades passíveis de serem remotamente realizadas e às atribuições em que seja possível o controle de resultados, a mensuração da produtividade e do desempenho do servidor” (Câmara dos Deputados, 2021). No art. 4º, § 1º, fixou que “os titulares dos departamentos e unidades administrativas equivalentes pactuarão com suas equipes as metas e os prazos a serem alcançados” e, no inciso X, do art. 7º, que trata dos deveres do servidor em regime de trabalho, foi incluso “desenvolver suas atividades no Distrito Federal ou no Entorno e manter-se em condições de atender às convocações [...]”. Na prática, representou interpretação restritiva do conceito de teletrabalho adotado no art. 2º como “desenvolvimento habitual de atividades e atribuições do cargo ou da função comissionada fora das dependências físicas da Câmara dos Deputados, por meio da utilização de ferramentas de tecnologia da informação e comunicação” (Câmara dos



Deputados, 2021), pois o trabalho poderia ser feito fora das dependências da Câmara, mas não muito distante dela.

O art. 7º da Portaria incluiu como dever do servidor “providenciar, às suas expensas, as estruturas físicas e tecnológicas necessárias e compatíveis com as atividades a serem desenvolvidas no teletrabalho” e “consultar diariamente o e-mail funcional e a ferramenta de distribuição e acompanhamento de atividades adotada pela unidade administrativa” (Câmara dos Deputados, 2021). Outro ponto importante foi a previsão contida no art. 11, segundo a qual “é vedada a percepção de adicionais ocupacionais de insalubridade, periculosidade, irradiação ionizante e gratificação por atividades de Raio X ou substâncias radioativas, ou quaisquer outras relacionadas à atividade presencial para os participantes do regime de teletrabalho” (Câmara dos Deputados, 2021).

3.2 ESTATUTO DO SERVIDOR E BASE MÍNIMA UNIFORMIZADORA: PONTOS PASSÍVEIS DE REGULAMENTAÇÃO

As discrepâncias naturalmente derivadas da multiplicidade de regulamentações podem ser reduzidas se atualizada a Lei nº 8.112/90 a fim de estabelecer parâmetros mínimos uniformizadores da disciplina normativa básica relativa à adoção de teletrabalho no serviço público, aproveitando-se das experiências já obtidas pelos três poderes, seus órgãos e entes da administração pública indireta e da base legal presente na CLT, com as necessárias adequações e imprescindíveis aperfeiçoamentos textuais.

Não se trata, obviamente, de ignorar as especificidades de cada poder ou órgão, mas de assegurar uma uniformidade mínima que contemple realidades próprias dos servidores públicos em geral, evitando que situações idênticas tenham tratamentos díspares entre órgãos e poderes. Ao mesmo tempo, convém destacar a possibilidade de aplicação subsidiária da Lei nº 8.112/90 nas esferas estadual e municipal quando a legislação local for omissa acerca da matéria. Neste sentido, o Superior Tribunal de Justiça (STJ), em diferentes oportunidades, já firmou posição clara sobre a inexistência de qualquer obstáculo à aplicação subsidiária da Lei nº

8.112/90 quando existir correlação mínima entre as leis, como claramente exposto em acórdão recente da 2ª Turma.²

Uma das questões passíveis de definição no âmbito da própria Lei nº 8.112/90, por exemplo, diz respeito ao servidor em estágio probatório. É possível contemplá-lo, em regra, na alocação de vaga em teletrabalho? Seria o caso de sua participação ser permitida ainda no primeiro ano de exercício no cargo ou somente a partir do segundo ou do terceiro ano? Outra questão diz respeito à permissão para cumprimento do teletrabalho no exterior.

Assim como a CLT, a partir da atualização empreendida pela Lei nº 14.442/2022, estabeleceu prioridade para empregados com filhos de até quatro anos de idade e o art. 7º da Lei nº 14.457/2022 estendeu-a a empregados com deficiência ou com filhos de até seis anos de idade, o estabelecimento de parâmetro a esse respeito na Lei nº 8.112/90, além de assegurar uniformidade, proporcionaria maior segurança e objetividade no preenchimento (alocação) de vagas no âmbito do serviço público.

Da mesma forma, assim como há, no segmento privado, as modalidades de teletrabalho por jornada ou por produção ou tarefa, o Estatuto do Servidor poderia ir além, estabelecendo critérios objetivos (o que a CLT não fez) para que a Administração Pública adote uma ou outra modalidade.

Enquanto a CLT prevê, no art. 75-C, §§ 1º e 2º, a necessidade de aditivo contratual para que o trabalhador migre do regime presencial para o teletrabalho ou mesmo do trabalho remoto de volta ao presencial, tem-se, na prática, que, no serviço público, estas autorizações e/ou decisões são formalizadas mediante portarias ou atos

² “Esta Corte, inclusive, em diversas oportunidades, já se manifestou no sentido de que a Lei n. 8.112/1990 pode ser aplicada, por analogia, nas omissões presentes nos estatutos dos servidores estaduais ou municipais. (RMS n. 54.228/MG, relator Ministro Gurgel de Faria, relator para acórdão Ministro Napoleão Nunes Maia Filho, Primeira Turma, julgado em 4/9/2018, DJe de 5/10/2018.) Diante da omissão no Estatuto aplicável à hipótese em comento, faz-se necessária a integração noutra norma, por meio do instituto da analogia. Isso porque, “conforme precedentes do STJ, é possível aplicar, de forma analógica, a Lei Federal n. 8.112/90 em face da falta de regulamentação específica sobre determinada questão na legislação própria do ente federativo.” (AgRg no REsp n. 1.576.667/SP, relator Ministro Mauro Campbell Marques, Segunda Turma, julgado em 15/3/2016, DJe de 17/3/2016.) Com efeito, a lacuna no Estatuto de Servidores Públicos pode ser suprida com a aplicação analógica da Lei n. 8.112/1990, desde que não importe em aumento de gasto nem conflite com norma específica local. A propósito: AgInt no AgInt no RMS n. 61.130/PR, relator Ministro Mauro Campbell Marques, Segunda Turma, julgado em 27/9/2022, DJe de 9/12/2022; AgInt no RMS n. 58.568/PR, relator Ministro Francisco Falcão, Segunda Turma, julgado em 19/10/2020, DJe de 22/10/2020”. [...] (ROMS 73875/RO, relator Ministro Teodoro Silva Santos, Segunda Turma, julgado em 03/09/2024, DJe de 12/09/2024.) (STJ, 2024).



administrativos de cada órgão ou poder por períodos pré-determinados e renováveis (prorrogáveis).

No regime da CLT, enquanto o ingresso do empregado no teletrabalho requer mútuo acordo, para o retorno do teletrabalhador ao presencial é suficiente a vontade unilateral do empregador. No âmbito do serviço público, salvo situações especiais (lactantes, pessoas com deficiência, enfermas etc.), não há direito subjetivo ao regime de teletrabalho.³ Tirante tais situações especiais, há discricionariedade da administração em conceder ou não o teletrabalho (como na CLT em relação ao trabalhador). Até porque nem todos os servidores produzem bem em teletrabalho, nem todos dispõem de um ambiente adequado em casa ou noutro local, há pessoas que são mais demandadas quando estão em casa, sofrem interrupções frequentes, outras tendem a se tornar workaholics e a sofrer de *burnout* (mesmo sem teleassédio), trazendo prejuízo a si mesmas.⁴ Contudo, em certas situações, como em caso de cancelamento antecipado por motivo de não cumprimento de metas, o ato administrativo deve ser motivado, o que permite a sua sindicabilidade judicial à luz da teoria do desvio de poder (*détournement de pouvoir*) e da teoria dos motivos determinantes. Tais teorias foram acolhidas pela jurisprudência pátria, e são aplicáveis tanto aos atos vinculados, como aos atos discricionários, concorrendo assim para a redução da discricionariedade administrativa.⁵ O CNJ, por exemplo, prevê no art. 16 de sua Resolução 227/2016, que “o gestor da unidade pode, a qualquer tempo, cancelar o regime de teletrabalho para um ou mais servidores, *justificadamente*” (CNJ, 2016).

³ A Portaria TCU nº 184/2024 é explícita a este respeito: “Art. 6º A utilização das modalidades de teletrabalho consiste numa faculdade em função da conveniência do serviço, não caracterizando direito ou dever do servidor.”

⁴ Nessa linha, a Portaria TCU nº 184/2024 define os critérios de perfil adequado ao teletrabalho: “Art. 14. A autorização para realização de teletrabalho deve levar em consideração a adequação do perfil do servidor à realização de trabalhos de forma remota. § 1º Considera-se com perfil profissional adequado para a realização de teletrabalho o servidor que possua, entre outras características: I - autodisciplina; II - auto-organização; III - autogestão emocional; IV - autodesenvolvimento e aprimoramento contínuo de seu perfil profissional; V - disponibilidade para atender, quando convocado, à solicitação de presença nas dependências do TCU; VI - proatividade, em especial na resolução de problemas; e VII - interesse no aprendizado e manuseio de novas tecnologias de trabalho.”

⁵ “A essa luz, a teoria dos motivos determinantes aplica-se assim aos atos discricionários como aos vinculados, e tanto aos atos em que a motivação é obrigatória como aos em que a motivação é facultativa. Tal teoria, de origem francesa, tem obtido ampla aceitação na doutrina e na jurisprudência brasileiras. [...] A partir da teoria dos motivos determinantes, passou-se a exercer um controle sobre o *motivo* do ato administrativo. De feito, ao vincular a Administração aos motivos determinantes invocados, mesmo nos atos em que a motivação seria dispensável, a teoria dos motivos determinantes reduziu a margem de discricionariedade da Administração e possibilitou o controle desses motivos determinantes com fulcro nos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, colaborando para a retração do conceito de mérito administrativo.” (Fernandes, 2014, p. 146)



Outra peculiaridade do serviço público diz respeito às remoções e redistribuições e às licenças que, por vezes, geram angústia e ansiedade a muitos servidores por se encontrarem distantes de seus familiares, e também uma rotatividade por vezes prejudicial à própria continuidade e eficiência do serviço público, em especial quando os órgãos e/ou poderes investem na capacitação (qualificação) de sua mão de obra e terminam perdendo o profissional para outras unidades, muito embora suas atividades sejam plenamente teletrabalháveis. Assim, o trabalho remoto funciona, também, como alternativa, ainda que precária (no sentido de sua não definitividade), a parte das remoções e redistribuições até hoje comuns.

Da mesma forma, a Lei nº 8.112/90 prevê, em seus arts. 83 e 84, licenças por motivos de doença em pessoa da família e de afastamento do cônjuge, situações que, uma vez reanalisadas sob o prisma dos avanços tecnológicos e do trabalho remoto, podem ser plenamente substituídas, em alguns casos, pela ocupação de postos de teletrabalho. Ganham o servidor, que não necessitaria fazer uso do recurso extremo a estas licenças quando possível a realização de suas tarefas (obrigações) laborais no âmbito doméstico e com a necessária flexibilidade de horário, e a Administração Pública, que não se priva da mão de obra qualificada de servidores enquadrados em tais situações.

O § 1º do art. 83 até menciona que a licença por motivo de doença em pessoa da família “somente será deferida se a assistência direta do servidor for indispensável e não puder ser prestada simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário”, mas não prevê, expressamente, que essa simultaneidade se dê por meio do trabalho remoto (se não regular, no limite de eventuais cotas estabelecidas, ao menos de modo especial, a ser expressamente previsto no Estatuto), sobretudo quando a pessoa da família reside em localidade distinta da lotação do servidor.

Não custa lembrar, também, que situações como a acima referida (necessidade de cuidar de pessoa da família) tem sido cada vez mais judicializada, ante o indeferimento administrativo por parte de poderes públicos e entes da administração indireta. Uma previsão contida já no Estatuto do Servidor, além de oferecer ao gestor o embasamento legal indispensável à sua decisão, também conferiria mais segurança jurídica ao servidor e, por fim, ainda poderia ajudar a reduzir esse tipo de demanda judicial. E não se trata de mitigação da supremacia do interesse

público sobre o interesse privado, visto que os benefícios alcançam também a própria administração pública.

Outra questão relevante diz respeito ao pagamento de adicionais de periculosidade e/ou de insalubridade a servidores em regime de teletrabalho, com possibilidade de economia aos cofres públicos. A lacuna legal acerca do tema tem transferido ao Judiciário o ônus de deliberar a respeito, como fez a 2ª Turma do STJ, em setembro de 2014, ao negar, por unanimidade, provimento a Recurso Ordinário em Mandado de Segurança (ROMS)⁶ de servidor público do Estado de Rondônia que, embora em teletrabalho, pleiteava a continuidade do recebimento do mencionado adicional. A mesma matéria foi também fora apreciada dois anos antes pela 1ª Turma do STJ, sob relatoria do ministro Benedito Gonçalves⁷, em Agravo Interno, quando indeferida a continuidade de pagamento do adicional à servidora recorrente pelo Governo do Distrito Federal.

Da mesma forma, o legislador, ao modernizar a Lei nº 8.112/90, terá oportunidade de enquadrar adequadamente, em termos conceituais, o trabalho híbrido para os casos de teletrabalho parcial (e a própria diferenciação entre

⁶ **“ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E DE PERICULOSIDADE. REGIME DE TELETRABALHO. CESSAÇÃO DO PAGAMENTO. LACUNA NO ESTATUTO ESTADUAL. OBSERVÂNCIA DA LEGISLAÇÃO FEDERAL. DIREITO LÍQUIDO E CERTO NÃO COMPROVADO. RECURSO ORDINÁRIO DESPROVIDO.** 1. O cerne da controvérsia reside no reconhecimento do direito líquido e certo dos servidores do Tribunal de Justiça do Estado de Rondônia que se encontravam em regime de teletrabalho perceberem os adicionais de insalubridade e periculosidade durante a pandemia.

[...] 4. No caso dos autos, o recorrente não logrou demonstrar o desacerto do acórdão recorrido no sentido de que a suspensão do pagamento dos adicionais de insalubridade ou periculosidade, enquanto perdurar o regime de trabalho remoto dos servidores do TJRO, instituído em razão da pandemia do Novo Coronavírus (SARS-CoV-2 ou Covid-19), está em consonância com a referida disposição legal.

5. “Verifica-se que a Corte de origem deu à controvérsia solução que se encontra em harmonia com a jurisprudência deste Superior Tribunal, segundo a qual ‘o adicional noturno, o adicional de insalubridade e as horas extras têm natureza *propter laborem*, pois são devidos aos servidores enquanto exercerem atividades no período noturno, sob exposição a agentes nocivos à saúde e além do horário normal [...]’.” (AgInt no REsp n. 1.815.875/RJ, relator Ministro Sérgio Kukina, Primeira Turma, julgado em 28/10/2019, DJe de 4/11/2019.) 6. Recurso ordinário desprovido.” (ROMS 73875/RO, relator Ministro Teodoro Silva Santos, Segunda Turma, julgado em 03/09/2024, DJe de 12/09/2024.) (STJ, 2024).

⁷ **“SERVIDOR PÚBLICO. REGIME DE TELETRABALHO. ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E DE PERICULOSIDADE. CESSAÇÃO DO PAGAMENTO. OBSERVÂNCIA À LEGISLAÇÃO DE REGÊNCIA. DIREITO LÍQUIDO E CERTO NÃO EVIDENCIADO.** [...] 2. O cerne da controvérsia reside no pretendido reconhecimento do direito líquido e certo dos servidores do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios, que se encontram em regime de teletrabalho, perceberem os adicionais de insalubridade e periculosidade. [...] 4. No caso dos autos, malgrado a argumentação apresentada, evidencia-se que a recorrente não logrou êxito em demonstrar o desacerto do acórdão recorrido, o qual reconheceu que a suspensão do pagamento dos adicionais de insalubridade ou periculosidade, enquanto perdurar o regime de teletrabalho dos servidores do TJDF, instituído em razão da pandemia do Novo Coronavírus, está em perfeita consonância com a referida disposição legal. 5. Agravo interno não provido.” (AgInt no RMS 66906/DF, relator Ministro Benedito Gonçalves, Primeira Turma, julgado em 30/05/2022, DJe de 02/06/2022.) (STJ, 2022)



teletrabalho e trabalho remoto, como aqui já esclarecido), bem como a prevenção ao *teleassédio moral* (ou assédio moral virtual, aquele que é praticado por meios eletrônicos, sobretudo mediante pressão exacerbada/abusiva pelo cumprimento de metas ou de produtividade), à invasão de privacidade (proteção de dados pessoais do servidor com transparência acerca das ferramentas de monitoramento utilizadas) e à hiperconexão laboral (e seus efeitos na saúde física e mental do teletrabalhador).

Como observa Arroyo-Abad (2021, p. 8-9), o respeito aos períodos de descanso e desligamento do teletrabalhador, que ele chama de desconexão digital, é uma das principais preocupações no tocante ao teletrabalho, pois, as novas tecnologias tendem cada vez mais a eliminar fronteiras entre trabalho e descanso, favorecendo uma conexão perpétua, definidora do que seria o profissional ideal ou mais valioso quanto maior se mostre a sua disponibilidade. Assim como os empregadores privados têm responsabilidade perante seus empregados, o poder público tem o dever de zelar pela saúde de seus servidores, sob pena de, diante do cometimento de ato ilícito ou abuso de poder, vir também a ser chamado ao dever de indenizar.

Em relação aos trabalhadores da iniciativa privada, tramita no Congresso Nacional, desde 2020, o Projeto de Lei nº 4044, do senador Fabiano Contarato (PT-ES), que pretende instituir no País o direito à desconexão, em moldes similares à lei francesa vigente desde janeiro de 2017. Segundo a justificativa do projeto, apresentada pelo seu autor, “o desenvolvimento tecnológico, que permitiu a criação de *smartphones* e de serviços de mensageria (*WhatsApp*, *Telegram* etc.), fez com que muitos empregadores impedissem seus empregados de gozar plenamente dos períodos de folga” (Senado, 2020).

Assim, o PL nº 4.044 esclarece que o direito à desconexão “consiste na fruição, pelo empregado, de seu tempo de folga, a fim de garantir seu direito à saúde, ao lazer e à vida privada”, e propõe a inclusão do art. 72-A à CLT para estabelecer que o empregador não possa acionar o empregado, nos períodos de descanso, por meio de serviços de telefonia, mensageria, aplicações de internet ou qualquer outra ferramenta telemática, salvo em caso de necessidade imperiosa decorrente de motivo de força maior ou caso fortuito ou para atender à realização de serviços inadiáveis. Propõe, também, acrescentar o parágrafo 1º fixando que “a ausência de resposta do empregado à comunicação feita pelo empregador durante os períodos de descanso não será considerada falta funcional” (Senado, 2020). Se, de um lado, o Congresso



ainda não aprovou o PL, o TST já assentou o entendimento de que o direito à desconexão constitui direito fundamental social indisponível (TST, 2024).

Ademais, não custa lembrar que o Brasil tem compromisso firmado com a OIT no tocante à concretização do trabalho decente, que inclui, obviamente, também a relação com seus servidores. Assim, é recomendável a inserção de normas na Lei 8.112/90 regulamentando e definindo o alcance do direito à desconexão (não apenas aludindo a ele genericamente), com a ressalva (a) dos servidores que exercem cargos em comissão ou funções de direção, chefia e assessoramento, que recebem remuneração maior para estar à disposição (eventual) fora do horário de expediente e (b) de situações de urgência (e.g., calamidade pública), à semelhança do que faz a CLT no art. 62, II, parágrafo único, em relação à dispensa de controle de ponto do ocupante de função de gerência (desde que recebida gratificação equivalente a pelo menos 40% do salário efetivo).

É fato que, desde agosto de 2015, já houve tentativa legislativa de inserir a previsão de teletrabalho no âmbito do Estatuto dos Servidores Públicos Civis da União. A proposta, porém, foi arquivada em janeiro de 2019, por ocasião do início de nova legislatura, sem que tenha sido aprovada. O autor do Projeto de Lei 2723/2015 foi o então deputado Daniel Vilela (MDB-GO), que pretendia, a rigor, acrescentar ao art. 19 da Lei nº 8.112 o § 3º, autorizando “a implantação do sistema de escritório remoto (home-office) no serviço público”. Antes de ser arquivado pela Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania (CCJC), o PL chegou a ser aprovado, em junho de 2016, pela Comissão de Trabalho, de Administração e Serviços Públicos da Câmara, sob relatoria do deputado Lucas Vergílio (SD-GO). O teor do § 3º, conforme proposto no PL 2723/2015 era o que segue:

§3º Fica autorizada a implantação do sistema de escritório remoto no âmbito do serviço público, que consiste na atividade ou no conjunto de atividades realizadas fora das dependências físicas do órgão ou entidade, quando os resultados puderem ser efetivamente mensuráveis, conforme se dispuser em regulamento (Câmara dos Deputados, 2015).

Embora extremamente sucinto, como se vê da transcrição acima, o deputado Daniel Vilela argumentou, na justificativa anexa ao projeto, que o teletrabalho surgira como “nova forma de organização do trabalho” a “redesenhar as estruturas das organizações tradicionais e centralizadas e diminuir as distâncias geográficas”. Ele defendia que a implementação dessa sistemática de trabalho no âmbito da



Administração Pública federal colaboraria “para o aperfeiçoamento e modernização na prestação dos serviços públicos”. (Câmara dos Deputados, 2015).

A Lei 8.112/90 poderia tratar ainda: do percentual máximo de servidores a serem autorizados para cumprimento de tarefas remotamente;⁸ dos casos excepcionais (especiais) que não entrariam nesse percentual (lactantes, servidores com dependentes portadores de patologia grave etc.); da produtividade esperada;⁹ da descrição e coibição de eventuais condutas enquadráveis como teleassédio; da possibilidade de rodízio entre servidores no trabalho híbrido, desde que observado o percentual máximo fixado em lei (em cujo cálculo não seriam considerados aqueles com direito subjetivo ao teletrabalho por se enquadrarem em situações especiais), e observado um número mínimo de servidores presenciais por dia para não prejudicar o atendimento ao público; e de exames periódicos de saúde mental para prevenir a ocorrência de *burnout*, ansiedade, etc.

Nesse contexto, impende destacar os riscos acrescidos à saúde física e mental, abrangendo notadamente crises gastrointestinais, queda de unhas e cabelos, alterações de humor, estresse, *burnout*, ansiedade e depressão. Numa revisão sistemática de 64 estudos sobre o impacto do teletrabalho, Figueiredo *et al.* (2024) verificaram que, embora frequentemente associado ao bem-estar, à qualidade de vida e à satisfação laboral, o teletrabalho — em razão de fatores como hiperconectividade, isolamento social, pressões excessivas por metas (inclusive com traços de assédio moral), falta de comunicação, de feedback, e de reconhecimento, ausência de suporte de colegas e supervisores, sentimentos de não pertencimento à empresa e condições laborais inadequadas — pode impactar negativamente a saúde psíquica dos trabalhadores, independentemente dos serviços ou cargos ocupados (por exemplo,

⁸ Em geral, os regramentos administrativos costumam fixar esse percentual máximo em 30%, como, e.g., prevê o art. 5º, III, da Resolução nº 227/2016 do CNJ.

⁹ Alguns regramentos administrativos estabelecem metas de desempenho superiores em até 20% para os servidores em teletrabalho, considerando a economia de tempo com deslocamento e a flexibilidade de horários propiciada pelo teletrabalho. Outros regramentos, como o da Câmara dos Deputados, exigem apenas que a produtividade não seja inferior à dos servidores em regime presencial. A título de exemplo, no âmbito do Programa de Gestão e Desempenho - PGD da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, o art. 4º, IV, do Decreto 11.072/2022 determina que compete à portaria de instituição do PGD definir se haverá ou não exigência de produtividade adicional: “Art. 4º A instituição do PGD se dará no âmbito de cada autarquia, fundação pública ou unidade da administração direta de nível não inferior ao de Secretaria ou equivalente, por meio de portaria da autoridade máxima, vedada a delegação, e preverá, no mínimo: [...] IV - o *eventual* nível de produtividade adicional exigido para o teletrabalho”.



docentes, psicólogos e pessoal hospitalar e administrativo).¹⁰ Evidenciou-se, porém, que pessoas com maior grau de escolaridade apresentaram maiores tendências a problemas psicológicos do que aqueles com menor nível educacional.¹¹ Tais constatações impõem atenção por parte dos gestores, sobretudo diante da crescente adoção do regime remoto, exigindo-se a formulação de estratégias aptas a mitigar esses efeitos deletérios e a fomentar ambientes laborais mais saudáveis e produtivos.

Por outro lado, em determinadas situações, o teletrabalho pode contribuir para a preservação da saúde psicofísica do servidor. A Resolução nº 351/2020, do CNJ, que instituiu a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, prevê a possibilidade de utilização do teletrabalho para mitigar os efeitos de assédio moral, caso haja concordância da vítima. Em seu anexo II, incluído pela Resolução nº 518/2023, o protocolo de acolhimento em situações de assédio e/ou de discriminação estabelece entre as medidas urgentes para preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas afetadas a realocação do servidor envolvido para outra unidade ou “deferimento de teletrabalho, condicionado à anuência da pessoa notificante” (CNJ, 2020).

A Portaria do Conselho da Justiça Federal (CJF) nº 719/2024, que regulamenta o teletrabalho no âmbito da Justiça Federal, traz em sua redação a abrangência (aplicação), definições (teletrabalho parcial, teletrabalho total, unidade, gestor da unidade, chefia imediata), objetivos (entre os quais destacam-se aumento de produtividade, motivação e comprometimento dos servidores, racionalidade do tempo, redução do consumo de recursos, inclusão de pessoas com dificuldade de deslocamento, melhoria da qualidade de vida e promoção da cultura orientada a

¹⁰ “The benefits of teleworking are countless [7,10,60]. However, especially in the post-pandemic analyses, the implications resulting from this new work paradigm are clear [91]. In this sense, of the 64 articles reviewed, more than 90% of the studies analyzed the negative impacts of working from home on the physical and mental health of workers. By way of conclusion, working from home can lead to several mental health problems [9], which causes psychological and psychiatric suffering if sufficient working conditions and adequate are not provided [66,71,76]. Given this finding, effective organizational strategies are essential to mitigate adverse effects. In this context, it is necessary to implement psychological support measures, educate on techniques to deal with stress and work overload [10,28], and apply specific guidelines to establish the boundaries between work and personal life [71]. Additionally, it is extremely important to highlight the need for technical and social support as an organizational strategy with the aim of promoting opportunities for interaction between workers based on two-way communication and trust [9,10,65]. To this end, it is vital to use a broad approach and promote adequate emotional support, which involves both individuals and superiors, in order to guarantee the required balance between professional and personal life [31].” (Figueiredo *et al.*, 2024)

¹¹ “Finally, individuals with lower levels of education showed lower tendencies towards psychological problems than those with higher educational levels [54]. These results contradict the ample evidence that low socioeconomic position often appears to be correlated with serious mental health disorders, such as depression and burnout.” (Figueiredo *et al.*, 2024)



resultados) e condições de realização (facultativa e discricionária, a critério do gestor da unidade e não como direito subjetivo do servidor, tal como previsto, também, na Resolução nº 227/2016, do CNJ). Dois detalhes interessantes: o art. 4º prevê que o regime de teletrabalho “não deverá comprometer o convívio social e laboral, a cooperação e a integração nem embaraçar o direito ao tempo livre” e o art. 8º fixa em 30% o limite máximo diário de servidores em teletrabalho por unidade, arredondando-se as frações para o primeiro número inteiro superior (CJF, 2024).

O § 1º do art. 4º define que a chefia imediata estabeleça periodicidade de comparecimento do servidor em regime de teletrabalho total à instituição “não inferior a dez dias por ano, consecutivos ou intervalados, para que não deixe de vivenciar a cultura organizacional ou para aperfeiçoamento”, excetuando desta obrigação aqueles que atuem no exterior ou em outra unidade da federação que não o Distrito Federal ou que estejam acompanhando cônjuge (hipótese esta considerada como critério de prioridade na ocupação de postos de teletrabalho da unidade, desde que o servidor desista da licença para acompanhar cônjuge, substituindo-a pelo trabalho remoto). Também são apontados como prioritários na adequação do perfil para teletrabalho os servidores “que desenvolvam atividades que demandem mais esforço individual e menos interação com outras servidoras [...] e que demonstrem comprometimento e habilidades de autogerenciamento do tempo e de organização” (CFJ, 2024).

4 TELETRABALHO PÚBLICO NO DIREITO COMPARADO

A título de diagnóstico, essencial para uma justa criação normativa e aplicação do direito, convém apresentar, resumidamente embora, um panorama de como é tratado o teletrabalho no serviço público pelas legislações de outros países.

4.1 PORTUGAL ESTENDE REGULAMENTAÇÃO PRIVADA GENERICAMENTE AO SETOR PÚBLICO E ITÁLIA É PIONEIRA

A Lei nº 83/2021, que modificou o regime de teletrabalho previsto no Código do Trabalho lusitano, estabelece sucintamente em seu art. 5º que “o regime jurídico do teletrabalho se aplica, com as necessárias adaptações, à Administração Pública



central, regional e local”. Prevê ainda que, “sem prejuízo das competências da Inspeção-Geral das Finanças, enquanto autoridade de auditoria, cabe às inspeções setoriais fiscalizar o cumprimento das normas reguladoras do teletrabalho no âmbito da administração pública” (Portugal, 2021).

Convém destacar que, ainda em 2003, em virtude da Lei nº 99/2003 (Código do Trabalho), Portugal se tornou a primeira nação europeia a regular o teletrabalho no setor privado (arts. 233 a 243), ou seja, logo após estabelecido (em 2002) o Acordo-Quadro Europeu sobre o Teletrabalho 1. Tal acordo atribuiu a este segmento de trabalhadores a mesma proteção assegurada àqueles que exercem suas atividades presencialmente (no âmbito dos estabelecimentos empregadores), segundo publicação da Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho de Portugal (DGERT, 2020). Em fevereiro de 2009, com a Lei nº 7, que aprovou o novo Código do Trabalho, o tema foi regido nos artigos 165 a 171. Mas, quanto ao setor público, o pioneirismo quanto à consagração do regime de teletrabalho coube à Itália, que, em 1998, editou a Lei nº 191, de 16 de junho, chamada Lei de Bassanini (em referência ao Ministro da Administração Pública, Franco Bassanini), a qual, entre outras providências, regulamentou o trabalho remoto na esfera pública (Roma, 1998).

O art. 4º da Lei de Bassanini previu, desde então, para racionalizar a organização do trabalho e obter economia de gestão pela flexibilização dos recursos humanos, permissão para uso de teletrabalho a partir da instalação de equipamentos de informática e conexões de telecomunicações. O dispositivo estabeleceu a possibilidade de reintegração ao trabalho presencial, mediante solicitação, e atribuiu ao Conselho de Ministros a tarefa de definir os procedimentos para implementação do trabalho remoto, além de indicar que as demais esferas administrativas (regiões, províncias autônomas) podem editar suas próprias leis, adaptar seus regulamentos e adotar medidas organizacionais neste mesmo sentido, sem descuidar, no entanto, da negociação coletiva com os sindicatos mais representativos dos servidores (Roma, 1998).

4.2 FRANÇA TEM REGRAS BEM DETALHADAS DESDE 2016

Na França, as condições e procedimentos para implementação do teletrabalho na função pública e na magistratura estão definidas desde 11 de fevereiro de 2016 pelo Decreto nº 151. Trata-se de ato normativo editado especificamente para



os servidores públicos e a magistratura. O art. 3º do Decreto limita o teletrabalho a no máximo três dias por semana, salvo situações excepcionais,¹² mas o art. 4º, alterado em 2021 pelo Decreto nº 1725, dispensa o cumprimento desta limitação pelo prazo de até seis meses (renováveis) em casos justificados por estado de saúde ou incapacidade atestado pelo serviço de medicina preventiva ou do médico do trabalho, assim como a pedido de gestantes. Também é excetuada a exigência de comparecimento mínimo (presencial) de dois dias por semana por um período de três meses (renovável) para agentes que façam jus a licença de cuidador familiar, além das situações em que o teletrabalho foi concedido por impedimento de acesso ao local da prestação de serviço (França, 2016).¹³

O art. 2º do Decreto nº 151/2016 prevê expressamente que o teletrabalho pode ser cumprido na residência do funcionário, em outro local privado e/ou em qualquer local profissional (como se dá, por exemplo, nos casos em que empresas/órgãos ou trabalhadores alugam salas em centros de *coworking*). Ao reconhecer a natureza híbrida da distribuição dos dias entre presencial e teletrabalho, o Decreto também pontua que, a rigor, considera teletrabalho, conceitualmente, os momentos em que o serviço é prestado fora do estabelecimento oficial e que as normas nele estabelecidas se aplicam igualmente no período de concessão inicial e nos períodos de eventual renovação (França, 2016).

Um ponto importante, contido no art. 5º, é o que prevê necessidade de anexar à solicitação de teletrabalho na residência do agente público ou em outro local privado um certificado de conformidade das instalações com as especificações técnicas traçadas pela própria Administração. Caberá à chefia da unidade avaliar a compatibilidade do pedido com a natureza das atividades realizadas e os interesses institucionais. A norma francesa prevê ainda que a resposta por escrito à solicitação de teletrabalho deve ser apresentada no prazo de até um mês após o recebimento;

¹² “Article 3. La quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail ne peut être supérieure à trois jours par semaine. Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à deux jours par semaine. Les seuils définis au premier alinéa peuvent s'apprécier sur une base mensuelle.” (França, 2016)

¹³ “Article 4. (Modifié par Décret n°2021-1725 du 21 décembre 2021 - art. 1) Il peut être dérogé aux conditions fixées à l'article 3 : 1° Pour une durée de six mois maximum, à la demande des agents dont l'état de santé ou le handicap le justifie et après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail ; cette dérogation est renouvelable, après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail ; 2° A la demande des femmes enceintes ; 3° A la demande des agents éligibles au congé de proche aidant prévu à l'article L. 3142-16 du code du travail, pour une durée de trois mois maximum, renouvelable ; 4° Lorsqu'une autorisation temporaire de télétravail a été demandée et accordée en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site.” (França, 2016)



que, havendo mudança de função, o agente deve renovar o pedido e que a autorização pode prever período de adaptação de até três meses (França, 2016).

O Decreto fixa que o teletrabalho pode ser rescindido a qualquer instante, por escrito, por iniciativa de qualquer das partes, mas com comunicação prévia de dois meses (salvo se ainda no período de adaptação, quando o aviso deve vir com um mês de antecedência). Ressalva, porém, que, quando a iniciativa partir da Administração, em caso de necessidade operacional devidamente justificada, o prazo de comunicação prévia pode ser reduzido (França, 2016).

Estabelece, ainda, o art. 6º do Decreto que agentes públicos que trabalham remotamente gozam dos mesmos direitos e obrigações que os empregados que trabalham no regime presencial e que o empregador arcará com os custos de hardware, softwares e ferramentas necessários ao desempenho das funções remotas, inclusive de sua manutenção, mas não obrigatoriamente de aluguel de espaço para trabalho. Mas enfatiza, ainda, que, em se tratando de agente com deficiência, deve haver ajustes necessários no posto de trabalho remoto, desde que os custos dessas medidas não sejam desproporcionais em relação às vantagens delas decorrentes. Também prevê que, nos casos de trabalho híbrido (com dias flutuantes de trabalho remoto e outros de serviço presencial) ou de autorizações temporárias (gestantes, incapacidade temporária ou impedimento de acesso ao estabelecimento), a administração pode autorizar a utilização de equipamento informático do funcionário (França, 2016).

Conforme o art. 7º do Decreto, a administração poderá, a partir de consulta à comissão técnica competente, definir atividades passíveis de teletrabalho, locais disponibilizados para o exercício das funções de teletrabalho, número de postos de trabalho nele disponíveis e os respectivos equipamentos, normas de jornada de trabalho, segurança e proteção à saúde e segurança dos sistemas de informação e proteção de dados a serem observadas. Poderá, ainda, definir regras quanto ao acesso da instituição ao local onde se realiza o teletrabalho (para garantir a aplicação das normas de saúde e segurança), as formas de monitoramento e registro do tempo de trabalho e de cobertura (pelo empregador) dos custos acima referidos, além das ferramentas necessárias (França, 2016).

Já o art. 8º do Decreto prevê que, na autorização para o exercício de funções em regime de teletrabalho, a administração deve indicar, além das funções a serem exercidas e do local, data de início e duração, os horários em que o teletrabalhador



estará disponível para contato pelo empregador. Deve, ainda, fornecer documento informativo com indicação das condições do exercício das funções em teletrabalho, natureza e funcionamento dos sistemas de monitoramento e registro do tempo de trabalho, as condições dos equipamentos (utilização, manutenção, renovação e devolução), horário de trabalho e normas de saúde e segurança. O art. 9º menciona que os riscos associados aos postos de teletrabalho estão tratados no art. 4121-1, do Código do Trabalho francês, enquanto o art. 10º permite ao funcionário acionar as Comissões Administrativas ou Comissões Consultivas nos casos em que haja recusa de pedido inicial ou de renovação de teletrabalho para desempenho de atividades elegíveis ou de interrupção (França, 2016).

4.3 ESPANHA TEM REGULAMENTO NACIONAL E REGIONAL E PERU DISPÕE DE LEI E DECRETO REGULAMENTADOR

Assim como previsto na legislação francesa já mencionada, a regra instituída pelo governo espanhol em matéria de teletrabalho nas administrações públicas, ainda em setembro de 2020 (Real Decreto Legislativo nº 29/2020, de 29 de setembro), estabeleceu que o teletrabalho deva ser de três dias por semana com dois dias presenciais. A regra foi introduzida ao texto consolidado da Lei Orgânica dos Funcionários Públicos (aprovada pelo Real Decreto Legislativo nº 5/2015, de 30 de outubro) (Espanha, 2020).

O Decreto nº 29/2020 prevê que, salvo casos excepcionais e justificados, a prestação de serviço em regime de teletrabalho, quando autorizada e compatível com a prestação presencial, será “voluntária e reversível”, além de sujeita à negociação coletiva em cada área, a partir de critérios objetivos de acesso. Também estabelece que os servidores que atuem em teletrabalho terão os mesmos direitos e deveres individuais e coletivos dos que prestam serviço presencialmente, inclusive quanto às normas de proteção à saúde e à segurança no trabalho. Assim como indicado em relação à norma francesa, a legislação espanhola atribui à administração o dever de prover e manter os meios tecnológicos necessários aos servidores que atuem no teletrabalho (Espanha, 2020).

Merece referência, ainda, o Decreto 9/2023, de 3 de fevereiro, que regulamentou o teletrabalho como modalidade de prestação de serviços na Administração do Principado das Astúrias (região autônoma no noroeste da Espanha),



seus organismos e entidades públicas. Trata-se de regulamentação regional do Decreto espanhol nº 29/2020. Comparativamente, equivaleria a adaptações do Estatuto dos Servidores Públicos da União (Lei brasileira nº 8.112/90) para servidores estaduais ou municipais (que têm estatutos próprios), como inclusive propõe este artigo quanto à inclusão de regulamentação básica sobre teletrabalho. O Decreto prevê que o teletrabalho no Principado não pode implicar qualquer violação da jornada ou horário de trabalho aplicável e deve levar em conta as funções teletrabalháveis, avaliação e planejamento preventivo e formação em competências digitais necessária à prestação do serviço. Também define o teletrabalho e suas finalidades, o procedimento de autorização pela Administração do Principado, requisitos (objetivos e subjetivos) e direitos dos funcionários públicos postos em teletrabalho (Espanha, 2023).

Conforme realizado pelo Instituto Nacional de Administração Pública (INAP) espanhol, o Decreto 9/2023 foi negociado com organizações sindicais representativas dos servidores públicos e submetido a parecer do Conselho do Pessoal da Função Pública e à Comissão Superior de Pessoal. Exemplificativamente, lista cargos que o Principado considera não elegíveis para teletrabalho (como os de cartórios de registro de imóveis, secretária, motorista, auxiliar de enfermagem e assistência em instituições de acolhimento de idosos e de pessoas com deficiência) e cita entre critérios para requerer o teletrabalho ter pelo menos seis meses no cargo, comprovar conhecimentos informáticos e telemáticos (mediante declaração juramentada), apresentar plano individualizado e ter ligação à internet estável e com largura de banda adequada ao acesso à rede da Administração (Espanha, 2023).

Em termos de América Latina, o Peru já dispõe de regulamentação do teletrabalho nas entidades da administração pública e nas empresas privadas. Em seu art. 1º, a Lei nº 31.572/2022 já informa que seu propósito é voltado a assegurar, nesta modalidade, o trabalho digno e a conciliação entre vida pessoal, familiar e profissional. Assim como apontado em relação às legislações francesa e espanhola, a lei peruana enfatiza a natureza voluntária e reversível do trabalho remoto (art. 3º) e a igualdade de direitos e obrigações (arts. 6º e 7º) entre teletrabalhadores e os que prestam serviço de modo presencial em suas respectivas esferas (pública e privada) e assegura, em relação às condições de trabalho, o direito de receber equipamentos, serviço de acesso à internet ou remuneração para cobrir os custos, além de remuneração pelo consumo de energia elétrica, direito à desconexão digital, à



privacidade, confidencialidade e inviolabilidade de comunicações e documentos privados (Peru, 2022).

A Lei nº 31.572/2022 prevê que o teletrabalhador peruano deve estar disponível para qualquer coordenação necessária durante a jornada de trabalho e manter confidencialidade das informações fornecidas pelo empregador para a execução do trabalho, cuidar dos bens recebidos para uso no teletrabalho e impedir que sejam utilizados por terceiros (alheios ao empregador), além de participar de programas de treinamento fornecidos pela empresa ou instituição a que está vinculado (Peru, 2022).

A norma peruana foi regulamentada em 2023 pelo Decreto Supremo nº 002/2023. Em suas 20 páginas, abrange questões importantíssimas como direito à intimidade e à privacidade, obrigações e direitos dos teletrabalhadores e empregadores, custeio, desconexão digital e normas de saúde e segurança no trabalho, e deixa expressa, no art. 3º, sua aplicação a trabalhadores sujeitos a qualquer regime de emprego, público ou privado. No art. 8º, estabelece que os teletrabalhadores, além das normas fixadas no próprio Decreto, têm os mesmos direitos (individuais e coletivos) que aqueles que prestam serviços presenciais. Numa demonstração de atualidade e preocupação com os riscos da tecnovigilância, adverte que os meios e ferramentas estabelecidos pelo empregador público e/ou privado para a organização, coordenação, controle e supervisão do teletrabalho devem respeitar a privacidade e a inviolabilidade das comunicações e documentos privados do teletrabalhador e o direito à desconexão (Peru, 2023).

Embora proíba ao empregador (público e/ou privado) entrar no local onde o teletrabalho é realizado sem prévia autorização do teletrabalhador, adverte que isso não exime o empregador do dever de verificar, por qualquer meio presencial e/ou digital, o cumprimento das regras de teletrabalho. Enquanto a regulamentação do Principado das Astúrias indica como critério para pleitear teletrabalho comprovação de conhecimentos informáticos e telemáticos, a regulamentação peruana estabelece que o empregador (público e/ou privado) deverá proporcionar formação aos teletrabalhadores na utilização de aplicações digitais e de quaisquer plataformas que utilizem durante o seu trabalho, além de treinamento sobre prevenção de assédio sexual e orientações acerca da prevenção de acidentes e proteção de dados pessoais. Também define que o trabalhador pode requerer mudança de modalidade de trabalho presencial para teletrabalho (ou vice-versa) e, em caso de indeferimento,



deve ter acesso às razões da decisão e, existindo no âmbito interno das organizações, em contratos coletivos de trabalho (convenções) ou outras fontes disposições mais favoráveis ao trabalhador/servidor do que as previstas no Decreto, serão aplicadas as mais favoráveis (Peru, 2023).

Outro ponto interessante da regulamentação peruana diz respeito à previsão (art. 22.1) de que os equipamentos, serviço de acesso à internet e/ou consumo de energia elétrica são fornecidos, em regra, pelo empregador privado, mas que, salvo acordo em contrário, quando fornecidos pelo teletrabalhador, os custos serão compensados pelo empregador e que, ao empregador público e/ou privado, caberá a manutenção de todas as mídias fornecidas para o desempenho das funções (art. 22.2). Importante destacar a esse respeito que o Decreto Supremo nº 002/2023 contém quatro anexos: 1) valores para cálculo de consumo de serviços de internet; 2) valores para cálculo de consumo de energia elétrica; 3) ficha de autoavaliação de riscos à saúde e segurança no teletrabalho; e 4) diretrizes gerais de saúde e segurança no trabalho. Mas, em relação setor público, o art. 37 prevê que a administração disponibilize aos servidores os meios digitais necessários (equipamentos) ou autorize a utilização de equipamentos pessoais e serviços de acesso do próprio servidor (com o seu consentimento), se compatível com as normas de segurança do órgão, mas que, neste caso, não haverá direito à indenização pelos custos (Peru, 2023).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O teletrabalho tem sido intensamente buscado pelos servidores públicos nos últimos anos, designadamente em virtude da flexibilidade de horários — a propiciar (ao menos em tese) um melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional —, e da eliminação de custos e de dispêndio de tempo com deslocamentos. Sob a perspectiva da Administração Pública e do interesse público, as principais vantagens consistem em aumento da produtividade, economia de despesas com infraestrutura física, maior capacidade de atração e retenção de força de trabalho diversificada e inclusiva, redução do absenteísmo e diminuição da rotatividade funcional.

Contudo, não podem ser negligenciadas as desvantagens reveladas pela literatura especializada, tais como isolamento social dos servidores, potencial



desequilíbrio entre vida pessoal e profissional quando não adequadamente regulamentado, tendência ao aumento da jornada de trabalho efetiva, sobrecarga laboral decorrente da hiperconectividade, redução das oportunidades de progressão na carreira, dificuldades gerenciais na supervisão das atividades remotas e impactos deletérios na saúde mental dos teletrabalhadores. Uma regulamentação adequada é indispensável para mitigar tais desvantagens e potencializar as vantagens.

As disposições sobre teletrabalho inseridas na Consolidação das Leis do Trabalho desde 2017 (e atualizadas em 2022), detalhadas no presente estudo, e as experiências até aqui verificadas quanto à regulamentação do trabalho remoto nos três poderes da República (por meio de portarias, atos ou resoluções editadas e reeditadas) evidenciam a necessidade de estabelecimento de parâmetros mínimos e uniformes para os servidores públicos brasileiros. Neste sentido, a atualização da Lei nº 8.112/90 torna-se imperativa para conectar o Estatuto dos Servidores Públicos Civis da União à realidade contemporânea, indiscutível e profundamente transformada pelos avanços tecnológicos e, principalmente, oferecer uma necessária segurança aos próprios servidores.

Além da coexistência de modelos distintos de regulamentação do teletrabalho entre os diversos poderes, órgãos e entes da Administração Pública (direta e indireta), o fato de ser geralmente disciplinado por meio de portarias, atos e resoluções internas também faz com que o seu conteúdo seja com frequência e maior facilidade alterado a cada nova gestão. Também neste sentido, portanto, a atualização da Lei nº 8.112/90, ao mesmo tempo em que não tolheria a possibilidade de regulamentações complementares adequadas à realidade, às necessidades e particularidades de cada poder ou ente público, viabilizaria um padrão uniforme mínimo capaz de nortear as regulamentações infralegais e dar razoável segurança às próprias instituições e aos seus servidores.

A inclusão do teletrabalho no texto do Estatuto dos Servidores Públicos Civis da União, além de suprir lacuna legal ainda hoje persistente - a despeito de ter sido adotado pioneiramente em órgãos públicos como o TCU (desde 2009), TST (desde 2012), CGU (desde 2015) e CNJ (desde 2016), entre outros -, também tem potencial de contribuir para economia de despesas com adicionais de insalubridade e periculosidade (no caso de servidores que passem a atuar remotamente), de reduzir o recurso a licenças e afastamentos por doença em pessoa da família (quando as



atividades puderem ser realizadas remotamente) e, ainda, diminuir a judicialização por conflitos decorrentes da recusa administrativa ao regime do teletrabalho.

Dentre outros temas, a Lei 8.112/90 poderia dispor sobre: critérios de elegibilidade para o teletrabalho; o percentual máximo de servidores em teletrabalho; os casos especiais não computáveis nesse percentual (lactantes, servidores com patologia grave ou com dependentes nessa condição etc.); a expectativa de produtividade, se igualitária ou superior à dos servidores em regime presencial; regras para disponibilidade síncrona (horário específico de trabalho), em que o servidor teria de estar disponível para contato; o efetivo alcance do direito à desconexão (não se limitando a assegurá-lo genericamente); a definição e coibição de condutas enquadráveis como teleassédio; a possibilidade de rodízio entre servidores no trabalho híbrido, desde que observado o percentual máximo fixado em lei (em cujo cálculo não seriam computados aqueles com direito subjetivo ao teletrabalho por se enquadrarem em situações especiais normativamente previstas), e preservado um número mínimo de servidores presenciais por dia para não comprometer o atendimento ao público; avaliação periódica de impacto do teletrabalho, à luz de métricas quantitativas e qualitativas, nos objetivos estratégicos da unidade e na satisfação do público interno e externo; e a obrigatoriedade de exames periódicos de saúde mental para prevenir a ocorrência de *burnout*, ansiedade, etc.

É importante que tal regulamentação não seja excessivamente rígida, devendo preservar espaço à discricionariedade administrativa a fim de não comprometer a necessária flexibilidade adaptativa que a matéria requer, considerando a rápida evolução tecnológica e as especificidades setoriais dos diversos órgãos públicos.

Para além disso, é salutar uma permanente análise comparativa de boas práticas (*benchmarking*) tanto entre órgãos da administração pública brasileira quanto em relação a administrações públicas de outros países, seja a partir da análise do marco regulatório, como se buscou empreender neste estudo ao examinar a regulamentação vigente em Portugal, Itália, França, Espanha e Peru, seja mediante investigação empírica das práticas administrativas concretamente adotadas, a fim de que a administração pública brasileira esteja sempre alinhada com padrões internacionais de excelência em gestão de pessoas e inovação organizacional.



REFERÊNCIAS

ARROYO-ABAD, Carlos. Teleworking: A new reality conditioned by the right to privacy. **Laws**, v. 10, n. 3, p. 64, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/laws10030064>. Acesso em: 25 fev. 2025

BRANCATO, Ricardo Teixeira. **Instituições de direito público e de direito privado**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

BRASIL. [Constituição (2025)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 20.fev.2025.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho)**. Brasília: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em: 20.fev.2025.

BRASIL. **Lei 13.467, de 13 de julho de 2017 (Reforma Trabalhista)**. Altera dispositivos da CLT. Brasília: Presidência da República, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato_2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 20 fev. 2025.

BRASIL. **Lei 14.442, de 2 de setembro de 2022**. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação e altera a CLT. Brasília: Presidência da República, 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14442.htm#art6. Acesso em: 20 fev. 2025.

BRASIL. **Lei 14.457, de 21 de setembro de 2022**. Institui o Programa Emprega + Mulheres e altera a CLT. Brasília: Presidência da República, 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm. Acesso em: 25 fev. 2025.

BRASIL. **Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982**. Dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior. Brasília: Presidência da República, 1982. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7064.htm. Acesso em: 20.fev.2025.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília: Presidência da República, 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 20.fev.2025.

BRASIL. **Medida Provisória 1108, de 25 de março de 2022**. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação e altera a CLT. Brasília: Presidência da República, 2022. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm. Acesso em: 25 fev. 2025.

BRASIL. **Medida Provisória 927, de 22 de março de 2020**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública e dá outras



providências. Brasília: Presidência da República, 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 25 fev. 2025.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Portaria nº 80, de 19 de março de 2021**. Regulamenta o teletrabalho, em caráter provisório, no âmbito da Câmara dos Deputados. Brasília: Câmara dos Deputados, 2021. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/int/portar/2021/portaria-80-19-marco-2021-791178-norma-cd-dg.html>. Acesso em: 05. mar. 2025.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Projeto de Lei nº 2723, de 20 de agosto de 2015**. Acrescenta o § 3º ao art. 19 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, para autorizar a implantação do sistema de escritório remoto ("home-office") no serviço público. Brasília: Câmara dos Deputados, 2015. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=167257>. Acesso em: 25. fev. 2025.

CAPUZZI, Antonio. Teletrabalho: Perspectivas no contexto da reforma trabalhista. In: MIZIARA, Raphael; ASSUNÇÃO, Carolina Silva Silvino; CAPUZZI, Antonio (Coords.). **Direito do Trabalho e Estado Democrático de Direito: Homenagem ao professor Maurício Godinho Delgado**. São Paulo: LTr, 2018.

CJF. Conselho da Justiça Federal. **Portaria CJF nº 719, de 23 de outubro de 2024 (Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Conselho da Justiça Federal)**. Brasília: Conselho da Justiça Federal, 2024. Disponível em: https://www.cjf.jus.br/publico/biblioteca/PSG_719-2024.pdf. Acesso em: 15 jul. 2025.

CNJ. Conselho Nacional de Justiça. **Instrução Normativa nº 98, de 12 de abril de 2024 (Regulamenta as modalidades de trabalho no âmbito do Conselho Nacional de Justiça e dá outras providências)**. Brasília: Conselho Nacional de Justiça, 2024. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/compilado17090020240611666884ac2476e.pdf>. Acesso: em 10 jul. 2025.

CNJ. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 227, de 15 de junho de 2016 (Regulamenta o Teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário)**. Brasília: Conselho Nacional de Justiça, 2016. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2016/06/resolucao_227_15062016_17062016161058.pdf. Acesso em: 12 jul. 2025.

CNJ. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 351, de 28 de outubro de 2020 (Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação)**. Brasília: Conselho Nacional de Justiça, 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557>. Acesso em: 15 jul. 2025.

CNJ. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 481, de 22 de novembro de 2022 (Revoga as Resoluções vigentes à época da pandemia do Coronavírus e altera as Resoluções CNJ n. 227/2016, 343/2020, 345/2020, 354/2020 e 465/2022)**. Brasília: Conselho Nacional de Justiça, 2022. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/481>.



cnj.jus.br/files/original1257_34202211286384b03e81656.pdf. Acesso em: 25 fev. 2025.

DE MASI, Domenico. **O ócio criativo**: entrevista a Maria Serena Palieri. Trad. Léa Manzi. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

DE MASI, Domenico. **O trabalho no século XXI**: fadiga, ócio e criatividade na sociedade pós-industrial. Trad. Aline Leal. Rio de Janeiro: Sextante, 2022.

DGERT. Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho de Portugal. **Teletrabalho**: negociação coletiva em foco. n. 1. 2020. Portal oficial da DGERT. Disponível em: <https://www.dgert.gov.pt/wp-content/uploads/2020/10/DGERT-Teletrabalho-em-FOCO-1-de-2020.pdf>. Acesso em: 15 jul. 2025.

ESPANHA. **Decreto nº 9/2023, de 3 de fevereiro de 2023**. Regulamenta o teletrabalho como modalidade de prestação de serviços remotos na Administração do Principado das Astúrias, seus organismos e entidades públicas. Instituto Nacional de Administração Pública-INAP. Oviedo: Conselho Administrativo, 2023. Disponível em: <https://laadministracionaldia.inap.es/noticia.asp?id=1230414>. Acesso em: 15 jul. 2025.

ESPANHA. **Real Decreto Legislativo nº 29/2020, de 29 de setembro de 2020**. Estabelece medidas urgentes em matéria de teletrabalho nas administrações públicas. Madrid: Presidência do Governo, 2020. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-11415>. Acesso em: 15 jul. 2025.

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

FELICIANO, Guilherme Guimarães; AQUINO, Gabriela Marcassa Thomaz de. Revolução 4.0: desafios e estratégias para garantia da liberdade sindical e da proteção dos trabalhadores. *In*: COSTA, Elthon José Gusmão da (org.). **Estudos em homenagem ao Ministro Walmir Oliveira da Costa**. Leme-SP: Mizuno, 2023. p. 246-268.

FERNANDES, André Dias. A constitucionalização do Direito Administrativo e o controle judicial do mérito do ato administrativo. **Revista de Informação Legislativa, Brasília, ano**, v. 51, p. 143-164, 2014.

FERNANDES, André Dias; NASCIMENTO, Letícia Queiroz. A exploração econômica de bens públicos por meio da cessão onerosa de *naming rights*. **Revista jurídica da FA7 (Online)**, v. 17, p. 125-141, 2020. DOI: <https://doi.org/10.24067/rjfa7;17.2:1229>. Acesso em: 25. fev. 2025.

FIGUEIREDO, Elisabeth; MARGAÇA, Clara, HERNÁNDEZ-SÁNCHEZ, B.; SÁNCHEZ-GARCÍA, J. C. Teleworking effects on mental health—a systematic review and a research agenda. **International journal of environmental research and public health**, v. 21, n. 3, p. 243, 2024. DOI: 10.3390/ijerph_21030243. Disponível em: <https://www.mdpi.com/1660-4601/21/3/243>. Acesso em: 18 jul. 2025.



FRANÇA. **Decreto nº 2016-151, de 11 de fevereiro de 2016.** Relativo às condições e procedimentos para a implementação do teletrabalho na função pública e na magistratura. Paris: Presidência da República, 2016. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032036983>. Acesso em: 15 jul. 2025.

HURBEAN, Ada. **Home Work and Telework [article].** *Annales Universitatis Apulensis Series Jurisprudentia*, Vol. 21, p. 117-126 (2018). Disponível em: <https://heinonline.org/HOL/Contents?handle=hein.journals/auaplsj21&id=1&size=2&index=&collection=journals>. Acesso em: 20 fev. 2025.

IBGE. **Pesquisa inédita do IBGE mostra que 7,4 milhões de pessoas exerciam teletrabalho em 2022.** Brasília, 25 de outubro de 2023: Agência de Notícias do IBGE. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38159-pesquisa-inedita-do-ibge-mostra-que-7-4-milhoes-de-pessoas-exerciam-teletrabalho-em-2022>. Acesso em: 20 fev. 2025.

ITÁLIA. **Lei nº 191, de 16 de junho de 1998.** Altera e adita as leis nº 59, de 15 de março de 1997, e nº 127, de 15 de maio de 1997, bem como regulamentações relativas à formação de servidores e ao trabalho remoto na administração pública e disposições relativas a prédios escolares. Roma: Presidência da República, 1998. Disponível em: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1998-06-16;191!vig>. Acesso em: 15 jul. 2025.

LEE, Kai-Fu; QIUFAN, Chen. **2041: como a inteligência artificial vai mudar sua vida nas próximas décadas.** Trad. Isadora Sinay. 1. ed. Rio de Janeiro: Globo Livros, 2022. MARTINS, Sérgio Pinto. **Instituições de direito público e privado.** 10. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MUNIZ, Valdélcio de Sousa. **Tecnovigilância e hiperconexão laboral: múltiplas facetas do teletrabalho e impactos na saúde do teletrabalhador.** Brasília-DF: Venturoli, 2024.

OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. (2022). Contribuições do teletrabalho em prol da Agenda 2030. **Direito, Processo e Cidadania.** Recife, vol. 1, n. 2, p. 167-184, mai./ago. 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.25247/2764-8907.2022.v1n2.p167-184>. Acesso em: 20 dez. 2022.

PERU. **Decreto Supremo nº 002-2023. Regulamenta a Lei do Teletrabalho (Lei nº 31.572/2022).** Lima: Presidência da República, 2023. Disponível em: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4231959/Decreto-supremo-n-002-2023-tr-2155169.pdf?v=1678370506>. Acesso em: 15 jul. 2025.

PERU. **Lei nº 31.572, de 7 de setembro de 2022.** Lei do Teletrabalho. Lima: Presidência do Congresso da República, 2022. Disponível em: <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/3460247-31572>. Acesso em: 15 jul. 2025.

PORTAL DO SERVIDOR. **Decreto regulamenta teletrabalho e controle de produtividade no Executivo federal.** Brasília: Palácio do Planalto, 2022. Disponível



em: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/noticias/2022/julho/decreto-regulamenta-teletrabalho-e-controle-de-productividade-no-executivo-federal>. Acesso em: 05 mar. 2025.

PORTUGAL. **Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro de 2021**. Modifica o regime de teletrabalho, alterando o Código do Trabalho e a Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais. Lisboa: Presidência da República, 2021. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/83-2021-175397114>. Acesso em: 15 jul. 2025.

SENADO FEDERAL. **Projeto de Lei nº 4.044, de 2020**. Altera o §2º do art. 244 e acrescenta o §7º ao art. 59 e os arts. 65-A, 72-A e 133-A ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Brasília, DF: Senado Federal, 2020. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754>. Acesso em: 05 jul. 2025.

SERRALVO, Leticia Lisboa Souza; MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **O teletrabalho e a responsabilidade civil do empregador**: implicações para o home office. São Paulo: LTr, 2022.

SIQUEIRA, Dirceu Pereira; NUNES, Danilo Henrique. Direitos da Personalidade e o Teletrabalho: a vulnerabilidade do trabalhador e os impactos legislativos. **Revista Jurídica da FA7**. Fortaleza, v. 17, n. 2, p. 59-72, mai./ago. 2020.

STJ. **Acórdão em Agravo Interno no RMS nº 66906/DF**. Superior Tribunal de Justiça. Brasília, maio de 2022. https://processo.stj.jus.br/processo/pesquisa/?num_registro=202102174140. Acesso em: 25 fev. 2025.

STJ. **Acórdão em Recurso Ordinário em Mandado de Segurança (ROMS nº 73875/RO)**. Superior Tribunal de Justiça. Brasília, setembro de 2024. Disponível em: https://processo.stj.jus.br/processo/pesquisa/?num_registro=202402436642. Acesso em: 25 fev. 2025.

TCU. **Portaria-TCU nº 184, de 23 de dezembro de 2024**. Dispõe sobre a realização de teletrabalho por servidores ocupantes de cargos efetivos do Quadro de Pessoal da Secretaria do Tribunal de Contas da União. *Boletim do Tribunal de Contas da União – BTCU Administrativo*, Brasília, DF, ano 57, n. 244, p. 3–12, 23 dez. 2024. Disponível em: https://pesquisa.apps.tcu.gov.br/documento/norma/*/KEY%253ANORMA-33810/score%2520desc/0. Acesso em: 22 jul. 2025.

TST. **Acórdão em Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista (Ag-AIRR nº 11000-49.2014.5.15.0103)**. Tribunal Superior do Trabalho. Brasília, novembro de 2024. Disponível em: <https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2021&numProcInt=110842&dtaPublicacaoStr=29/11/2024%2007:00:00&nia=8887526>. Acesso em: 05 jul. 2025.

