

## **TELETRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL: ANÁLISE A PARTIR DA SEGURANÇA E DA SAÚDE DO SERVIDOR**

**MICHELE APARECIDA VIEIRA CURTY<sup>1</sup>; ELISA HELENA LESQUEVES GALANTE<sup>2</sup>; MARIA DEUCENY DA SILVA LOPES BRAVO PINHEIRO<sup>3</sup>**

1 Graduanda em Direito da Faculdade de Direito de Cachoeiro de Itapemirim, ES. E-mail: mvcurty@gmail.com

2 Professora da Faculdade de Direito de Cachoeiro de Itapemirim, ES. E-mail: elisahlgalante@gmail.com

3 Professora da Faculdade de Direito de Cachoeiro de Itapemirim, ES. E-mail: deuceny@fdci.edu.br

### **RESUMO**

O teletrabalho é tema abordado antes da Pandemia de Covid-19, contudo, a nível mundial, com essa situação inesperada, ganhou ênfase, tendo em vista que foi imposto a muitos trabalhadores em decorrência dos protocolos de segurança. No Brasil, durante e após a pandemia, a implementação do teletrabalho na Administração Pública Federal teve avanços reguladores, que efetivou-se pela Instrução Normativa nº 65/2020 e consolidou-se com a publicação do Decreto nº 11.072/2022, como uma modalidade de trabalho que faz parte de um programa de gestão. Assim, este artigo, por meio de uma pesquisa bibliográfica e análise documental e legislativa, apresenta vantagens e desafios, além de aspectos referentes ao ambiente de trabalho no desenvolvimento dessa modalidade de trabalho, passando por uma reflexão sobre a saúde e segurança do servidor público, destacando as normativas nacionais e internacionais, com intuito de verificar os avanços legislativos sobre a matéria, que dão respaldo para sua implementação, considerando que o foco é a administração pública que é regida pelo princípio da legalidade. Ademais, trata de medidas que a Administração Pública federal pode adotar para garantir a saúde e segurança do servidor público nesse formato de trabalho.

**Palavras-chave:** Administração Pública Federal. Saúde e Segurança do Servidor Público. Teletrabalho.

### **TELEWORK IN THE FEDERAL PUBLIC ADMINISTRATION: ANALYSIS FROM THE SAFETY AND HEALTH OF THE SERVER**

### **ABSTRACT**

Teleworking is a theme occurrence before the Covid-19 Pandemic. In Brazil, during and after the pandemic, the implementation of telework in the Federal Public Administration had regulatory advances, which were carried out by Normative Instruction No. 65/2020 and consolidated with the publication of Decree nº 11.072/2022. This article used the method of bibliographic research and documentary and legislative analysis, presents advantages and challenges, as well as issues related to occupational health in the development of this type of work, passing through a reflection on the safety of the server and public, highlighting it. as national and international norms in order to verify the legislative advances on the matter, which is support for its implementation, considering that the focus is the public administration that is regulated by the principle of legality. In addition, it deals with the measures that the Federal Public Administration can adopt to guarantee the health and safety of public servants in this work format.

**Keywords:** Federal Public Administration. Health and Safety of the Public Servant. Telework.

## 1 INTRODUÇÃO

A Pandemia de Covid-19 impôs protocolos de segurança com destaque ao distanciamento social. Nesse contexto, a nível mundial, muitos trabalhadores foram levados a exercer suas atividades de forma remota. A Organização Internacional do Trabalho expôs que, aproximadamente 4 em cada 10 trabalhadores na Europa trabalharam na modalidade de teletrabalho (EUROFOUND, 2020 *apud* OIT, 2020, p. 8).

Países como a Finlândia têm cerca de 60% dos trabalhadores atuando de forma remota. Em Luxemburgo, Bélgica e Dinamarca, mais de 50% e na Irlanda, Áustria, Itália e Suécia, em torno de 40% em teletrabalho durante a pandemia (OIT, 2020, p. 8).

No Brasil, os protocolos de segurança também deram ênfase ao trabalho remoto. De acordo com os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE de Covid-19, o número de trabalhadores que exerceram suas atividades de forma remota, chegaram a 8,914 milhões, na semana de 31 de maio a 6 de junho de 2020 (DURÃES; BRIDI; DUTRA, 2021).

No que se refere a legislação, desde 2011, já havia previsão do teletrabalho na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Decreto-Lei nº 5.452, de 01.05.1943, que se consolidou com a reforma trabalhista em 2017, na iniciativa privada.

Na Administração Pública federal, o Estatuto dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas federais, estabelecido pela Lei nº 8.112, de 11.12.1990, não tem precisão quanto ao teletrabalho, mas os servidores também aderiram ao trabalho remoto durante a pandemia de forma expressiva.

Embora não tendo a previsão no Estatuto supracitado, já havia normativas nesse sentido para viabilizar a implementação do teletrabalho independente de pandemia. Além de órgãos do Poder Judiciário e Ministério Público que já tinham o teletrabalho como modalidade de trabalho.

Contudo, esse tipo de trabalho representa uma mudança no ambiente do trabalho do servidor. A questão é que, ao possibilitar que o servidor exerça suas atividades fora das dependências físicas do órgão, ocorre uma ampliação do ambiente de trabalho e os fatores que podem comprometer a segurança e a saúde dos servidores nessa modalidade.

Portanto, questiona-se como é regulado o teletrabalho na Administração Pública Federal e como essas normativas tratam da segurança e saúde dos servidores públicos federais em ambientes de trabalho fora das dependências físicas dos órgãos, no teletrabalho?

Para uma melhor compreensão dessas indagações, é preciso desvelar as normativas que

tratam da implementação do Teletrabalho, principalmente, na Administração Pública Federal no Brasil, que é o foco deste trabalho e é regida pelo princípio da legalidade. Passando por abordagens acerca do ambiente de trabalho na modalidade de teletrabalho, trazendo aspectos de segurança no trabalho e saúde do servidor, ergonomia e fatores de riscos.

## **2 METODOLOGIA**

Esse estudo deu-se por meio de pesquisa bibliográfica e análise documental, subsidiada por livros, publicações periódicas e artigos, principalmente, por leis, decretos, instruções normativas, resoluções e até a Carta Magna no que se refere à temática. Traz abordagens teóricas e regulamentações nacionais e específicas da iniciativa privada e órgãos públicos do país a fim de verificar o respaldo e avanços legislativos sobre a matéria.

Há de se destacar, nesse sentido, que a construção de uma resposta a essa celeuma foi pautada no método dedutivo, com pesquisa qualitativa, cujo material bibliográfico e documental legal fundamentaram o arcabouço teórico e normativo permitiram uma reflexão em relação às medidas que a Administração Pública federal pode adotar para garantir a saúde e segurança do servidor público em teletrabalho.

## **3 AMBIENTE DE TRABALHO E O TELETRABALHO**

O ambiente de trabalho pode ser considerado o lugar em que as pessoas realizam as atividades laborais (PACHECO, 2017, p. 61) e também um conjunto de condições que envolvem questões psíquicas, físicas, químicas e biológicas que compreendem as relações trabalhistas (CARAZZO, 2012, p. 11).

Também pode ser conceituado como o ambiente com enfoque na segurança da pessoa no local que desempenha seu trabalho, envolvendo aspectos de saúde, salubridade, prevenção de acidentes e condições de um exercício saudável do trabalho (TRENNEPOHL, 2022, p. 49).

A Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB/88), promulgada em 05.10.1988, tutela o meio ambiente do trabalho, definindo que todas as pessoas têm direito a um ambiente ecologicamente equilibrado, no Art. 225.

Pode-se considerar que “a dignidade da pessoa humana é a verdadeira razão de ser do direito ambiental brasileiro, pois é o fundamento de todo o sistema constitucional”, sendo o meio ambiente do trabalho um dos aspectos a ser protegido pela Constituição brasileira ao lado do meio ambiente natural, artificial e cultural (GALANTE; PEDRA, 2019, p. 561).

Por isso, faz-se necessário estabelecer políticas públicas que visem a manutenção do ambiente de trabalho hígido. Deve-se considerar que há riscos desconhecidos no ambiente do trabalho e, portanto, outro princípio de suma importância é o da prevenção (LADENTHIN *et al.*, 2019, p. 291)

Nesse contexto, também cabe destacar o princípio da precaução, que trabalha com os riscos já conhecidos e indica que algumas medidas de proteção serão necessárias pela probabilidade de vir ocorrer algo que afetaria o ambiente. Isso porque o ambiente incorpora tanto elementos da natureza quanto o elemento humano (LADENTHIN *et al.*, 2019, p. 292).

Assim, para que o ambiente do trabalho seja tutelado, é preciso que existam normas de ergonomia, luminosidade, de prevenção de acidentes e de doenças, e também de aspectos que impactam na saúde psíquica do trabalhador (LADENTHIN *et al.*, 2019, p. 289).

Contudo, no teletrabalho, esse ambiente passa a ser em local diverso. Porque o “teletrabalho” significa trabalho realizado à distância, fora das dependências do empregador, também chamado de trabalho em casa ou *home office*, que se realiza por meio da utilização de recursos de tecnologia da informação (CONEGLIAN, 2020 *apud* CAMISASSA, 2021, p. 9). Nos EUA, usa-se *telecommuting*, que significa o “deslocamento entre o centro demandante do trabalho e o local onde é realizado, sendo substituído pelo uso de ferramentas telemáticas”. Na Europa, o termo mais utilizado é *telework*, referindo-se às atividades realizadas por meios tecnológicos. Independente da terminologia, refletem uma tendência das atividades laborais (ROCHA; AMADOR, 2018, p. 152).

Desta forma, nessa modalidade de trabalho há uma flexibilização dos espaços e do tempo dedicado a ele, substituindo o tempo de deslocamento do teletrabalhador pelo uso das ferramentas de informação e comunicação (ROCHA; AMADOR, 2018 *apud* CAMISASSA, 2021, p. 9) e ampliando as configurações do ambiente de trabalho do servidor.

Porém o ambiente de trabalho foi desenhado para se trabalhar, já a casa das pessoas, em regra, não foi, inicialmente pensada como um local de trabalho (CAMISASSA, 2021) e, assim ocorrendo, podem ter fatores de risco ao servidor. Como destacam Cháris Telles Martins da Rocha e Fernanda Spanier Amador (2018, p. 152), “as vantagens e desvantagens listadas na literatura estão longe de dar conta da complexidade de situações envolvidas na prática do teletrabalho”.

### **3.1 Riscos no ambiente do teletrabalho**

Durante a pandemia de Covid-19, a Organização Internacional do Trabalho (2020, p. 13) elencou alguns riscos que as entidades empregadoras, os trabalhadores e trabalhadoras e

profissionais de Saúde e Segurança do Trabalho deveriam se atentar, dentre os quais pode-se destacar a estrutura física, envolvendo as características ergonômicas do ambiente; internet e tecnologias disponíveis; conflito entre a vida pessoal e profissional; desconexão do trabalho; entre outros.

Uma pesquisa realizada no Instituto Federal Catarinense demonstrou que os principais riscos ao ambiente de trabalho dos servidores que atuam em teletrabalho são: o aumento da sobrecarga mental (estresse) e equipamentos inadequados ou utilizados de forma incorreta, como exemplo, mesa de trabalho incorreta, com a altura inadequada, ou seja, mais alta ou mais baixa que o nível do cotovelo e falta de espaço para apoiar o antebraço (GUIMARÃES et al., 2022).

Quanto aos riscos supramencionados, cabe a ressalva que o trabalho remoto ocorrido durante a pandemia foi imposto a servidores de forma emergencial e sem o planejamento necessário, principalmente quanto à infraestrutura. Fora do contexto pandêmico, essa modalidade de trabalho não é uma imposição ao servidor, mas uma alternativa, que requer e possibilita planejamento e adequações, como será exposto posteriormente.

Antes do contexto da pandemia, Filardi, Castro e Zanini (2020) trazem uma análise do teletrabalho destacando as desvantagens para empregado e empregador na visão de alguns autores. As desvantagens apontadas foram a dificuldade de controle e de avaliação, falta de infraestrutura, isolamento profissional e social, conflito trabalho e vida familiar, maior cobrança, manter estrutura em casa, tecnologia falha.

Apesar dos riscos e desvantagens, há vantagens que ajudam a minimizar outros riscos que podem afetar a saúde do servidor, tais como: menos interrupções e estresse, autonomia para organizar tarefas, flexibilidade de horários, maior interação familiar, melhor planejamento de atividades, redução tempo de deslocamento para o trabalho e, conseqüente melhoria na produtividade, na qualidade de vida e satisfação profissional (FILARDI et al., 2020).

#### **4 SEGURANÇA E SAÚDE DO SERVIDOR EM TELETRABALHO**

A Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1981) esclarece que o termo saúde, quando relacionado ao trabalho, abrange a ausência de afecções ou de doenças e os elementos físicos e mentais que afetam a saúde, que estão relacionados com a segurança e a higiene no trabalho. Portanto, o trabalho passa a configurar-se de forma a contemplar questões de bem-estar, auto realização e fonte de prazer, com relação direta com a saúde física e mental do trabalhador (CAMISASSA, 2021, p. 7).

No Brasil, é garantido aos trabalhadores urbanos e rurais, o direito constitucional à

redução de riscos relacionados ao trabalho que desempenham, com normas que orientem a garantia da higiene, saúde e segurança no ambiente laboral (CRFB/1988, Art. 7º, XXII).

A legislação nacional regula a questão desde o ano de 1919, pela publicação do Decreto Legislativo nº 3.724, que trata das obrigações resultantes dos acidentes no trabalho e teve avanço expressivo com a aprovação das Normas Regulamentadoras (NRs) que disciplinam a Segurança e Saúde do Trabalho, desde 1978.

Mais especificamente sobre teletrabalho, a CLT estabelece condições para realização do teletrabalho e, dentre elas, condiciona que o empregador oriente os seus empregados, expressamente, sobre as precauções que devem tomar para evitar acidentes e doenças do trabalho. Por sua vez, o empregado, compromete-se por meio de termo de responsabilidade devidamente assinado (CLT/1943, Arts.75-A a 75-E).

Na Administração Pública federal, quanto à segurança do trabalho, de forma geral, segue a previsão da Carta Magna. Mas, no Estatuto dos Servidores Públicos Federais (Lei nº 8.112/1990), não há uma tratativa específica sobre os ambientes de trabalho desses servidores, nem tantos aspectos de segurança no trabalho, como há na CLT. Ele prevê as situações que configuram acidente de trabalho e algumas garantias ao servidor, como cobertura de riscos, licença e até aposentadoria por acidente de trabalho, que por ventura venha ocorrer e preencham determinados requisitos para tal (Lei nº 8.112/1990, Arts. 184, 186 e 2012 a 214).

Nas normativas específicas do teletrabalho, sobre a saúde do servidor, ainda carece de regulamentação. O que já foi estabelecido é que o servidor deve atentar-se à estrutura do local para realização do trabalho à distância, contemplando “equipamentos e mobiliários adequados e ergonômicos” (Art. 23, IN 65/2020).

#### **4.1 Ergonomia**

A ergonomia é "adaptação do trabalho ao homem" (BARSANO, 2015, p. 266), que envolve aspectos cognitivos, organizacionais e físicos, pois alcança os aspectos psicofisiológicos, cognitivos e organizacionais, assim como, a forma como o trabalhador interage com o computador, com as máquinas, com os programas, como ele reconhece os dados que são importantes, como os interpreta e a partir daí consegue produzir com eficiência sem prejuízo da sua saúde (CAMISSASSA, 2021, p. 5 - 8).

Ela é regulamentada pela NR 17, que estabelece as condições de trabalho relacionadas ao levantamento, transporte e descarga de materiais, ao mobiliário dos postos de trabalho, ao trabalho com máquinas, equipamentos e ferramentas manuais, às condições de conforto no ambiente de trabalho e à própria organização do trabalho. Cabe destacar que a NR 17 aplica-se

às organizações e aos órgãos públicos da administração pública direta e indireta, conforme item 17.2.1.

Camisassa (2021, p. 5-10), explica que existe a ergonomia cognitiva e a física, considerando que a cognitiva avalia a carga mental de trabalho, os processos de tomada de decisão, o desempenho, a confiabilidade humana, o estresse profissional e a respectiva formação. Já a ergonomia física estuda a postura no trabalho, o manuseio de materiais e distúrbios musculoesqueléticos devido a posturas e movimentos excessivos de tronco e membros superiores.

No teletrabalho, quando se fala em ergonomia cognitiva, há a preocupação de como ficará a concentração dentro de casa se existirem fatores fora do controle, como familiares, vizinhos, obras, ruídos da rua, internet que não funciona, entre outros. Nos aspectos físicos, chama a atenção para qual é a postura correta, um posto de trabalho confortável e variações de tempo de manutenção em cada postura, seja ela em pé ou sentado, entre outros fatores (CAMISASSA, 2021, p. 5-10).

Cabe alertar que não se deve desconsiderar que os servidores também são filhos/filhas, mães/pais, uma vez que o trabalho compreende a realidade familiar e seus membros em suas atividades, abrindo espaço a dicotomia das jornadas trabalhistas que tanto podem se complementar quanto se opor às obrigações na família (BENAVIDES *et al.*, 2021).

Mas as normas de ergonomia trazem alternativas para que o servidor supere os desafios decorrentes do teletrabalho e desenvolva suas atividades sem comprometer sua saúde e segurança, como exemplo ter em casa um espaço separado, iluminado e ventilado para o trabalho, utilizar protetores auditivos em relação aos ruídos externos se forem muito intensos e conhecer as orientações sobre postura correta e adequada e outras, de acordo com a realidade de cada servidor.

## **5 TELETRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL**

A Administração Pública pode ser conceituada como “a atividade e o conjunto de órgãos, pessoas jurídicas e agentes públicos que buscam aplicar a lei de ofício ou por provocação, sob um regime jurídico especial, para a consecução do interesse público” (COUTO FILHO, 2022: 112 e 113), organizando-se de forma direta e indireta. Ela tem como princípio a legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência (CRFB/1988, Art. 37).

Considerando os aspectos de legalidade, o trabalho à distância não é uma modalidade de trabalho que começou a ser regulamentada durante a pandemia de Covid-19 (BENAVIDES *et al.*, 2021). Uma pesquisa realizada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada mostrou

que, mesmo antes da pandemia, o Brasil apareceu na 45ª posição em uma lista de 86 países classificados em relação à proporção de uso do teletrabalho, com 25,65% de trabalhadores em teletrabalho. Se considerar apenas o contexto latino-americano, o país se destaca como o terceiro de doze países que constam da pesquisa em questão, atrás apenas do Chile (25,74%) e do Uruguai (27,28%) (DURÃES et al., 2021).

Isso porque o teletrabalho está previsto na legislação trabalhista brasileira desde 2011 (Lei nº 12.551, de 15.12.2011) e com a reforma de 2017 (Lei nº 13.467, de 13.07.2017) foi ratificado e criado um capítulo específico para dispor sobre ele na CLT. Na Administração Pública Federal, a Lei nº 8.112/1990 não prevê o teletrabalho, porém, o decreto que regulamenta a jornada de trabalho servidores, Decreto 1.590/1995, já dava possibilidade de, em situações especiais, ser autorizada a realização de um programa de gestão, dispensando o controle de assiduidade e a implementação desse programa já era estudada desde 2018, como pode-se observar na ilustração 1.

Na administração pública indireta, a primeira iniciativa do trabalho à distância foi do Serviço Federal de Processamento de Dados (Serpro), em 1985 por meio do “Projeto-Lar”. Porém, naquela época, diante da ausência de meios tecnológicos necessários, o projeto foi abandonado. Em 1997, voltou a ser pensado e em 2005 foi iniciado por meio de um projeto-piloto (Serpro, 2012).

O Poder Judiciário e o Ministério Público também implementaram essa modalidade de trabalho antes da pandemia e possuem regulamentação própria, como apresenta a ilustração 1 que traz uma ordem cronológica de normativas sobre teletrabalho em órgãos públicos.

Figura 01 - Linha do tempo de normativas sobre teletrabalho em órgãos públicos.



Fonte: Elaborado pelas autoras (2022).

Pode-se observar que a Instrução Normativa 65 foi criada em 2020. Ela teve influência da Pandemia de Covid-19, pois o Ministério da Economia considerou o trabalho remoto, imposto pelos protocolos de segurança, como fase experimental/projeto-piloto. Tendo em vista o número expressivo de servidores que aderiram a essa forma de trabalho. Dados da Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP, 2020) do Ministério da Economia apontam que, durante a pandemia, 95% dos servidores da rede federal de educação e 49% dos servidores dos demais órgãos aderiram ao teletrabalho.

No referido ato regulamentar, há a previsão da implementação de programa de gestão que é uma ferramenta que a gestão pode utilizar para respaldar a dispensa do controle de assiduidade ao servidor que desempenha atividades que possam ser mensuradas (IN 65/2020, Art. 3º, I), considerando o teletrabalho como uma modalidade de trabalho desse programa, configurado da seguinte forma (IN 65/2020, Art. 3º, VII):

- A jornada de trabalho é realizada fora das estruturas físicas do órgão, podendo ser integral ou parcial, remotamente por meio de recursos tecnológicos.
- Execução de atividades passíveis de ser mensuradas, controladas, que tenham metas, prazos predefinidos para execução.
- Não configurar trabalho externo que é uma outra modalidade de trabalho.

Com o objetivo de promover a gestão da produtividade, da qualidade das entregas dos participantes e da cultura orientada a resultados, com foco na eficiência e na efetividade dos

serviços prestados à sociedade. Ao mesmo tempo, motivar os participantes, estimulando o desenvolvimento do trabalho criativo, da inovação e da cultura de governo digital e melhorar a qualidade de vida dos participantes (IN 65/2020, Art. 6º).

Percebe-se que trata-se de uma proposta diferente do trabalho remoto realizado na pandemia de Covid-19, uma vez que, o teletrabalho em comento é um ato discricionário à Administração Pública, ou seja, uma opção à gestão e ocorrerá em função da conveniência e da oportunidade do interesse do serviço (Decreto nº 11.072/2022, Art. 2 e 7).

Assim, não é uma imposição e também não se constitui como direito do participante. Para participar, são estipuladas atribuições e responsabilidades ao servidor (IN 65/2020, Arts. 22 e 23). Dentre elas destaca-se o Art. 23, quando atribui ao participante a responsabilidade por providenciar todas as estruturas física e tecnológica necessárias, contemplando equipamentos e mobiliários adequados e ergonômicos, além dos custos referentes à conexão à internet, à energia elétrica e ao telefone, entre outras despesas decorrentes do exercício de suas atribuições, ou seja, precisa ser planejado.

## **6 MEDIDAS PARA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL GARANTIR SAÚDE E SEGURANÇA AO SERVIDOR EM TELETRABALHO**

Como citado anteriormente, a Administração Pública Federal é regida pelo princípio da Legalidade (CRFB/1988, Art. 37). Por esse princípio, entende-se que “o exercício da função administrativa não pode ser pautado pela vontade da Administração ou dos agentes públicos, mas deve obrigatoriamente respeitar a vontade da lei.” (MAZZA, 2022, p. 283).

As normativas de teletrabalho na Administração Pública Federal existentes não tratam da saúde e segurança do servidor de forma pormenorizada, mas trazem dispositivos que ajudam a nortear as medidas que devem ser tomadas.

A IN 65/2020 define que o servidor deverá assinar termo de ciência e responsabilidade, ratificando que atende às condições para participação no programa de gestão e o dever de manter a infraestrutura necessária para o exercício de suas atribuições, inclusive quanto aos aspectos de ergonomia.

As Resoluções CNJ nº 227/2016 e a CNMP nº 157/2017 (ilustração 1), estabelecem que é essencial a difusão de orientações para saúde e ergonomia, por meio de cursos, oficinas, palestras, entre outras possibilidades de levar aos servidores em teletrabalho essa capacitação.

A Resolução CSJT nº 151/2015, traz a seguinte orientação:

Art. 22-A. Os Tribunais deverão acompanhar, periodicamente, os

teletrabalhadores, analisando as condições de trabalho e saúde dos servidores para a prestação do serviço na modalidade de teletrabalho, observando-se a implementação de, pelo menos: (Incluído pela Resolução CSJT nº 293, de 21 de maio de 2021)

I - 1 (uma) entrevista individual, no primeiro ano de realização do teletrabalho; e (Incluído pela Resolução CSJT nº 293, de 21 de maio de 2021)

II - 1 (uma) ação anual de capacitação e de troca de experiências para gestores e servidores envolvidos em teletrabalho. (Incluído pela Resolução CSJT nº 293, de 21 de maio de 2021)

Parágrafo único. A entrevista individual ou a ação de capacitação anual serão feitas, preferencialmente, por videoconferência, principalmente pelos servidores em teletrabalho no exterior, podendo ser realizadas presencialmente em casos excepcionais, desde que haja justificativa da Comissão de Gestão do Teletrabalho. (Incluído pela Resolução CSJT nº 293, de 21 de maio de 2021)

A CLT estipula que o empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Por sua vez, o empregado deverá assinar termo de responsabilidade, comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Ademais, segundo a Organização Internacional do Trabalho, os países devem implementar medidas específicas para reduzir os riscos psicossociais decorrentes do teletrabalho e praticar o “direito à desconexão” para garantir respeito aos limites entre o trabalho e a vida privada (OIT, 2020).

Por conseguinte, espera-se que o Poder Público edite normas e as utilize para orientar e determinar condutas, que previnam acidente de trabalho e doenças laborais assim como ações de fiscalizações e punições quando evidenciado o dano (LADENTHIN *et al.*, 2019, p. 293).

## **7 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Diante das abordagens trazidas sobre teletrabalho no Brasil, compreende-se que ele difere do trabalho remoto desenvolvido na pandemia de Covid-19. Embora a pandemia pode ser considerada como o projeto-piloto para normativas como a IN 65/2020 que implementa o teletrabalho na Administração Pública Federal.

Percebe-se que, apesar de o teletrabalho não estar previsto no Estatuto dos Servidores Públicos Federais, há avanços normativos que o torna possível, como ratifica o Decreto nº 11.072/2022. Destarte, entende-se que trata-se de uma temática relativamente nova que carece de legislações e normativas acerca de determinados aspectos, como em relação a saúde e segurança do servidor em teletrabalho.

Mas como não é uma imposição e também não se constitui como direito do

participante, espera-se que o servidor público que o aderir compreenda as atribuições e responsabilidades que essa modalidade de trabalho envolve, principalmente quanto às estruturas física e tecnológica necessárias e os equipamentos e mobiliários adequados e ergonômicos, uma vez que, fica claro que o ambiente do teletrabalho não pode ser qualquer espaço.

Por outro lado, espera-se que a Administração Pública Federal promova a difusão de conhecimentos relativos ao teletrabalho e de orientações para saúde e ergonomia, mediante cursos, oficinas, palestras e outros meios, como já é estabelecido em outros órgãos públicos.

## REFERÊNCIAS

BARSANO, Paulo. **Segurança do trabalho para concurso público**. São Paulo: Saraiva, 2015.

BENAVIDES, Fernando Garcia. *et al.* O futuro do trabalho após a COVID-19: o papel incerto do teletrabalho no domicílio. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional [online]**. 2021, v. 46. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/2317-6369000037820>>. Acesso em: 08 ago.2022.

CAMISASSA, Mara Queiroga. **Segurança e saúde do trabalho no contexto do teletrabalho**. Brasília: Escola Nacional de Administração Pública, 2021.

CARAZZO, Matheus Schafer. **A tutela do meio ambiente de trabalho na administração pública**. Santa Maria: Universidade Federal de Santa Maria Centro De Ciências Sociais e Humanas, 2012.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: [Constituição \(planalto.gov.br\)](http://www.planalto.gov.br). Acesso em: 14 jul.2022.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452/1943 de 1º de maio**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União de 09.08.1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 14 jul.2022.

BRASIL. **Decreto nº 1.590/1990 de 11 de dezembro**. Dispõe sobre a jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais, e dá outras providências. Diário Oficial da União de 11.8.1995. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d1590.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1590.htm). Acesso em: 07 jun.2022.

BRASIL. **Decreto nº 11.072/2022 de 17 de maio**. Dispõe sobre o Programa de Gestão e Desempenho - PGD da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Diário Oficial da União de 18.5.2022. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Decreto/D11072.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Decreto/D11072.htm). Acesso em: 03 jun.2022.

BRASIL. **Instrução Normativa nº 01/2018 de 31 de agosto**. Diário Oficial da União de 03.09.2018. Estabelece orientação, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec

relativos à implementação de Programa de Gestão, de que trata o § 6º do art. 6º do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995. Disponível em: [https://www.in.gov.br/materia/-/asset\\_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/39382838/do1-2018-09-03-instrucao-normativa-n-1-de-31-de-agosto-de-2018-39382704](https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/39382838/do1-2018-09-03-instrucao-normativa-n-1-de-31-de-agosto-de-2018-39382704). Acesso em: 10 jun.2022.

BRASIL. **Instrução Normativa nº 65/2020 de 30 de julho**. Diário Oficial da União de 31.07.2020. Estabelece orientações, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC relativos à implementação de Programa de Gestão. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-65-de-30-de-julho-de-2020-269669395>. Acesso em: 07 jun.2022.

BRASIL. **Lei nº 8.112/1990 de 11 de dezembro**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Diário Oficial da União de 19.4.1991. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm). Acesso em: 14 jul.2022.

BRASIL. **Lei nº 12.551/2011 de 15 de dezembro**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Diário Oficial da União de 16.12.2011. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2011-2014/2011/lei/112551.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2011/lei/112551.htm). Acesso em: 14 jun.2022.

BRASIL. **Lei nº 13.467/2017 de 13 de julho**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União de 14.7.2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/113467.htm). Acesso em: 14 jun.2022.

BRASIL. **Norma Regulamentadora 17/1978 de 08 de junho**. Diário Oficial da União de 06.07.1978. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-17-atualizada-2021.pdf>. Acesso em: 09 jul.2022.

BRASIL. **Resolução nº 151/2015 de 29 de maio**. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Disponível em: [CSJT - Resolução CSJT nº 151, de 29.5.2015, DEJT de 1.6.2021 - Republicação - TST](https://csjt.tst.jus.br/Resolucao/Resolucao%20n%20151%20de%2029%20de%20maio%20de%202015). Acesso em: 09 jul.2022.

BRASIL. **Resoluções nº 227/2016 de 15 de junho**. Conselho Nacional de Justiça. Disponível em: [https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao\\_227\\_15062016\\_17062016161058.pdf](https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_227_15062016_17062016161058.pdf). Acesso em: 20 jun.2022.

BRASIL. **Resolução nº 157/2017 de 31 de janeiro**. Conselho Nacional do Ministério Público. Disponível em: [Resolução-157.pdf \(cnmp.mp.br\)](https://www.cmp.br/Resolucao-157). Acesso em: 20 jun.2022.

COUTO FILHO, Reinaldo de Souza. **Curso de direito administrativo**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2022. E book. Disponível em: <https://bibliotecadigital.saraivaeducacao.com.br/epub/794284?title=Curso%20de%20direito%20de%20Couto%20Filho>

