



---

**Procedimento administrativo nº 18.697.837-4**

*Assunto: Convocação de servidores/as interessados/as em participar de grupo de trabalho para elaboração de proposta de alteração da Deliberação CSDP nº 19/2020*

**Exmo. Senhor Presidente do Conselho Superior**

Trata-se de protocolo destinado ao estudo e à proposição de alterações na Deliberação CSDP nº 19/2020.

Foi formado grupo de trabalho e, após diversas reuniões, apresentaram minuta de Deliberação, acostada às fls. 55 e ss. (79 e ss. do PDF).

O relator manifestou concordância em relação a todos os pontos, com duas exceções: a) a vedação de deferimento de trabalho remoto a agente público que tenha sido punido disciplinarmente nos dois anos anteriores à indicação; e b) à determinação de meta de desempenho superior em relação aos servidores que executam as mesmas atividades nas dependências do órgão.

Em relação ao item a), o Relator argumentou que: a.1) o teletrabalho não é um presente ao servidor; a.2) o teletrabalho é apenas uma forma diferente de desempenhar a função pública; a.3) penalidade disciplinar não possui relação com o teletrabalho; a.4) teletrabalho pode, em certos casos, resguardar o agente público e a Administração.

Propõe a exclusão da alínea “d”, do inciso I, do art. 5º.

Em relação ao item b), argumenta que a lei não determinou que os servidores de teletrabalho tivessem meta superior aos demais servidores. A regra, portanto, violaria o art. 5º, II, da Constituição da República. Ademais, sustenta que deveria ter sido apresentado estudo empírico ou informação científica demonstrando que as pessoas que estão em regime remoto trabalham menos que o servidor que comparece presencialmente. Frisa que *“pela experiência pessoal costumo trabalhar muito mais no teletrabalho, principalmente, durante o período da pandemia”*.

Arremata aduzindo que a regra poderá ensejar subjetivismos administrativos, sendo suficiente a exigência de projeto de teletrabalho, ser elaborada por cada servidor, em conjunto com a Chefia Imediata.

Em decorrência da divergência, pedi vista para melhor refletir sobre as questões suscitadas.

É o breve relatório. **Passo ao voto.**

Antes de ingressar no mérito da discussão, necessária uma observação preliminar.



O procedimento pelo qual determinadas normas são postas – ou propostas – é absolutamente relevante para o grau de escrutínio a ser aplicado em eventual atividade de controle.

Especificamente no caso concreto, foi constituída comissão, *com a participação de servidores e do respectivo órgão de classe*. Conforme noticiado nos autos, várias reuniões foram realizadas e a versão final foi concebida sob consenso.

Nessas condições, entendo que a rejeição total ou parcial da minuta deve se fundar em argumentos capazes de superar a legitimidade procedimental da proposta. Isso ocorreria, por exemplo, na hipótese de flagrante ilegalidade ou inconstitucionalidade.

Apesar das judiciosas considerações do Relator, não me parece ser o caso.

É verdade que não há, *necessariamente*, relação direta entre a sanção imposta ao servidor em momento anterior e o exercício das funções de forma remota. O teletrabalho, afinal, é apenas uma maneira distinta de executar a função pública, razão pela qual a concessão ou não concessão deveria se pautar exclusivamente na compatibilidade entre as atribuições do cargo e o seu exercício não presencial.

Em tese, o argumento é perfeito. Mas a lógica jurídica não pode desprezar os dados da realidade. E a realidade indica, sem qualquer sombra de dúvida ou margem de discussão, que o trabalho remoto apresenta diversas vantagens em relação ao trabalho presencial. A possibilidade de eliminação do tempo de deslocamento casa-trabalho, o aumento potencial da convivência com familiares (filhos pequenos, marido/esposa), a viabilidade de estabelecer alimentação caseira, a maior flexibilidade de horários, o maior conforto das instalações são todas vantagens amplamente reconhecidas no regime remoto e que, em maior ou menor medida, costumam ser consideradas pelos interessados.

Diante desse contexto extralinguístico, mas que envolve a aplicação da norma que autoriza o regime do teletrabalho, me aparece absolutamente razoável considerar o regime remoto como um benefício e, como tal, inacessível aos agentes públicos que foram apenados nos dois últimos anos, em decorrência de faltas funcionais.

Aliás, sabe-se também que o grupo de agentes públicos apenados é extremamente pequeno, pois, como regra, a Administração Pública é bastante cautelosa na imposição de sanções disciplinares aos próprios agentes públicos. Não por acaso, em muitas hipóteses a sanção se efetiva apenas a partir de “controle externo” ao órgão de origem.

Dessa forma, preterir o agente público de comportamento exemplar em favor daquele que foi apenado por falta disciplinar seria medida de desestímulo ao fiel cumprimento



das funções públicas. Tanto é assim que, na Comissão interclassista constituída pela Administração Superior, a restrição foi, ao final, objeto de consenso.

Em relação ao segundo ponto, também me parece sem razão o Relator. É bastante razoável supor que, no ambiente doméstico, as condições de produção sejam iguais ou superiores àquelas encontradas no ambiente de trabalho. A afirmativa poderia ser considerada falsa, caso estivéssemos tratando de uma fábrica montadora de carros. Mas quando se trata de operar sistemas eletrônicos, acessíveis até mesmo por aparelhos celulares, o conforto e o silêncio domésticos, parecem favorecer a produtividade.

Por isso, não surpreende a declaração do Relator no sentido de que produz mais em casa do que no ambiente do trabalho. Este Conselheiro poderia, tranquilamente, afirmar o mesmo.

Entretanto, falta no ambiente doméstico a vigilância que, como regra, existe no ambiente profissional. O teletrabalho torna o agente público fiscalizador da sua produção. Isso exige, a toda evidência, maior disciplina e responsabilidade, cuja efetiva aplicação só pode ser aferida mediante *índices de produtividade*.

Se um determinado agente público produzia uma quantidade X de serviço em ambiente profissional e, agora em teletrabalho, produz X-1, o bom senso recomenda que a Administração Pública determine seu retorno ao regime presencial. Se, porém, o mesmo agente público produz X em casa, então há vantagem para o servidor em se manter em casa, mas não há vantagem para a Administração Pública. Talvez nesse caso, seja melhor conceder o regime remoto a outro servidor. Contudo, se o agente público produz mais em casa do que no trabalho, então há vantagens mútuas, *justificando-se a manutenção do regime remoto*.

Note-se que, quando um servidor produz mais em teletrabalho, os servidores presenciais podem dedicar mais tempo a tarefas que só podem ser desenvolvidas presencialmente. O ganho do trabalho remoto é distribuído entre todo o setor.

Portanto, não se trata aqui de uma questão afeta ao princípio da legalidade. Ninguém é obrigado a realizar o regime remoto, assim como ninguém tem o direito subjetivo de exigí-lo. Trata-se, sim, de uma vantagem ofertada pela Administração Pública, em virtude da viabilidade técnica de execução do serviço à distância, mas que se submete a condições.

Sobre a necessidade de dados empíricos ou científicos, entendo dispensáveis pela incidência de regras da experiência comum. Nesse sentido, independe de prova o fato de que o controle do serviço é mais fácil e efetivo no regime presencial do que no regime remoto.



**DPE PR**  
DEFENSORIA PÚBLICA  
DO ESTADO DO PARANÁ

**DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DO PARANÁ**  
**CONSELHO SUPERIOR DA DEFENSORIA PÚBLICA**



---

Por tais razões, VOTO pela aprovação da minuta nos termos em que foi apresentada pela Comissão.

**Nesse sentido, é o VOTO.**

Curitiba/PR, \_\_\_\_\_

**RICARDO MENEZES DA SILVA**

**Conselheiro**

---

**DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DO PARANÁ**



ePROTOCOLO



Documento: **18.697.8374teletrabalho.docx.pdf**.

Assinatura Simples realizada por: **Ricardo Menezes da Silva (XXX.771.597-XX)** em 24/03/2023 16:44 Local: DPP/CSRI.

Inserido ao protocolo **18.697.837-4** por: **Julia Helena de Oliveira Modesto da Silva** em: 24/03/2023 16:11.



Documento assinado nos termos do Art. 38 do Decreto Estadual nº 7304/2021.

A autenticidade deste documento pode ser validada no endereço:  
<https://www.eprotocolo.pr.gov.br/spiweb/validarDocumento> com o código:  
**511725d01f738a6b01feb96ed5d17968**.