



UNIVERSIDADE FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
Diretoria de Administração de Pessoal
Divisão de Legislação e Normas

NOTA TÉCNICA Nº 33/2022/DLN/DIRADMP/PROGEP

PROCESSO Nº 23086.012799/2022-01

INTERESSADO: PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

1. ASSUNTO

1.1. Impossibilidade de realização de teletrabalho ou trabalho remoto fora das hipóteses do Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022, que dispõe sobre o Programa de Gestão e Desempenho (PGD) da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

2. SUMÁRIO EXECUTIVO

2.1. A situação que se apresenta é a realização por parte dos servidores de múltiplas solicitações de inclusão em regime de teletrabalho ou trabalho remoto, baseadas em geral em recomendações médicas. O teletrabalho é uma das formas de implantação do Programa de Gestão e Desempenho (PGD), enquanto o trabalho remoto é foi uma modalidade de realização de atividades não presenciais como medida de enfrentamento à pandemia decorrente da SARS-CoV-2. Atualmente, não existe previsão normativa vigente para o trabalho remoto, tampouco para a utilização de teletrabalho fora do PGD. Assim, por falta de amparo legal, não é possível a concessão de regime de trabalho não presencial aos servidores tecnico-administrativos e docentes.

3. APLICABILIDADE

3.1. A presente manifestação se fundamenta na Portaria/Progep nº 5, de 20 de julho de 2022, a qual atende ao disposto na Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro (Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942), com as alterações promovidas pela Lei nº 13.655, de 25 de abril de 2018, que determina, em seu art. 30, que "as autoridades públicas devem atuar para aumentar a segurança jurídica na aplicação das normas, inclusive por meio de regulamentos, súmulas administrativas e respostas a consultas".

3.2. Nesse sentido, uma vez acatada pelo Sr. Pró-Reitor de Gestão de Pessoas, as conclusões apresentadas constituem o posicionamento da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas desta Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri, órgão seccional do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (Sipéc), devendo ser adotadas por suas unidades em casos análogos, até ulterior revisão. Não obstante, o presente documento não se caracteriza como ato decisório. Como consequência, a sua aplicação pelas autoridades das unidades deve ser feita de forma fundamentada, considerando as peculiaridades do caso concreto.

4. ANÁLISE

4.1. O estudo que fundamenta a presente foi realizado em atendimento às determinações do Sr. Pró-Reitor de Gestão de Pessoas constantes no Ofício nº 320/2022/PROGEP e no Despacho de nº sequencial 0827251. A situação que se apresenta é a realização por parte dos servidores de múltiplas solicitações de inclusão em regime de teletrabalho ou trabalho remoto, o que exige da Administração a uniformização do seu entendimento.

4.2. O teletrabalho é conceituado no art. 3º, inciso VII, da Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020, da Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal (SGP), como "modalidade de trabalho em que o cumprimento da jornada regular pelo participante pode ser realizado fora das dependências físicas do órgão, em regime de execução parcial ou integral, de forma remota e com a utilização de recursos tecnológicos, para a execução de atividades que sejam passíveis de controle e que possuam metas, prazos e entregas previamente definidos e, ainda, que não configurem trabalho externo, dispensado do controle de frequência (...)". Trata-se, pois, de uma das formas de implantação do Programa de Gestão e Desempenho (PGD), hoje regulamentado por meio do Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022, e da citada Instrução Normativa.

4.3. Com o início das medidas de enfrentamento à pandemia decorrente do coronavírus da síndrome respiratória aguda grave 2 (SARS-CoV-2), causador da doença conhecida como covid-19, estabeleceu-se uma divisão terminológica entre o teletrabalho e o trabalho remoto, de forma que este passou a ser tratado como sinônimo de medida emergencial e temporária de labor não presencial, diferente daquele, que implica a implantação do PGD. Assim, com a publicação da Instrução Normativa nº 21, de 16 de março de 2020, da SGP, passou a ser possível a utilização do trabalho remoto, principalmente como forma de preservação dos servidores que compunham os grupos de risco e de redução do quantitativo de servidores nos ambientes, com consequente redução do risco de contágio.

4.4. As medidas de enfrentamento foram gradualmente se tornando menos rígidas, o que culminou na publicação da Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME nº 36, de 5 de maio de 2022, por meio da qual o órgão central do Sipéc estabeleceu o retorno ao trabalho em modo presencial, revogando a Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME nº 90, de 28 de setembro de 2021, que regulamentava o trabalho remoto naquele momento, e ressaltando que as atividades em regime não presencial poderiam ocorrer quando implantado o PGD. Nota-se que a orientação do órgão não deixa dúvidas acerca da extinção do trabalho remoto emergencial e da adoção do teletrabalho do PGD como única modalidade regulamentada de execução de atividades fora das dependências das instituições.

4.5. É importante mencionar que, conforme o parágrafo único do art. 17 da Lei nº 7.923, de 12 de dezembro de 1989, a orientação geral firmada pelo órgão central do Sipec tem caráter normativo. No mesmo sentido, a Orientação Normativa nº 7, de 17 de outubro de 2012, da Secretaria de Gestão Pública do então Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, determina, em seu art. 6º, que as manifestações do órgão central vinculam os órgãos setoriais, os órgãos seccionais e os correlatos ao seu fiel cumprimento. Nos termos do art. 138, inciso II, do Decreto nº 9.745, de 8 de abril de 2019, compete hoje à Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal da Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital do Ministério da Economia atuar como órgão central do Sipec. Assim sendo, as suas orientações e as orientações dos órgãos que lhe antecederam na centralidade do Sipec têm força normativa e vinculam inclusive a atuação dos órgãos seccionais, entre os quais está a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas.

4.6. Entendemos que a situação ora em análise se resolve com a observância ao princípio da legalidade, previsto no *caput* do art. 37 da Constituição da República. Sobre o citado princípio, temos a lição clássica de Hely Lopes Meirelles¹:

A legalidade, como princípio de administração (CF, art. 37, caput), significa que o administrador público está, em toda a sua atividade funcional, sujeito aos mandamentos da lei e às exigências do bem comum, e deles não se pode afastar ou desviar, sob pena de praticar ato inválido e expor-se a responsabilidade disciplinar, civil e criminal, conforme o caso. A eficácia de toda atividade administrativa está condicionada ao atendimento da lei.

4.7. No mesmo sentido, leciona Maria Sylvania Zanella di Pietro²:

Este princípio, juntamente com o de controle da Administração pelo Poder Judiciário, nasceu com o Estado de Direito e constitui uma das principais garantias de respeito aos direitos individuais. Isto porque a lei, ao mesmo tempo em que os define, estabelece também os limites da atuação administrativa que tenha por objeto a restrição ao exercício de tais direitos em benefício da coletividade. É aqui que melhor se enquadra aquela ideia de que, na relação administrativa, a vontade da Administração Pública é a que decorre da lei. (...) Em decorrência disso, **a Administração Pública não pode, por simples ato administrativo, conceder direitos de qualquer espécie, criar obrigações** ou impor vedações aos administrados; **para tanto, ela depende de lei.** (grifos do subscrivente)

4.8. Nota-se que a lei determina que devemos observar as orientações do órgão central do Sipec e que estas, atualmente, indicam a existência do regime de teletrabalho como única hipótese de execução de atividades não presenciais por parte dos servidores. Como consequência, ao estabelecer novas hipóteses de trabalho não presencial para os servidores, a UFVJM estaria criando direitos e obrigações sem a correspondente previsão legal, o que consistiria em afronta direta ao princípio da legalidade.

4.9. Certo é que os pedidos apresentados pelos servidores se baseiam, em geral, em demandas relacionadas à manutenção da sua saúde e bem-estar. Se houvesse previsão legal nesse sentido, o servidor que perdeu parte da sua capacidade laboral, sem que se justificasse a sua aposentadoria ou readaptação, poderia ter no teletrabalho uma opção para se manter em atividade. Esse cenário hipotético poderia ser benéfico para o servidor e para o serviço. Certo é, também, que a experiência ampla do trabalho remoto durante o período do enfrentamento à pandemia expôs as potencialidades e fragilidades do modelo, de forma que a expansão da aceitação das atividades não presenciais é uma tendência que possivelmente se manterá. Ocorre que, sem a correspondente regulamentação, não é possível tirar a questão do campo das ideias.

4.10. Assim, a norma como está hoje indica que devemos considerar que o servidor que não pode mais permanecer em seu ambiente de trabalho perdeu a aptidão para o labor que foi verificada como condição para a sua posse, estando disponíveis para a Administração apenas as ferramentas legais consistentes no afastamento para tratar da saúde, na readaptação e na aposentadoria. Como desdobramento, quando o médico recomenda a realização de teletrabalho, o atendimento a tal recomendação não é possível. Se o médico indica, porém, que o teletrabalho é o único regime que permitiria a continuidade das atividades do servidor, entende-se que está atestada a incapacidade para o trabalho, pois a presença nas dependências da instituição é uma condição a ser atendida por aqueles que estão aptos.

4.11. Deve-se registrar que, ainda que a UFVJM opte por aderir ao PDG, o teletrabalho como está previsto no Decreto nº 11.072, de 2022, não foi instituído como medida a ser aplicada no contexto da atenção à saúde, e como tal não poderia ser utilizado. Dessa forma, apenas previsão legal específica permitira a concessão dos pedidos realizados pelos servidores nesse sentido. Destaca-se que o teletrabalho no contexto do PDG não faz parte do patrimônio jurídico do servidor e sempre é instituído ou finalizado no interesse da Administração. Ademais, há requisitos a serem cumpridos, entre os quais está a compatibilidade entre o regime e as atividades a serem desenvolvidas.

4.12. Conclui-se, pois, que, por falta de amparo legal, não é possível a concessão de regime de trabalho não presencial aos servidores técnico-administrativos e docentes.

5. CONCLUSÃO

5.1. Diante do exposto, propomos a submissão desta Nota Técnica à apreciação do Sr. Pró-Reitor de Gestão de Pessoas desta Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri e, após aprovação, o encaminhamento aos diversos interessados e a disponibilização para as demais unidades da Progep.

JAIRO FARLEY ALMEIDA MAGALHÃES
Chefe da Divisão de Legislação e Normas

De acordo.

Encaminhado para a apreciação do Sr. Pró-Reitor de Gestão de Pessoas.

MOISÉS AUGUSTO DA SILVA
Diretor de Administração de Pessoal

De acordo.

Inclua-se a presente no acervo de orientações da Progep, nos termos do art. 3º da Portaria/Progep nº 5, de 20 de julho de 2022.

WENDY WILLIAN BALOTIN
Pró-Reitor de Gestão de Pessoas

¹ MEIRELLES, Hely Lopes. Direito Administrativo Brasileiro. 22. ed. São Paulo: Malheiros, 1998. p. 85.

² DI PIETRO, Maria Sylvania Zanella. Direito administrativo. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 64/65.



Documento assinado eletronicamente por **Jairo Farley Almeida Magalhães, Chefe de Divisão**, em 02/09/2022, às 09:55, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Moises Augusto da Silva, Diretor (a)**, em 02/09/2022, às 09:57, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Wendy Willian Balotin, Pro-Reitor(a)**, em 02/09/2022, às 17:27, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufvjm.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0829400** e o código CRC **88DBE777**.