

RECEBIDO EM: 20/03/2017

APROVADO EM: 02/08/2017

A IMPLANTAÇÃO DO TRABALHO REMOTO NO ÂMBITO DA PROCURADORIA GERAL FEDERAL

*THE DEPLOYMENT OF REMOTE WORK IN THE NATIONAL
TREASURY PROSECUTOR'S OFFICE CONTEXT*

George Barbosa Jales de Carvalho

*Mestre em Direito pela PUC-RS. Pós-Graduado em Direito Processual Civil pela
Universidade Cândido Mendes-RJ. Pós-Graduado em Direito Constitucional pela
Faculdade São José - Timon-MA. Procurador Federal. Chefe da Procuradoria
Federal Especializada do INCRA no Piauí.*

Denise Pires Fincato

*Pós-Doutorado pela Universidad Complutense de Madrid
Doutorado em Direito pela Universidad de Burgos. Mestrado em Direito pela
Universidade do Vale do Rio dos Sinos.*

SUMÁRIO: Introdução; 1 O trabalho Remoto; 1.1 Conceito; 1.2 Modalidades de trabalho remoto; 1.3 Vantagens e desvantagens da utilização do trabalho remoto; 2 O Trabalho Remoto no âmbito do Serviço Público; 3 A implantação do Trabalho Remoto no âmbito da Procuradoria Federal; 4 Conclusão; Referências.

RESUMO: O presente artigo traz um estudo detalhado sobre a implantação do trabalho remoto no âmbito da Procuradoria Geral Federal - PGF. No decorrer da presente pesquisa aborda-se a origem, a definição, as modalidades e as vantagens e desvantagens do trabalho remoto no direito brasileiro. O grande problema enfrentado no presente artigo, diz respeito ao impacto da utilização do trabalho remoto por parte dos procuradores federais tanto para atividades de natureza judicial como para atividades de natureza consultiva. O método de abordagem utilizado é o dedutivo partindo das relações entre os argumentos gerais, conhecidos como premissas, para argumentos particulares, até se chegar a uma conclusão. O método de procedimento utilizado é o monográfico, a partir de pesquisas em fontes bibliográficas, livros e artigos relativos ao assunto. A interpretação é sistemática. Verificou-se que a sua utilização se encontra em harmonia com o princípio da eficiência e da duração razoável do processo, sendo perfeitamente cabível a sua aplicação no âmbito da Advocacia Geral da União.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho Remoto. Procuradoria Geral Federal. Eficiência.

ABSTRACT: The present article brings a detailed study about the deployment of remote work in the National Treasury Prosecutor's Office (PGFN) context. In the course of the present research, the study approaches the origin, definition, modalities and pros and cons of remote work in Brazilian law. The main problem faced in the present article regards the impact of remote work utilization by federal prosecutors not only in juridical activities but also in consulting activities. The approach method used is deductive based on general arguments relations known as premises to particular arguments until the reach of a conclusion. The procedure method used is monographic based on bibliographic research, books, and related matter articles. The interpretation is systematic. It has been established that remote control utilization is accordant to the principle of efficiency and reasonable duration of the process, being perfectly applicable in the National Treasury Prosecutor's Office context.

KEYWORDS: Remote Work. National Treasury Prosecutor's Office. Efficiency.

INTRODUÇÃO

A sociedade moderna, cada vez mais tecnológica, vem sofrendo constantes mudanças, cujos reflexos atingem as relações de trabalho e a prestação do serviço público. Gradualmente, o uso da tecnologia é implementado no âmbito das empresas privadas e das entidades públicas de modo a aumentar a produtividade e a reduzir custos.

Nessa perspectiva, surgiu o trabalho remoto¹ que, apesar de ainda não estar devidamente regulamentado no Direito Brasileiro², já se encontra em plena utilização, tanto no ambiente privado quanto no público.

Na iniciativa privada, de acordo com a SAP Consultoria³, existem no Brasil, aproximadamente, mais de 20 milhões de trabalhadores em domicílio. Cerca de 60% destes trabalhadores estão vinculados a uma empresa, sendo que, 36% das empresas no Brasil já possuem prática de Home Office junto a seus colaboradores.

No serviço público não é diferente. Diversos órgãos públicos, como o Tribunal de Contas da União – TCU, o Conselho Nacional de Justiça – CNJ e a Controladoria Geral da União – CGU e o próprio Poder Judiciário já implantaram projetos pilotos de desenvolvimento de trabalho remoto.

No âmbito da Advocacia Geral da União⁴, coube a Procuradoria Geral Federal⁵ o papel de pioneira⁶ na implantação do trabalho remoto como forma de aumentar a produtividade dos seus membros.

1 Aqui tendo o mesmo significado que teletrabalho.

2 Tramita na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei nº 4.793/2012, de autoria do deputado Carlos Bezerra, que objetiva regulamentar o trabalho exercido à distância ou no domicílio do empregado

3 Disponível em: <<http://sapconsultoria.com.br/homeoffice/>>. Acesso em: 26 maio 2016.

4 Órgão responsável pelas atividades de consultoria e assessoramento jurídicos do Poder Executivo. Disponível em: <<http://www.agu.gov.br/>>. Acesso em: 26 maio 2016.

5 Órgão vinculado à Advocacia-Geral da União - AGU, criado pela Lei nº 10.480, de 2 de julho de 2002, tem como titular o Procurador-Geral Federal, cargo de natureza especial, nomeado pelo Presidente da República, mediante indicação do Advogado-Geral da União. Disponível em: <http://www.agu.gov.br/page/content/detail/id_conteudo/160682>. Acesso em: 26 maio 2016.

6 Ressalte-se, que, após a implementação do trabalho remoto por parte da Procuradoria Geral Federal, a Consultoria Geral da União - CGU, passou a permitir a utilização da modalidade do teletrabalho para os seus membros, conforme disciplinado na PORTARIA CGU Nº 03, 25 DE FEVEREIRO DE 2016. Disponível em: <<http://www.agu.gov.br/atos/detalhe/1501155>>. Acesso em: 30 maio 2017.

Pretende-se no presente artigo, esclarecer o reflexo da implantação do trabalho remoto no âmbito da Procuradoria Geral Federal, abordando seu objetivo e as vantagens para a administração pública, sobretudo nas ações que envolvam improbidade administrativa, regressivas acidentárias e benefícios previdenciários.

O método de abordagem utilizado é o dedutivo partindo das relações entre os argumentos gerais, conhecidos como premissas, para argumentos particulares, até se chegar a uma conclusão. O método de procedimento utilizado é o monográfico, a partir de pesquisas em fontes bibliográficas, livros e artigos relativos ao assunto. A interpretação é sistemática, observando a harmonização do sistema jurídico e a potencial realização do princípio administrativo da eficiência, obtido a partir da implantação da nova modalidade de trabalho na seara pública.

Para bem abordar a temática, nesta pesquisa, faz-se uma panorâmica científica acerca do teletrabalho discorrendo acerca da conceituação, modalidades, vantagens e desvantagens comumente apontadas pela doutrina, passo seguinte observa-se-o inserido no âmbito da gestão pública para, então, experimentá-lo no cenário das Procuradorias Federais.

Parte-se da ideia de que o teletrabalho pode ser alternativa importante à dinamização do serviço público, contribuindo de forma decisiva para o alcance da eficiência enquanto direito fundamental de todo o cidadão.

1 O TRABALHO REMOTO - TELETRABALHO

Há certa confusão no tocante ao teletrabalho e seu perfeito conceito. Alguns inclusive o entendem como o trabalho em domicílio, singelamente, o que não é de todo perfeito. É necessário depurar o tema para, em estudo de caráter científico, estabelecer o foco do que se pretende analisar.

1.1 CONCEITO

Rodrigues Pinto⁷ define o teletrabalho como

[...] uma atividade de produção ou de serviço que permite o contato a distância entre o apropriador e o prestador da energia pessoal. Desse modo, o comando, a execução e a entrega do resultado se

7 RODRIGUES PINTO, José Augusto. *Tratado de direito material do trabalho*. São Paulo: LTr, 2007. p. 133.

completarão mediante o uso da tecnologia da informação, sobretudo a telecomunicação e a informática, substitutivas da relação humana direta.

Para Denise Pires Fincato⁸ o teletrabalho consiste no:

[...] trabalho humano desempenhado de forma subordinada, porém fora dos limites físicos da empresa, priorizando o uso de meios de telecomunicação para o recebimento, trato e transmissão de informação.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho - OIT⁹ o teletrabalho é o trabalho que é executado com o uso de novas tecnologias de informação e comunicação em um local distante do escritório central ou instalação de produção onde o trabalhador não tem nenhum contato pessoal com os colegas de trabalho.

Da análise dos conceitos supracitados, denota-se que o teletrabalho apresenta algumas características que lhe são inerentes, a saber: 1) realização de atividade fora da sede da empresa (a distância); 2) a existência de uma relação de coordenação (e não necessariamente de mando presencial do empregador frente ao empregado) e 3) o emprego de equipamentos e tecnologias da informação.

Mesmo à distância, há uma subordinação do empregado para com o empregador. Denise Pires Fincato¹⁰ explica que essa subordinação deve ser entendida como “como a inclusão do trabalhador no âmbito de direção e disciplina do empregador, mesmo que de maneira distante e não intensa”.

Denota-se, portando, que o trabalho remoto nada mais é do que uma espécie de trabalho realizado pelo empregado em local diferente da sede da empresa, trabalho esse coordenado à distancia pelo empregador mediante a utilização de ferramentas tecnológicas.

8 FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho: aproximações epistemológicas. *Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário*. Porto Alegre: Magister, v.31, jul, 2009. p. 80.

9 A Organização Internacional do Trabalho foi criada em 1919 no Tratado de Versalhes. Tem como objetivo criar programas direcionados a melhorar as condições socioeconômicas e humanas dos trabalhadores ao redor do mundo. Disponível em: <<http://www.oit.org.br>>. Acesso em: 23 maio 2016.

10 FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho: aproximações epistemológicas. *Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário*, Porto Alegre: Magister, v. 31, jul. 2009. p. 54.

1.2 MODALIDADES DE TRABALHO REMOTO

As modalidades de teletrabalho podem ser classificadas quanto ao critério locativo e comunicativo.

Em relação ao critério locativo, pode-se classificar o teletrabalho em: prestados em domicílio, prestados em telecentros e móvel (ou nômade).

Para Solange Inês Biesdorf¹¹, o teletrabalho em domicílio é aquele realizado no próprio domicílio do trabalhador, podendo ser assim considerado, nesta modalidade, outro local, como um ambiente familiar que não constitua o seu domicílio efetivo. O teletrabalho em telecentros é o realizado quando os trabalhadores compartilham estruturas físicas tecnicamente preparadas para a realização do teletrabalho, fora da sede da empresa, podendo ser utilizados, inclusive, por trabalhadores de empresas diversas.

Já o teletrabalho móvel, caracteriza-se pela indeterminação do posto de trabalho, podendo ser realizado em qualquer lugar, mediante a disponibilidade de equipamento de mídia eletrônica, como os telefones celulares, que permitem a transmissão de dados e de imagens em alta velocidade.

Pelo critério comunicativo, tem-se o teletrabalho *off line* (desconectado) ou *on line* (conectado). Segundo Carla da Silva Pontes¹² o Teletrabalho *Off line* ou desconectado, ocorre quando o teletrabalhador desenvolve suas atividades sem ligação direta com o computador central da empresa. Já o teletrabalho *On line* ou conectado, ocorre quando o teletrabalhador faz uso de telecomunicações, para receber, ou transmitir a informação.

1.3 Vantagens e desvantagens da utilização do trabalho remoto

As vantagens para o empregador são diversas. As principais vantagens são a redução de custos, como a economia de espaço nas fábricas e escritórios, economia de energia e o aumento da produtividade. Para o trabalhador, De Masi¹³ enumera as seguintes vantagens:

11 BIESDORF, Solange Inês; SANTIAGO, Suely. *Reflexões contemporâneas de direito do trabalho*. Curitiba: Rosea Nigra, 2011. p. 25.

12 PONTES, Carla da Silva. A caracterização do teletrabalho perante a ordem jurídica brasileira. In: *Revista Jus Navigandi*, Teresina, a. 15, n. 2424, 19 fev. 2010. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/14381>>. Acesso em: 23 maio 2016.

13 DE MASI, D. *A sociedade pós industrial*. 3. ed. São Paulo: SENAC, 2000. p. 206.

Autonomia dos tempos e dos métodos, coincidência entre o lar e o local de trabalho, redução de custos e do cansaço provocado pelos deslocamentos, melhoria da gestão da vida social e familiar, relações de trabalho mais personalizadas, além da possibilidade de redução das horas de trabalho.

No que diz respeito ao aumento da produtividade, um estudo realizado pela Universidade Stanford¹⁴ detectou que a utilização do teletrabalho representa um aumento de aproximadamente 13,5% da produtividade, principalmente em decorrência da redução dos deslocamentos e das licenças médicas, diminuição do tempo gasto para refeições, lanches ou cafés e, principalmente, por conta de um ambiente de trabalho mais silencioso, que garante maior foco e reduz drasticamente o número de interrupções.

Quanto às desvantagens, tem-se que o teletrabalho pode representar um perigo considerável quanto à segurança de dados, tendo em vista que há uma maior possibilidade de que terceiros tenham acesso não autorizado aos segredos técnicos, comerciais e industriais do empregador.

Tratando das desvantagens, Jardim¹⁵ preleciona que “

[...] o teletrabalho pode significar diminuição do tempo livre, isolamento social, redução da distinção vida profissional/vida particular, menor ajuda na execução do trabalho, e menores possibilidades de ascensão na carreira profissional.

Cumprе ressaltar, que as vantagens e desvantagens podem variar de uma empresa para outra, uma vez que sua ocorrência depende de diversos fatores, dentre eles as condições reais oferecidas pela empresa e as características sociais do ambiente em que se efetua o teletrabalho tais como: as características dos locais, os equipamentos tecnológicos postos à disposição do empregado, a remuneração recebida pelo empregado que exerce essa modalidade de trabalho, os benefícios oferecidos, entre outras.

14 Does Working From Home Work? Disponível em: <<https://web.stanford.edu/~nbloom/WFH.pdf>>. Acesso em: 23 maio 2016.

15 JARDIM, C. C. S. *O teletrabalho e suas atuais modalidades*. São Paulo: LTr, 2003. p. 41.

2 O TRABALHO REMOTO NO ÂMBITO DO SERVIÇO PÚBLICO

Para José Matias-Pereira¹⁶, o teletrabalho realizado pelo servidor público pode ser conceituado como:

Aquele em que o servidor público pode desenvolver parte ou todo o trabalho em casa ou em qualquer outro local, apoiado na utilização das novas ferramentas tecnológicas, em especial, o computador, acesso à Internet, hardwares e softwares necessários para o desempenho de suas funções. As atividades priorizadas devem ter como referência as atribuições em que seja possível, em função da característica do serviço, mensurar objetivamente o desempenho do servidor e a qualidade do serviço prestado.

Não é novidade a utilização do trabalho remoto (teletrabalho), por parte da Administração Pública. Inúmeras instituições públicas, já implantaram uma política de teletrabalho, apresentando resultados consolidados e positivos.

No setor público brasileiro, a primeira a adotar o modelo do teletrabalho domiciliar foi a empresa de informática vinculada ao Ministério da Fazenda, o Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO)¹⁷, cujo negócio é a prestação de serviços em tecnologia da informação e comunicações para o setor público, sendo considerada uma das maiores organizações públicas mundiais neste ramo. Segundo informações acessadas na página virtual da empresa¹⁸, esse programa apresentou um ganho em produtividade de 10,5% e uma economia em logística de 47,1%.

No âmbito do Tribunal de Contas da União – TCU¹⁹ a utilização do teletrabalho, teve início em 2009, já estando atualmente consolidado como uma importante ferramenta de gestão e incremento dos resultados.

16 MATIAS PEREIRA, José. *A adoção do teletrabalho na Administração Pública*. Disponível em: <<http://www.unb.br/noticias/umbagencia/artigo.php?id=638>>. Acesso em: 23 maio 2016.

17 *Sociedade Brasileira De Teletrabalho E Teletividades* (SOBRATT). Estudo de estratégias de gestão de mobilidade via teletrabalho e teletividades do Estado de São Paulo. São Paulo, SP: 2013. Disponível em: <http://www.ambiente.sp.gov.br/wp-content/uploads/2013/09/Teletrabalho_e_Teletividades_SMA_Ago20131.pdf>. Acesso em: 23 maio 2016.

18 *Serviço Federal De Processamento De Dados* (SERPRO). Site oficial. Brasília, DF: 2015. Disponível em: <<https://www.serpro.gov.br/>>. Acesso em: 23 maio 2016.

19 Portaria TCU n. 139, de 9 de março de 2009 e Portaria TCU n. 99, de 05 de abril de 2010. Disponível em: <<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:hSnJGrQespwJ:www.tcu.gov.br/Consultas/Juris/Docs/judoc%255CPORTN%255C20100405%255CPRT2010-099.doc+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>>. Acesso em: 24 maio 2016.

Em maio de 2015, a Controladoria-Geral da União – CGU disciplinou o teletrabalho²⁰ perante os seus membros.

No Poder Judiciário, merece destaque as iniciativas do Tribunal Superior do Trabalho – TST²¹, que regulamentou ainda em 2012 o trabalho remoto. Por meio da Resolução Administrativa n 1499/201, foram definidos os critérios e requisitos para a realização de tarefas fora das dependências do Tribunal, mediante controle de acesso, avaliação do desempenho e das condições de trabalho.

Nessa mesma linha, o Tribunal Regional Federal da 4ª Região – TRT4, por meio da Resolução TRF4 n° 92, de 28 de maio de 2013²², regulamento o teletrabalho no âmbito da Justiça Federal de 1º e 2º Graus da 4ª Região.

O Conselho Nacional de Justiça – CNJ²³ por meio da Resolução n° 227 de 15 de julho de 2016 passou a regulamentar o teletrabalho (também conhecido como *home office*) para os servidores de todos os tribunais brasileiros.

Cumprе ressaltar que a implementação, de forma ampla, do teletrabalho na administração pública não é uma medida fácil. Há previamente que ser analisada se as atividades estariam aptas para serem selecionadas, distribuídas e acompanhadas de forma consistente.

Há ainda a necessidade de se promover investimentos na aquisição de softwares para administrar todo o processo, além da realização do treinamento de gestores e servidores, para aperfeiçoar ao monitoramento e a análise da produção das atividades realizadas por meio dessa modalidade, sob o prisma dos resultados e da qualidade de serviço esperada.

A adoção do trabalho remoto encontra amparo na eficiência administrativa. A questão da eficiência administrativa foi elevada à categoria de princípio constitucional por meio da Emenda Constitucional n° 19,

20 Portaria n° 1.242, de 15 de maio de 2015. Disponível em: <http://lex.com.br/legis_26793825_PORTARIA_N_1242_DE_15_DE_MAIO_DE_2015.aspx>. Acesso em: 24 maio 2016.

21 Resolução Administrativa TST n° 1499, de 1º de fevereiro de 2012. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/3695914/RESO3%87%C3%83O+ADMINISTRATIVA+N%C2%BA%201499+-+TST+-+DJe+3-2-2012?version=1.0>>. Acesso em: 24 maio 2016.

22 Resolução TRF4 n° 92, de 28 de maio de 2013. Disponível em: <http://www2.trf4.jus.br/trf4/upload/editor/svr_resolucao-92-2013---teletrabalho.pdf>. Acesso em: 24 maio 2016.

23 Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/images/atos_normativos/resolucao/resolucao_227_15062016_17062016161058.pdf>. Acesso em: 30 maio 2017.

que acrescentou, ao art. 37 da Constituição Federal de 1988²⁴, a eficiência administrava como princípio a ser obedecido pela administração pública direta e indireta.

No âmbito da legislação infraconstitucional, o princípio da eficiência²⁵ pode ser identificado, a título de exemplo, nos artigos 13 e 25, inciso V, do Decreto Lei nº 200/67²⁶; no artigos 6º da Lei de Concessões e Permissões nº 8.987/95²⁷; e no artigo 4º, inciso VII, artigo 6º, inciso X e artigo 22, caput da Lei nº 8.078/90²⁸ (Código de Defesa do Consumidor).

A efetividade está atrelada à produtividade alcançada pela introdução do trabalho remoto na administração pública.

24 Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte

25 Para Vladimir da Rocha França, "O princípio da eficiência administrativa estabelece o seguinte: toda ação administrava deve ser orientada para concretização material e efetiva da finalidade posta pela lei, segundo os cânones jurídico-administrativo (FRANÇA, Vladimir da Rocha. Eficiência administrativa. In: *Revista de Direito Administrativo*. Rio de Janeiro : Renovar, n. 220, abr./jul. 2000. p. 168).

26 Art. 13 O controle das atividades da Administração Federal deverá exercer-se em todos os níveis e em todos os órgãos, compreendendo, particularmente:

- a) o controle, pela chefia competente, da execução dos programas e da observância das normas que governam a atividade específica do órgão controlado;
- b) o controle, pelos órgãos próprios de cada sistema, da observância das normas gerais que regulam o exercício das atividades auxiliares;
- c) o controle da aplicação dos dinheiros públicos e da guarda dos bens da União pelos órgãos próprios do sistema de contabilidade e auditoria.

Art. 25. A supervisão ministerial tem por principal objetivo, na área de competência do Ministro de Estado: [...]

V- Avaliar o comportamento administrativo dos órgãos supervisionados e diligenciar no sentido de que estejam confiados a dirigentes capacitados. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0200compilado.htm>. Acesso em 26 de maio de 2016.

27 Art. 6º Toda concessão ou permissão pressupõe a prestação de serviço adequado ao pleno atendimento dos usuários, conforme estabelecido nesta Lei, nas normas pertinentes e no respectivo contrato.

§ 1º Serviço adequado é o que satisfaz as condições de regularidade, continuidade, eficiência, segurança, atualidade, generalidade, cortesia na sua prestação e modicidade das tarifas. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18987cons.htm>. Acesso em 26 maio 2016.

28 Art. 4º A Política Nacional das Relações de Consumo tem por objetivo o atendimento das necessidades dos consumidores, o respeito à sua dignidade, saúde e segurança, a proteção de seus interesses econômicos, a melhoria da sua qualidade de vida, bem como a transparência e harmonia das relações de consumo, atendidos os seguintes princípios

VII - racionalização e melhoria dos serviços públicos;

Art. 6º São direitos básicos do consumidor:

X - a adequada e eficaz prestação dos serviços públicos em geral.

Art. 22. Os órgãos públicos, por si ou suas empresas, concessionárias, permissionárias ou sob qualquer outra forma de empreendimento, são obrigados a fornecer serviços adequados, eficientes, seguros e, quanto aos essenciais, contínuos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8078compilado.htm>. Acesso em: 26 maio 2016.

O diretor de Gestão de Pessoas do Banco do Brasil, Carlos Alberto Araújo Netto, relatou a experiência do banco apontando um ganho de 38% em produtividade. “Modernidade é antecipar tendências. E o home office é uma tendência que veio para ficar. Ganhamos não só em produtividade, mas também na satisfação pessoal dos nossos colaboradores²⁹.”

Nessa mesma linha, Goulart³⁰, ao comentar os resultados obtidos pelo Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO) destacou que,

Observou-se um aumento no nível da produtividade com a nova modalidade de trabalho. Ainda que se levasse em conta a grande experiência que o SERPRO tem em sua área fim, percebeu-se um avanço com a proposta de instituir o modelo do programa teletrabalho como um recurso e uma estratégia para a empresa, não somente como forma operacional de flexibilização do trabalho, mas principalmente para obtenção de aumento de produtividade, economia de recursos de logística para empresa e maior qualidade no produto para o cliente.

Ressalte-se, que o emprego do trabalho remoto no setor público não deve provocar uma sobrecarga do servidor público, a ponto de prejudicar seu desempenho e ocasionar o surgimento de problemas de saúde.

Adilson Rodrigues³¹, coordenador-geral da Fenajufe³², ao comentar o tema, adverte que

Tem havido um crescimento exponencial de produtividade. Agora, essa produtividade tem um limite, e o limite é a saúde e o bem estar dos servidores e magistrados, que já estão sendo penalizados por essas metas, impostas de cima para baixo pelo CNJ.

Denota-se, portanto, que a adoção do trabalho remoto no setor público brasileiro já é uma realidade, que reduz custos e aumenta a produtividade da prestação do serviço encontrando amparo no princípio da eficiência administrativa. Entretanto, deve-se ressaltar que a Administração pública

29 Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/TRABALHO-E-PREVIDENCIA/497773-GESTORES-APONTAM-BENEFICIOS-DO-TRABALHO-A-DISTANCIA-NO-SERVICO-PUBLICO.html>>. Acesso em: 23 maio 2016.

30 GOULART, Joselma Oliveira. *Teletrabalho: alternativa de trabalho flexível*. Brasília: Senac, 2009. p. 193.

31 Disponível em: <<http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2014/03/tecnologia-e-falta-de-mobilidade-estimulam-home-office-nos-tribunais.html>>. Acesso em: 26 maio 2016.

32 Federação Nacional dos Trabalhadores do Judiciário Federal e Ministério Público da União.

deve sempre estar atenta para que o trabalho remoto não sobrecarregue o servidor público a ponto de provocar danos a sua saúde e bem estar.

De outra banda, o trabalho remoto tende a tornar os procedimentos administrativos mais céleres, estando em consonância com o Princípio da Duração Razoável do Processo³³, também aplicado aos processos administrativos³⁴.

A observância do princípio da razoável duração no processo administrativo tem sido exigida pelo Poder Judiciário, que entende que deve existir um prazo razoável para prática do ato administrativo³⁵.

Para Márcio Luis Dutra de Sousa³⁶

[...] a aplicação da garantia à razoável duração do processo a todas as causas, administrativas e judiciais, é medida que humaniza o processo, em respeito ao cidadão, em obediência ao Princípio da dignidade da pessoa humana, um dos fundamentos do nosso Estado Democrático de Direito (art. 1º, inc. III, da CF). A recusa do Estado em dar aplicabilidade ao novo direito fundamental o sujeitará a reparar os danos sofridos pelo administrado, em razão do injustificado e não razoável retardamento do processo administrativo.

Tem-se então que todos esses procedimentos administrativos são sujeitos ao princípio da razoável duração do processo, cabendo à administração pública criar meios para garantir a celeridade da tramitação dos seus processos, competindo ao judiciário atuar em favor do lesado nos casos em que a administração não pratique o ato em prazo razoável.

33 Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

LXXVIII — a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação.

34 A Lei nº 11.457, de 16 de março de 2007, estabelece que é obrigatório que seja proferida decisão administrativa no prazo máximo de 360 (trezentos e sessenta) dias a contar do protocolo de petições, defesas ou recursos administrativos do contribuinte

35 BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. *MS 9420/DF*, Rel. Ministra LAURITA VAZ, TERCEIRA SEÇÃO, julgado em 25 ago. 2004, DJ 06.09.2004. p. 163.

36 SOUZA, Márcio Luis Dutra de. Direito à razoável duração do processo administrativo. *Revista Jus Navigandi*, Teresina, a. 12, n. 1460, 1 jul. 2007. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/10056>>. Acesso em: 25 maio 2016.

3 A IMPLANTAÇÃO DO TRABALHO REMOTO NO ÂMBITO DA PROCURADORIA FEDERAL

A utilização da tecnologia para o aperfeiçoamento das atividades desempenhadas pela Advocacia Geral da União, vem disposta no anexo I do Decreto nº 7.392, de 13 de dezembro de 2010³⁷,

Art. 5º Ao Departamento de Tecnologia da Informação compete:

I - propor as diretrizes, normas e procedimentos que orientem e disciplinem a utilização dos recursos relacionados à tecnologia da informação na Advocacia-Geral da União, bem como verificar seu cumprimento;

II - promover, em consonância com as diretrizes aprovadas pelo Advogado-Geral da União, estudo prévio de viabilidade e de exequibilidade de desenvolvimento, contratação e manutenção das soluções de tecnologia e sistemas de informação;

III - disponibilizar e incentivar o uso de soluções de tecnologia e sistemas de informação no âmbito da Advocacia-Geral da União;

IV - manter o controle patrimonial do parque de informática da Advocacia-Geral da União, em articulação com a Secretaria-Geral de Administração;

V - promover a atividade de prospecção de novas tecnologias voltadas para a área de tecnologia da informação; e

VI - promover a articulação com outros órgãos do Poder Executivo Federal e dos demais Poderes nos temas relacionados à tecnologia da informação.

A partir de tal diretriz normativa, a Procuradoria Geral Federal foi a pioneira na regulamentação e na implantação do trabalho remoto como modalidade de trabalho para os seus membros.

Tratou-se de implementar, por meio da Portaria PGF nº 978/2015, uma modalidade de trabalho realizado a distância, não delimitado por

³⁷ Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Decreto/D7392.htm>.

Acesso em: 26 maio 2016.

competência territorial, por meio de equipamentos e tecnologias que permitam a sua plena realização fora das dependências das unidades da PGF:

PORTARIA PGF N° 978, DE 24 DE DEZEMBRO DE 2015.

Art. 1º As Procuradorias Regionais Federais – PRFs e as Procuradorias Federais nos Estados – PFs poderão instituir, em seus respectivos âmbitos de atuação, após aprovação pela Procuradoria-Geral Federal – PGF, Equipes de Trabalho Remoto – ETR, sob sua supervisão, com vistas à especialização da atuação na representação judicial e extrajudicial.

Parágrafo único. Para os fins desta Portaria, entende-se por trabalho remoto aquele realizado a distância, não delimitado por competência territorial, por meio de equipamentos e tecnologias que permitam a sua plena realização fora das dependências das unidades da PGF.

O objetivo da implementação do trabalho remoto encontra-se em consonância como o princípio da eficiência administrativa, que busca um aperfeiçoamento na prestação do serviço público mediante a melhora na qualidade do serviço e um aumento na produtividade,

PORTARIA PGF N° 978, DE 24 DE DEZEMBRO DE 2015.

Art. 2.º O trabalho remoto tem por objetivos *umentar a produtividade, a especialização e a qualidade nas atividades de representação judicial e extrajudicial das autarquias e fundações públicas federais*, contribuir para a melhoria dos programas socioambientais da Advocacia-Geral da União – AGU e aperfeiçoar a organização e a gestão interna das unidades (grifou-se).

Dando prosseguimento ao processo de implantação do trabalho, a Procuradoria Geral Federal publicou três novas portarias voltadas para a formação de equipes de trabalho especificamente criadas para atuarem nas ações de improbidade administrativa, nas ações regressivas acidentárias e nas ações que envolvam benefício previdenciário por incapacidade:

PORTARIA PGF N° 156, DE 08 DE MARÇO DE 2016

Cria a Equipe de Trabalho Remoto de Ações de Improbidade Administrativa no âmbito da Procuradoria-Geral Federal (PGF).

Art. 1º *Fica instituída a Equipe de Trabalho Remoto de Ações de Improbidade Administrativa (ETR-Probidade)*, vinculada diretamente à Coordenação-Geral de Cobrança e Recuperação de Créditos (CGCOB) da Procuradoria-Geral Federal (PGF), com o objetivo de conferir maior eficiência na política de ajuizamento de ações judiciais destinadas ao combate à corrupção e à defesa do patrimônio público. (grifou-se).

PORTARIA PGF Nº 157, DE 08 DE MARÇO DE 2016

Art. 1º *Fica instituída a Equipe de Trabalho Remoto de Ações Regressivas Previdenciárias (ETR-Regressivas)*, vinculada diretamente à Coordenação-Geral de Cobrança e Recuperação de Créditos (CGCOB) da Procuradoria-Geral Federal (PGF), com o objetivo de conferir maior eficiência na política de ajuizamento de ações judiciais dessa natureza. (grifou-se)

PORTARIA PGF Nº 979, DE 24 DE DEZEMBRO DE 2015.

Art. 1º Ficam instituídas, como projeto piloto, *as Equipes de Trabalho Remoto – Benefícios por Incapacidade (ETR/BI)* nos Estados do Paraná, Pernambuco, Rio de Janeiro e São Paulo. (grifou-se)

Denota-se, que a regulamentação do trabalho remoto no âmbito da Procuradoria-Geral Federal teve por objetivo a racionalização, a especialização e a desterritorialização³⁸ da atuação dos procuradores federais espelhados nos diversos estados da federação.

Não se tratou de uma mera regulamentação do trabalho a distância, mas de instrumento normativo dotado de orientações que permitam que o procurador continue a realizar suas atividades em qualquer local do país, recebendo o mesmo volume de trabalho que recebia nas instalações da sua Procuradoria de lotação.

Objetivou-se, na realidade, aumentar a eficiência e a qualidade da prestação do serviço, mediante a utilização de ferramentas tecnológicas de trabalho a distância para tornar a representação das autarquias, agências e fundações públicas federais ainda mais eficaz.

38 Segundo José Eduardo de Resende Chaves Júnior, “significa, pois, bem mais do que a mera transposição física de territórios e circunscrições jurisdicionais e até de jurisdições, significa a fluência da efetividade dos direitos, que não pode mais ser contida simplesmente pelas limitações materiais do espaço físico”. (CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. O processo em rede. In: ____ (Coord.). *Comentários à lei do processo eletrônico*. São Paulo: Ltr, 2010. p. 37).

Os benefícios da especialização decorrentes da implementação do trabalho remoto são diversos, tais como: aumento em produtividade dos procuradores federais, já que se tornaram especialistas em determinada matéria (benefício previdenciário, improbidade administrativa e ações regressivas acidentárias); maior facilidade no estabelecimento de parcerias e trabalhos conjuntos com outras instituições; uniformidade dos entendimento jurídico, tanto no âmbito da consultoria quando no âmbito judicial; padronização das rotinas administrativas e judiciais; correção de distorções regionais e ausência de prioridades locais; facilitação da coleta de dados; viabilização da definição de metas de produtividade e identificação de demandas repetitivas em localidades diversas.

É inegável o ganho produtivo para a Procuradoria Federal. A possibilidade de atuação judicial em locais de difícil provimento³⁹ (lotação) de procuradores federais torna-se possível. Rompe-se barreiras geográficas, melhorando a prestação do serviço jurídico e de consultoria nas autarquias, agências e fundações públicas federais.

Nesse mesmo sentido o Procurador Geral Federal Renato Rodrigues Vieira⁴⁰, explicitou que tal medida, aliada à universalização dos sistemas de processo eletrônico, vai permitir que procuradores federais atuem em processos que tramitam em qualquer região do país, independentemente do local de lotação, o que deve aumentar a produtividade.

O aumento da produtividade está atrelado ainda ao ganho temporal e econômico da medida. Em locais de difícil provimento os processos administrativos demoram dias, até meses para serem analisados, tendo em vista a inexistência de procuradores federais lotados nos respectivos locais. A partir do trabalho remoto, agora será possível, otimizando o tempo, tornando a atuação da procuradoria federal mais efetiva.

A economia proveniente da medida também é facilmente detectada. Pode-se citar, por exemplo a diminuição do número de viagens e diárias para aos deslocamentos dos procuradores federais para os locais onde não há membros da Procuradoria (p. ex. uma escola técnica federal), mas que necessita de análise jurídica em determinados processos (p. ex. análise jurídica de um procedimento licitatório).

39 Disponível em: <<http://www.agu.gov.br/atos/detalhe/26130>>. Acesso em: 26 maio 2016.

40 Disponível em: <http://www.agu.gov.br/page/content/detail/id_conteudo/377974>. Acesso em: 26 maio 2016.

Cumprе ressaltar, que à Procuradoria Federal já dispões de softwares capazes de proporcionar o controle dos procuradores que se encontram exercendo suas atividades por meio do trabalho remoto. Trata-se do Sistema AGU de Inteligência Jurídica – SAPIENS⁴¹. Este sistema é responsável pelo gerenciamento tanto dos atos atinentes a um processo administrativo, como dos atos relacionados a um processo judicial.

No referido sistema é permitido ao gestor gerenciar a atividade desempenhada pelo procurador federal, mediante a observação do tempo utilizado pelo procurador para realizar a sua atividade, análise da peça processual protocolada pelo procurador, análise de todas as atividades realizadas pelo procurador federal em um processo (judicial ou administrativo), dentre outros.

4 CONCLUSÃO

O Estado brasileiro, considerando o elevado nível de utilização de tecnologias de informação e conhecimento nas suas atividades, já se encontra apto para promover a introdução do trabalho remoto (teletrabalho) na Administração Pública.

A vantagem dessa modalidade de trabalho para a administração pública é nítida, destacando-se a possibilidade de aumento da produtividade do servidor e a redução dos custos estruturais do Estado.

Tratando-se especificamente da Procuradoria Federal, a criação de Equipes de Trabalho Remoto para atuar nos processos que envolvam ações regressivas acidentárias, improbidade administrativa e a concessão ou restabelecimento dos benefícios por incapacidade, por exemplo, poderá revolucionar a forma de organização do trabalho no âmbito da PGF.

Conforme demonstrado, o aumento da qualidade e da eficiência na prestação dos serviços jurídicos por parte dos membros da Procuradoria Geral Federal, além de ser perceptível, encontra eco nos princípios da eficiência administrativa e da duração razoável do processo.

Percebe-se, portanto, que a implantação do trabalho remoto da PGF visa modernizar o serviço público, orientando-o para a melhoria na oferta das atividades essenciais prestadas pela Procuradoria Federal, revelando-se um importante instrumento para concretizar a defesa das

41 Disponível em: <<https://sapiens.agu.gov.br/login>>. Acesso em: 26 maio 2016.

políticas e do interesse públicos, por intermédio de uma orientação jurídica e representação judicial (das autarquias, fundações e agências públicas federais), mais célere, moderna e eficiente.

REFERÊNCIAS

BIESDORF, Solange Inês; SANTIAGO, Suely. *Reflexões contemporâneas de direito do trabalho*. Curitiba: Rosea Nigra, 2011.

BRASIL. *Constituição Federal do Brasil de 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: maio 2016.

_____. *Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0200compilado.htm>. Acesso em: 26 maio 2016.

_____. *Decreto nº 7.392, de 13 de dezembro de 2010*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Decreto/D7392.htm>. Acesso em: 26 maio 2016.

_____. *Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8078.htm>. Acesso em: maio 2016.

_____. *Lei nº 8.987, de 13 de Fevereiro de 1995*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8987cons.htm>. Acesso em: 26 maio 2016.

_____. *Lei nº 10.480, de 2 de julho de 2002*, tem como titular o Procurador-Geral Federal, cargo de natureza especial, nomeado pelo Presidente da República, mediante indicação do Advogado-Geral da União. Disponível em: <http://www.agu.gov.br/page/content/detail/id_conteudo/160682>. Acesso em: 26 maio 2016.

_____. *Lei nº 11.457, de 16 de março de 2007*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/11457.htm>. Acesso em: maio 2016.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. O processo em rede. In: _____ (Coord.). *Comentários à lei do processo eletrônico*. São Paulo: Ltr, 2010.

DE MASI, D. *A sociedade pós industrial*. 3. ed. São Paulo: SENAC, 2000.

FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho: aproximações epistemológicas. In: *Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário*. Porto Alegre: Magister, v. 31, jul. 2009.

FRANÇA, Vladimir da Rocha. Eficiência administrativa. *Revista de Direito Administrativo*, Rio de Janeiro: Renovar. n. 220, abr./jul. 2000,

GOULART, Joselma Oliveira. *Teletrabalho: Alternativa de trabalho flexível*. Brasília: Senac, 2009.

JARDIM, C. C. S. *O teletrabalho e suas atuais modalidades*. São Paulo: LTr, 2003.

MATIAS-PEREIRA, José. *A adoção do teletrabalho na Administração Pública*. Disponível em: <<http://www.unb.br/noticias/unbagencia/artigo.php?id=638>>. Acesso em: 23 maio 2016.

PONTES, Carla da Silva. A caracterização do teletrabalho perante a ordem jurídica brasileira. *Revista Jus Navigandi*, Teresina, a. 15, n. 2424, 19 fev. 2010. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/14381>>. Acesso em: 23 maio 2016.

RODRIGUES PINTO, José Augusto. *Tratado de direito material do trabalho*. São Paulo: LTr, 2007.

SOUZA, Márcio Luís Dutra de. Direito à razoável duração do processo administrativo. *Revista Jus Navigandi*, Teresina, a. 12, n. 1460, 1 jul. 2007. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/10056>>. Acesso em: 25 maio 2016.

