



DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DO PARANÁ

Conselho Superior da Defensoria Pública

Conselheiro Fernando Redede

Procedimento administrativo nº 17.012.313-1

Consulta referente à compatibilização entre Teletrabalho e Redução de Jornada

Excelentíssimo Presidente

1. Apresentação da Matéria

Trata-se de consulta formulada pela Chefia de Gabinete da Defensoria Pública-Geral instando o Conselho Superior a posicionar-se sobre a correta hermenêutica e aplicação de dispositivos da Deliberação CSDP 19/2020.

Em resumo, os temas e os respectivos textos normativos objeto de questionamentos são os seguintes:

- I) **Compatibilização entre teletrabalho e horário (ou jornada) especial**
art. 5º, §8º: O servidor beneficiado por horário especial de qualquer natureza poderá optar pelo teletrabalho, caso em que ficará vinculado às metas e às obrigações da citada norma.
- II) **Competência da Defensoria Pública-Geral na análise da concessão do teletrabalho**
Art. 5º. Compete à Coordenação-Geral de Administração, aos Coordenadores de Defensorias Públicas e às respectivas Chefias dos Órgãos da Administração Superior indicar, entre os servidores interessados, aqueles que atuarão em regime de teletrabalho, observadas as seguintes diretrizes:
(...)
§4º A participação dos servidores indicados pelo gestor da unidade condiciona-se à aprovação formal da Defensoria Pública-Geral ou de outra autoridade por ela definida.



Art. 12. Os gestores das unidades mencionadas no art. 5º podem, a qualquer tempo, cancelar o regime de teletrabalho para um ou mais servidores, justificadamente, o qual apenas produzirá efeito após decorrida ciência da decisão pelo servidor público e da Defensoria Pública-Geral, devendo esta última indicar o prazo para retorno do servidor ao trabalho presencial, o qual não deve ser inferior a cinco dias úteis

III) Incompletude do texto do art. 5º, I, “c”

Art. 5º...

I - a realização do teletrabalho de que trata o caput é vedada aos servidores que:

c) apresentem contraindicações por motivo de saúde, constatadas em perícia médica

IV) Incompletude do texto do art. 9º, VI

no §2º do art. 9 consta “(...) as mensagens enviadas ao servidor em regime de teletrabalho após o transcurso do prazo assinalado nos incisos V e VI”

V) Ausência da alínea “d” no art. 5º

Em síntese, o objeto da consulta.

2. Resposta aos itens questionados

Tratando-se de questionamentos acerca da correta aplicabilidade de prescrições normativas da Deliberação CSDP 19/2020, as necessárias fundamentações e motivações serão expostas em cada itens, quando necessário.

2.1. Compatibilização entre teletrabalho e horário (ou jornada) especial

Para dimensionamento da questão, faz-se necessário, preliminarmente, situar respectivas modalidades de cumprimento da jornada de trabalho dentro do conjunto de modos em que o servidor pode se desincumbir de seu ônus referente a dedicar parcela de seu tempo diário em dias de expediente à disposição da Administração.

Não é necessário muito aprofundamento para delinear que a regra do serviço público é a jornada de trabalho presencial, cumprindo expediente durante o horário de funcionamento normal da respectiva unidade/repartição. Tanto é assim que, para tal situação, pouco há regulamentado especificamente, sendo entendido como a situação ordinária: servidor que cumpre



a totalidade da jornada de trabalho presencialmente na unidade em que está lotado e durante o expediente normal. Todas as outras situações são excepcionais e, para serem implementadas, dependem de previsão normativa expressa e compatibilização com o interesse público.

Nesse panorama, não havendo previsão expressa acerca da compatibilização entre teletrabalho e horário especial, de qualquer natureza, a única possibilidade interpretação possível ao vernáculo “optar” constante no art. 5º, §8º é de que deve optar entre uma ou outra modalidade, sendo que a opção por uma exclui a outra.

Destaca-se, por oportuno, que essa é a semântica direta do verbo “optar”, conforme consta no [Dicionário Priberam](#): “1. *Decidir-se por uma coisa entre duas ou mais (ex.: optou pelo primeiro artigo que viu; terá de optar entre uma casa e outra; não foi capaz de optar). = ESCOLHER, PREFERIR* 2. *Exercer o direito de opção.*” Também esse é o sentido que o verbo “optar” é empregado na Lei Orgânica da DPE-PR, nos art. 72, 239, § único e 251, II.

Todavia, não se olvida que há hipóteses em que ao servidor público é garantida o cumprimento da jornada de trabalho mediante horário especial, com redução ou não de carga horária. Para esses servidores a que foram assegurados esse direito, em ato da Defensoria Pública-Geral ou por autoridade por ela definida para esse fim, é recomendável que o gestor da unidade considere a situação de fato que ocasionou eventual redução de carga horária a que o servidor esteja gozando no momento da construção do plano de trabalho de que trata o art. 6º da Deliberação CSDP 19/2020. Ressalva-se, porém, que não é possível haver estrita correspondência entre a razão de redução de carga horária e as metas a serem estabelecidas, visto que, como já dito, decorrem de regimes de trabalhos incompatíveis. Quando o horário especial não possui redução de carga horária, é recomendável que o gestor da unidade considere a situação de fato que o ensejou, sobretudo para fins do art. 9º, IV e V, da Deliberação CSDP 19/2020.

Assim, em resposta à consulta, voto por entender incompatível o regime de teletrabalho com qualquer espécie de horário ou jornada especial.

Ainda, voto para que a Presidência desse conselho dê ciência do contido no parágrafo anterior à todos os coordenadores de Defensoria Pública e à Coordenação-Geral de Administração de que “É recomendável que o gestor da unidade considere a situação de fato que ocasionou eventual redução de carga horária a que o servidor esteja gozando no momento da construção do plano de trabalho de que trata o art. 6º da Deliberação CSDP 19/2020. É recomendável que o gestor da unidade considere a situação de fato que o ensejou eventual horário especial sem redução de carga horária, sobretudo para fins do art. 9º, IV e V, da Deliberação CSDP 19/2020.”



2.2. Competência da Defensoria Pública-Geral na análise da concessão do teletrabalho

Quanto à competência administrativa da Defensoria Pública-Geral, o consulente está correto em indicar que trata-se de competência que limitado ao exame formal do ato, porém não menos essencial para sua validade e eficácia. Assim, apenas haverá submissão do servidor ao regime de teletrabalho caso haja a homologação do plano de teletrabalho pela Defensoria Pública-Geral de que trata o art. 5º, §4º, bem como os efeitos desses apenas cessam após essa realize a comunicação de que trata o art. 12. Não há de se falar em homologação tácita por decurso de prazo ou por haver outra forma de suspender o teletrabalho trabalho que não mediante a comunicação oficial mencionada.

Ainda o consulente sugere que haja aprimoramento da assertividade do texto disposto no art. 12. Com razão. De fato, a menção à cancelamento é dúbia, podendo melhor ser compreendida se substituída por “*decidir pela revogação*”. Assim proponho a nova redação do artigo:

Art. 12. Os gestores das unidades mencionadas no art. 5º podem, a qualquer tempo, decidir pela revogação o regime de teletrabalho para um ou mais servidores em decisão fundamentada a ser encaminhada para homologação pela Defensoria Pública-Geral, ou por outra autoridade por ela definida.

§1º. Homologada a decisão, deve o servidor público ser cientificado por via de mensagem à sua caixa de correio eletrônico institucional a ser enviada pela Defensoria Pública-Geral ou por outro órgão por ela definido.

§2º. A decisão homologatória de que refere o caput deve indicar a data de retorno do servidor, a qual jamais será inferior a 15 dias contados da data de sua cientificação.

Posta estas linhas, voto por firmar a interpretação de que a atuação da Defensoria Pública-Geral, ou por outro órgão desempenhando essa função por delegação dessa, apenas verificará os aspectos formais do procedimento e deve proferir decisão homologatório ou, em caso de não cumprimento dos requisitos formais, indeferir o pleito de concessão de regime de teletrabalho. No mesmo sentido quando do momento da revogação.

Quanto à imprecisão terminológica apontada, apresenta-se proposta acima.

2.3. Incompletude do texto do art. 5º, I, “c”

No tocante a referido disposto, sua composição de fato pode levar a interpretações dúbias e, ao mesmo tempo, produz lacunas acerca de quem compete a demonstração da situação. Assim proponho a nova redação seguinte:



Art. 5º...

I - a realização do teletrabalho de que trata o caput é vedada aos servidores que:

c) apresente laudo, atestado ou perícia médica que expressamente contraindique a realização de teletrabalho, devendo a Administração presumir que inexistente contraindicação médica enquanto o servidor interessado não apresentar respectivo documento médico.

2.4. Incompletude do texto do art. 9º, VI

No que toca a incompletude do art. 9º, VI, decorrente de prescrição remissiva do §2º do mesmo artigo, tem-se que é sanada pelo disposto no inciso V. Entretanto, para evitar quaisquer interpretações equivocadas, **proponho nova redação a aludido dispositivo:**

“Art. 9º...

§2º. A chefia imediata e o gestor da unidade, para fins de planejamento e organização das atividades, podem presumir ciência às mensagens enviadas ao servidor em regime de teletrabalho após o transcurso do prazo assinalado nos incisos IV e V”

2.5. Ausência da alínea “d” no art. 5º

Tratando-se essa situação de mera correção material de índices do texto, propõe-se que seja corrigida quando da publicação das alterações ora apresentadas.

3. Voto

Ante o exposto, encaminha-se voto com as respostas às questões formuladas e com proposta de alteração do texto da normativa consultada.

Curitiba, *data de inserção digital.*

Fernando Redede

Conselheiro Eleito