

# BREVE ANÁLISE SOBRE A IN 65/2020 – “Teletrabalho”

- Desvendando a IN 65/2020 – Teletrabalho  
**PRESSUPOSTOS HIPOTÉTICOS**
- TELETRABALHO NÃO SE CONFUNDE COM O TRABALHO REMOTO.
- TELETRABALHO DA IN 65/2020 – Ministério da Economia (norma infralegal e não vinculante), NÃO SE CONFUNDE COM O TELETRABALHO DA CLT (Escopo de normas legais regentes dos contratos de trabalho da iniciativa privada).
- SERVIDOR PÚBLICO É REGIDO POR REGIME DE DIREITO ADMINISTRATIVO - Lei 8112/90 e LEIS ESPECIAIS. DIREITO DO ESTADO.

# ESCLARECIMENTO PRELIMINAR

- Primeiramente, antes de ingressarmos na breve análise da IN 65/2020, é importantíssimo esclarecer que a atual circunstância de trabalho remoto em decorrência da pandemia do COVID-19 em nada se confunde com a “regulação” do teletrabalho de que trata a IN 65/2020 do Ministério da Economia.
- Atualmente, estamos em circunstâncias de afastamento para trabalho remoto, em decorrência do fato gerador (de força maior, de motivo sanitário) da pandemia do COVID-19, que é um fator temporário e que excepcionaliza, em parte, as regras da jornada de trabalho dos servidores públicos federais das IFES. De outro lado, **permanece a subordinação e vinculação hierárquica, os controles administrativos, e todas as limitações trazidas pelo regime administrativo. (Direito do Estado).**
- Para comprovar essa situação, basta acessar o sistema SIGEPE e verificar as ocorrências mensais que tem sido lançadas na ficha do servidor

# Instrução Normativa 65/2020

A Instrução Normativa nº 65/2020, ao regulamentar o Teletrabalho, expressa a necessidade de mensuração da prestação de serviço público, trazendo conceitos gerencialistas para a esfera pública, assim como o distingue do trabalho externo.

Contrapõe o teletrabalho ao trabalho externo.

# A IN 65/2020

- Ocorre que inexistente Lei que regulamente o teletrabalho para os serviços públicos, excetuadas resoluções de tribunais e algumas outras entidades autarquias especiais, ou órgãos com autonomia: Ministério Público, TCU.
- A reforma trabalhista trouxe um capítulo na CLT para tratar do teletrabalho. Ocorre que, em que medida essas previsões são compatíveis com o regime dos servidores públicos? (Lei 8112/90 e leis especiais de carreiras públicas)

# O TELETRABALHO NA CLT, Capítulo II-A – Art.75-A a Art.75-E – Caráter contratual – ajuste, bilateral. Mútuo acordo.

- CAPÍTULO II-A
- DO TELETRABALHO
- ‘ Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.’
- ‘Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, **não se constituam como trabalho externo.**
- Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.’
- ‘Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do **contrato individual de trabalho**, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.
- § 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.
- § 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.’
- ‘Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao **reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.**
- Parágrafo único. As utilidades mencionadas no **caput** deste artigo não integram a remuneração do empregado.’
- ‘Art. 75-E. 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.
- Parágrafo único. **O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.”**

*O caráter institucional da relação do regime de direito administrativo. O regime jurídico único (Lei 8112/90). Hipotética impossibilidade de alteração unilateral por qualquer das partes.*

- Consta do termo de posse do servidor público, em breves linhas, o seguinte:
- “O(A) empossado(a) assumiu o compromisso de cumprir bem e fielmente as atribuições previstas no Regulamento do referido cargo, os deveres e as responsabilidades estabelecidas na legislação vigente, bem como tomou conhecimento dos direitos inerentes ao servidor público federal, que **não poderão ser alterados unilateralmente por qualquer das partes, ressalvados os atos de ofício autorizados na legislação.**”

## IN 65/2020 – Programa de gestão. Plano de Trabalho. Caráter contratual(ajuste?). Mas permanecem as regras institucionais(!)

- Art. 13. O candidato selecionado pelo dirigente da unidade para participar do programa de gestão deverá **assinar o plano de trabalho**, que conterá:
  - I - as atividades a serem desenvolvidas com as respectivas metas a serem alcançadas expressas em horas equivalentes;
  - II - o regime de execução em que participará do programa de gestão, indicando o cronograma em que cumprirá sua jornada em regime presencial, quando for o caso;
  - III - o termo de ciência e responsabilidade contendo, no mínimo:
    - a) a declaração de que atende às condições para participação no programa de gestão;
    - b) o prazo de antecedência mínima de convocação para comparecimento pessoal do participante à unidade;
    - c) as atribuições e responsabilidades do participante;
    - **d) o dever do participante de manter a infraestrutura necessária para o exercício de suas atribuições, inclusive aquelas relacionadas à segurança da informação**, quando executar o programa de gestão na modalidade teletrabalho;
    - e) a declaração de que está ciente que sua participação no programa de gestão não constitui direito adquirido, podendo ser desligado nas condições estabelecidas no Capítulo III desta Instrução Normativa;
    - f) a declaração de que está ciente quanto à **vedação de pagamento das vantagens** a que se referem os arts. 29 a 36;
    - g) a declaração de que está ciente quanto à vedação de utilização de terceiros para a execução dos trabalhos acordados como parte das metas; e
    - h) a declaração de que está ciente quanto:
      - 1. ao **dever de observar as disposições constantes da Lei nº 13.709, de 14 e agosto de 2018, Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)**, no que couber; e
      - 2. as orientações da Portaria nº 15.543/SEDGG/ME, de 2 de julho de 2020, que divulga o **Manual de Conduta do Agente Público Civil do Poder Executivo Federal**.
  - § 1º O plano de trabalho de que trata o caput será registrado em sistema informatizado conforme definido no art. 26.
  - § 2º **A chefia imediata poderá redefinir as metas do participante** por necessidade do serviço, na hipótese de surgimento de demanda prioritária cujas atividades não tenham sido previamente acordadas.
  - § 3º **As metas serão calculadas em horas** para cada atividade em cada faixa de complexidade e apresentadas na tabela de atividades conforme previsto no art. 26.
  - § 4º As metas semanais não poderão superar o quantitativo de horas da jornada semanal de trabalho do participante no programa de gestão.

# TELETRABALHO E TRABALHO EXTERNO

- Contrapõe o teletrabalho ao trabalho externo:
- Custos do trabalho (custos de produção?): Custeio de luz, acesso à internet, telefonia celular, computador, tonner, scanner.
- No teletrabalho, há intensivo uso de plataformas, nem sempre regulamentadas.
- A ergonomia: custos com adequação mobiliária – cadeira, mesa, encosto para os pés, dentre outros itens. Aqui há uma discussão a respeito de saúde do trabalhador (direitos fundamentais?)
- COM A IN 65/2020, VIA DE REGRA, O CUSTEIO É TODO TRANSFERIDO AO TRABALHADOR.

## O MITO DO EMPREENDEDORISMO INDIVIDUAL E A LIMITAÇÃO TRAZIDA PELAS CIRCUNSTÂNCIAS FÁTICAS E JURÍDICAS QUE CONDICIONAM A RELAÇÃO DE TRABALHO

- A discussão do empreendedorismo individual (mito de que o trabalhador é seu próprio patrão), mas lembrar sempre que o trabalho, sobretudo no serviço público, onde **há forte teor de vinculação e subordinação hierárquica (o poder hierárquico)**, é inequivocamente coletivo, e submetido a regras de controle de diversas naturezas (**poder disciplinar, auditorias, controles internos e externos – MPF, CONGRESSO NACIONAL, Tribunal de Contas, controle social**). Até mesmo as avaliações de desempenho, não podem deixar de avaliar: servidor, chefia, setor, relação com outros setores, a comunidade e outros fatores.

# TRANSFERÊNCIA DE RISCOS NO TELETRABALHO DA IN 65/2020. PROTEÇÃO DE DADOS. O SERVIDOR DECLARA ESTAR CIENTE.

- Como exemplo de risco do teletrabalho na teleologia da IN 65/2020, em linhas gerais, vale dizer que o servidor será responsável pelos riscos da atividade laboral administrativa, por exemplo, com relação a proteção de dados. Como seria a situação de vazamentos de informações, ataques hacker ou cyberataques.
- O servidor precisa investir em antivírus, dentre outros mecanismos de proteção a seus computadores pessoais, às redes, dentre outros aspectos (acesso a sistemas, etc.). Em tempos de Lei Geral de Proteção de Dados, esse é um fator bastante preocupante que deve ser considerado pelos servidores e gestores da organização. São tempos de sequestro de dados, políticas e medidas preventivas precisam proteger o servidor quanto a casa se torna um ponto da repartição pública.
- Vejamos o que diz o texto da IN 65/2020, art.13, alíneas “g” e “h”:
  - “g) a declaração de que está ciente quanto à vedação de utilização de terceiros para a execução dos trabalhos acordados como parte das metas; e
  - h) a declaração de que está ciente quanto:
    1. ao dever de observar as disposições constantes da Lei nº 13.709, de 14 e agosto de 2018, **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)**, no que couber; e
    2. as orientações da Portaria nº 15.543/SEDGG/ME, de 2 de julho de 2020, que divulga o **Manual de Conduta do Agente Público Civil do Poder Executivo Federal.**”

# Responsabilidade civil do empregador – Não foi revogada.

- **Art. 927, § único, do Código Civil brasileiro**

“Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem”

# Responsabilidade do servidor público – não foi revogada

- **Das Responsabilidades**
- Art. 121. O servidor responde civil, penal e administrativamente pelo exercício irregular de suas atribuições.
- Art. 122. A responsabilidade civil decorre de ato omissivo ou comissivo, doloso ou culposo, que resulte em prejuízo ao erário ou a terceiros.
- § 1º A indenização de prejuízo dolosamente causado ao erário somente será liquidada na forma prevista no art. 46, na falta de outros bens que assegurem a execução do débito pela via judicial.
- § 2º Tratando-se de dano causado a terceiros, responderá o servidor perante a Fazenda Pública, em ação regressiva.
- § 3º A obrigação de reparar o dano estende-se aos sucessores e contra eles será executada, até o limite do valor da herança recebida.
- Art. 123. A responsabilidade penal abrange os crimes e contravenções imputadas ao servidor, nessa qualidade.
- Art. 124. A responsabilidade civil-administrativa resulta de ato omissivo ou comissivo praticado no desempenho do cargo ou função.
- Art. 125. As sanções civis, penais e administrativas poderão cumular-se, sendo independentes entre si.

# IN 65/2020 – Teletrabalho – As metas e entregas.

- **Da avaliação das entregas do plano de trabalho**
- “Art. 14. O plano de trabalho deverá prever a aferição das entregas realizadas, mediante **análise fundamentada da chefia imediata**, em até **quarenta dias**, quanto ao atingimento ou não das **metas** estipuladas.”

# A Lei 8112/90 – Jornada de Trabalho

- Art. 19. Os servidores cumprirão jornada de trabalho fixada em razão das atribuições pertinentes aos respectivos cargos, **respeitada a duração máxima do trabalho semanal de quarenta horas** e observados **os limites mínimo e máximo de seis horas e oito horas diárias**, respectivamente. (Redação dada pela Lei nº 8.270, de 17.12.91)
- § 1º O ocupante de cargo em comissão ou função de confiança é submetido ao regime de integral dedicação ao serviço, podendo ser convocado sempre que houver interesse da Administração. (Incluído pela Lei nº 8.270, de 17.12.91)
- § 1º O ocupante de cargo em comissão ou função de confiança submete-se a regime de integral dedicação ao serviço, observado o disposto no art. 120, podendo ser convocado sempre que houver interesse da Administração. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)
- § 2º O disposto neste artigo não se aplica a duração de trabalho estabelecida em **leis especiais**.



# O contexto do trabalho remoto e do teletrabalho da IN 65/2020 – novas ferramentas de trabalho têm sido usadas como experimentos para a Reforma Administrativa?

- Constatou do parecer do relator da CCJC – Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania da Câmara dos Deputados):
- *“Inicialmente, cumpre destacar sobre a **necessidade de reduzir custos** e melhorar a eficiência do serviço público que, a Comissão Especial poderá levar em conta para fins de análise, inclusive, a própria experiência de trabalho no âmbito da Administração Pública **vivenciada no curso da pandemia** do Coronavírus, oportunidade na qual se poderá desenvolver **novas ferramentas de trabalho**, considerando o avanço atual das ferramentas digitais disponíveis aos servidores, o que – em última análise – prestigiará o binômio da regra constitucional da eficiência: **maior produtividade com menores custos para a administração pública.**”*

# PARA O DEBATE E REFLEXÃO:

- **CONCLUSÃO:** Transferência de custos do Estado-Administração para o servidor público. Esse é o fulcro central da IN 65/2020 e da Reforma Administrativa pretendida pela PEC 32/2020. Verifica-se que, em tese, o atual contexto da pandemia do COVID-19 está sendo um possível experimento acerca da possibilidade das transferências de custos do Estado-Administração Pública (órgãos e entidades) para o servidor público, ao trabalhador empregado público e demais vínculos pretendidos pela Reforma.