



## **TELETRABALHO: DEFINIÇÃO E DOCUMENTOS NORTEADORES PARA IMPLEMENTAÇÃO EM UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO SUPERIOR BRASILEIRA**

**LAURA SANTOS DA CUNHA**  
Universidade Federal de Santa Catarina  
[laura.cunha@ifsc.edu.br](mailto:laura.cunha@ifsc.edu.br)

**ISAÍAS SCALABRIN BIANCHI**  
Universidade Federal de Santa Catarina  
[isaias.bianchi@ufsc.br](mailto:isaias.bianchi@ufsc.br)

### **RESUMO**

A Instrução Normativa nº 65/2020 (IN 65/2020) do Ministério da Economia, trouxe orientações, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades federais, relativos à implementação do Programa de Gestão de Desempenho (PGD), que proporciona o teletrabalho a tais instituições. Em maio de 2022, foi publicado o Decreto Presidencial 11.072/2022, que dispôs sobre o PGD. Os trabalhos e estudos sobre teletrabalho durante a pandemia de COVID-19, e durante o trabalho remoto emergencial adotado como medida contingencial, foram potencializados após essas publicações. Este artigo busca definir o teletrabalho no contexto de órgãos federais do Brasil, mencionar alguns exemplos e opiniões de autores sobre o assunto, antes, durante e depois da pandemia de COVID-19, bem como, informar os documentos norteadores para implementação do PGD nas Instituições Federais de Ensino Superior (IFES).

Palavras Chaves: Teletrabalho; implementação; IN 65/2020; PGD; documentos norteadores.

### **ABSTRACT**

Normative Instruction No. 65/2020 (IN 65/2020) of the Ministry of Economy, brought guidelines, criteria and general procedures to be observed by federal agencies and entities, regarding the implementation of the Performance Management Program (PGD), which provides the telecommuting to such institutions. In May 2022, Presidential Decree 11.072/2022 was published, which provided for the PGD. The work and studies on teleworking during the COVID-19 pandemic, and during emergency remote work adopted as a contingency measure, were enhanced after these publications. This article seeks to define telework in the context of federal agencies in Brazil, mention some examples and opinions of authors on the subject, before, during and after the COVID-19 pandemic, as well as inform the guiding documents for the implementation of the PGD in Institutions. Higher Education Federations (IFES).

Keywords: Telework; Implementation; IN 65; PGD; guiding documents.



## 1. INTRODUÇÃO

Em 11 de março de 2020, a Organização Mundial de Saúde (OMS), decretou o estado de pandemia de COVID-19, causada pelo novo coronavírus, identificado como Sars-Cov-2. Medidas de distanciamento social foram adotadas, para evitar e tentar diminuir o contágio da população. O estado de pandemia trouxe muitas alterações no cotidiano das pessoas, incluindo o trabalho.

Em razão da pandemia de COVID-19, até julho de 2022, mais de 675 mil pessoas foram à óbito no Brasil, e mais de 33 milhões foram infectadas, conforme publicação do Ministério da Saúde, no painel de casos de doenças por coronavírus (BRASIL, 2022). O sentido literal da pandemia do coronavírus é o medo caótico generalizado e a morte sem fronteiras causado por um inimigo invisível (SANTOS, 2021, p. 29).

Esse cenário epidemiológico trouxe como consequência a adoção de políticas em prol do distanciamento social, o que levou à suspensão, por tempo indeterminado, das atividades presenciais acadêmicas e administrativas em toda a rede de ensino no Brasil, abrangendo as rotinas acadêmicas e administrativas das IFES (BACCILI, 2021). Para que não houvesse prejuízo ainda maior nas atividades acadêmicas e atividades administrativas nas IFES, em 16 de março de 2020, foi publicada a Instrução Normativa nº 21 (IN 21/2020), que estabelece orientações, quanto às medidas de enfrentamento à pandemia e que permite a adoção do regime de trabalho remoto nas Instituições Públicas Federais (Brasil, 2020), incluindo entre elas, as Instituições Federais de Ensino Superior.

O trabalho remoto durante o estado de pandemia, deveria abranger a totalidade ou percentual das atividades desenvolvidas pelos servidores ou empregados públicos do órgão ou entidade (BRASIL, 2020). Embora o teletrabalho, seja uma modalidade de trabalho utilizada na administração pública brasileira desde 2005, muitas organizações não dispunham de um programa de teletrabalho formalizado no momento em que as recomendações de isolamento e distanciamento foram emitidas, fazendo com que o trabalho remoto tenha sido instituído de forma contingencial e compulsório, sem o planejamento adequado (PANTOJA; ANDRADE; OLIVEIRA, 2020).

O trabalho remoto adotado pela Administração Pública Federal na situação pandêmica, não foi planejado e pensado para os desafios do trabalho à distância; e não se sabia ao certo quando seria o seu fim ou o retorno ao trabalho presencial, visto que não havia previsão de término da pandemia.

Diante dessa nova realidade, para prosseguimento das atividades laborais dos servidores públicos, foi necessário o aperfeiçoamento da utilização das Tecnologias Digitais da Informação e Comunicação (TDICs), que já eram bastante utilizadas, todavia tornaram-se ferramenta indispensável para a não interrupção das atividades laborais e dos serviços públicos, neste momento de trabalho remoto.

Nesse contexto de pandemia de COVID- 19, trabalho remoto e incertezas relacionadas sobre o retorno ao trabalho presencial, surgiu a possibilidade de implementação do Programa de Gestão de Desempenho (PGD). O PGD, está definido na IN 65/2020, no seu Artigo 3º, Inciso I, da seguinte forma:

[...]ferramenta de gestão autorizada em ato normativo de Ministro de Estado e respaldada pela norma de procedimentos gerais, que disciplina o exercício de atividades em que os resultados possam ser efetivamente mensurados, cuja execução possa ser realizada pelos participantes;[...] (BRASIL, 2020)

A implementação poderia atingir todos os órgãos e entidades integrantes do sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC), por meio da Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020 do Ministério da Economia (IN 65/2020). A IN 65/2020 não é a primeira

regulamentação federal a trazer o PGD, antes dela, havia sido publicada em 31 de agosto de 2018, pelo Ministério da Economia, a Instrução Normativa nº 01/2018 (IN 01/2018). Esta revogada pela IN 65/2020, que trouxe as orientações e critérios aos Órgãos para implementação do PGD.

A IN 01/2018, trazia três modalidades de trabalho no PGD, sendo elas: modalidade por tarefa, modalidade semipresencial e modalidade teletrabalho. Já na IN 65/2020, a modalidade de trabalho é o teletrabalho, com regime de execução integral e regime de execução parcial.

É então, a partir da IN 65/2020, que o PGD utiliza como modalidade de trabalho o teletrabalho, e que os servidores públicos federais podem executar as atividades administrativas ou parte delas de forma não presencial. Para entender como o teletrabalho pode ser implementado por meio do PGD em uma Instituição de Ensino Superior Brasileira, precisamos fazer a seguinte pergunta de pesquisa: O que é Teletrabalho?

Destarte, nas seções que seguem, serão definidos os conceitos de trabalho e teletrabalho. Também serão apresentados os modelos adotados na administração pública federal brasileira, bem como os documentos norteadores para implementação do PGD em uma instituição federal de ensino no Brasil.

## **2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

Este trabalho busca construir uma definição sobre teletrabalho, e a partir de sua definição, elencar os documentos norteadores já existentes, para uma possível implementação em uma Instituição Federal de Ensino Pública.

Antes de falarmos sobre teletrabalho, é necessário entender o que é trabalho.

Conforme descreve o Dicionário de Filosofia:

TRABALHO (gr. ΤΤÓΥΟÇ; lat. Labor, in. Labor, fr. Travail; ai. Arbeit; it. Lavoro). Atividade cujo fim é utilizar as coisas naturais ou modificar o ambiente e satisfazer as necessidades humanas. Por isso, o conceito de T. implica: 1) dependência do homem em relação à natureza, no que se refere à sua vida e aos seus interesses: isso constitui a necessidade, num de seus sentidos (v.); 2) reação ativa a essa dependência, constituída por operações mais ou menos complexas, com vistas à elaboração ou à utilização dos elementos naturais; 3) grau mais ou menos elevado de esforço, sofrimento ou fadiga, que constitui o custo humano do trabalho. (ABBAGNANO; BENEDETTI, 2007, p. 964).

A partir dessa definição do dicionário de filosofia, infere-se que trabalho é o esforço que o ser humano utiliza para modificar o ambiente e satisfazer as necessidades humanas. Para Suzana Albornoz (1986), trabalho pode ser definido na linguagem cotidiana da seguinte forma:

Na linguagem cotidiana, a palavra trabalho tem muitos significados. Embora pareça compreensível, como uma das formas elementares de ação dos homens, o seu conteúdo oscila. Às vezes, carregada de emoção, lembra dor, tortura, suor do rosto, fadiga. Noutras, mais que aflição e fardo, designa a operação humana de transformação da matéria natural em objeto de cultura. É o homem em ação para sobreviver e realizar-se, criando instrumentos, e com esses, todo um novo universo cujas vinculações com a natureza, embora inegáveis, se tornam opacas. (ALBORNOZ, 1986, p. 1)

Karl Marx, na sua obra O Capital, apresenta a seguinte conceito sobre o trabalho:

Todo trabalho é, por um lado, dispêndio de força humana de trabalho em sentido fisiológico, e graças a essa sua propriedade de trabalho humano igual ou abstrato ele gera o valor das mercadorias. Por outro lado, todo trabalho é dispêndio de força humana de trabalho numa forma específica, determinada à realização de um fim, e, nessa qualidade de trabalho concreto e útil, ele produz valores de uso. (Marx, 2013, p.104)

Nestas três definições, a palavra trabalho significa o esforço que o indivíduo aplica em determinada coisa, ambiente ou ideia, para modificá-la, e que esse trabalho tem como finalidade a realização de um objetivo, seja ele concreto, abstrato ou útil.

Para adentrarmos no assunto e definição do teletrabalho, primeiro precisamos definir como foi o trabalho remoto adotado durante a pandemia de COVID-19 e as diferenças desse trabalho para o teletrabalho proposta na IN 65/2020.

Durante a pandemia, e após a publicação da IN 21/2020, muitos servidores públicos estavam diante de uma nova realidade, trabalhando em casa com a família em tempo integral (as escolas também se adaptaram com atividades à distância). Os espaços eram divididos entre trabalho, atividades escolares, atividades domésticas e família. Não houve, por parte do governo federal, planejamento, horários definidos de início e fim de jornada de trabalho, o que ocasionou muitas vezes sobrecarga de trabalho. Também não havia perspectiva de retorno ao trabalho presencial.

[...]a utilização de dispositivos eletrônicos e móveis diminuiu a divisão entre o domínio do trabalho e o domínio da vida pessoal e familiar, prolongando inevitavelmente o horário de trabalho, e conseqüentemente afetando as relações familiares, a saúde e o bem estar dos trabalhadores em teletrabalho. (DE AGUIAR, 2022, p.46)

Entende-se que, nesse período, o trabalho remoto no serviço público visava ao distanciamento social e, com isso, não houve formalização suficiente de critérios que regulamentassem seu funcionamento.

Sobre teletrabalho, serão citadas algumas definições, e conforme evidenciado por Rosenfield e Alves (2011), em sentido restritivo, teletrabalho pode ser definido como trabalho à distância com utilização de TICs. Para Mello (1999), é fundamental ressaltar que nos idiomas europeus (alemão, espanhol, italiano, francês), e português, não havia nenhum termo equivalente para a palavra inglesa “commuting” (ida e volta de casa ao trabalho), de onde se derivou a palavra “telecommuting”. Por essa razão, continuou-se a usar a expressão “telecommuting”, do inglês, cujo termo correspondente português mais próximo é o teletrabalho.

FREITAS(2008), nos remete a origem do teletrabalho:

A origem do teletrabalho como é conhecido hoje ocorreu em 1973, resultado de uma investigação prática sobre a substituição dos transportes pela telecomunicação. Com a crise do petróleo, soluções que reduzissem seu consumo eram amplamente pesquisadas. Jack Nilles é apontado, em todas as publicações que descrevem as origens do teletrabalho como “pai do teletrabalho”, tendo cunhado os termos teleworking e telecommuting, tornando-se um de seus grandes defensores.

O teletrabalho está descrito na lei brasileira de nº 13.467/2017, lei da reforma trabalhista, que promoveu alterações na CLT:

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. (BRASIL, 2017)

As definições de teletrabalho apresentadas, serão fundamentais para os estudos que vem a seguir, relacionados ao teletrabalho na Administração Pública Federal.

### **3. METODOLOGIA**

A pesquisa é um ensaio teórico, de cunho documental e bibliográfico. O ensaio é um meio de análise e elucubrações em relação ao objeto, independentemente de sua natureza ou característica (MENEGHETTI, 2011, p. 323). Documental, analisando os documentos relacionados a implementação do teletrabalho, e bibliográfica, analisando textos, artigos e informações sobre a pergunta de pesquisa.

O ensaio, segundo MENEGHETTI (2011, p. 331) é um convite ao leitor da área, pois conforme o que ele lê, por si só reflete a realidade motivada pelas concordâncias e discordâncias dos argumentos apresentados. Por meio do ensaio, o leitor é provocado e mobilizado, para concordar ou não com o movimento reflexivo que ocorre no percurso da leitura.

Buscaremos por modelos de teletrabalho na Administração Pública Federal Brasileira, tomando a pandemia de COVID-19 como referencial para periodização dos modelos apresentados.

### **4. RESULTADOS**

#### **4.1 MODELOS DE TELETRABALHO**

Sobre o teletrabalho, a literatura pesquisada traz diversas posições (MELLO, 1999; COSTA, 2007; FREITAS, 2008; ROSENFELD E ALVES, 2011; PANTOJA; ANDRADE E OLIVEIRA, 2020). Destacando - se a diferença de concepção do teletrabalho no serviço público brasileiro em três momentos: teletrabalho antes da pandemia de COVID-19, durante a pandemia e a partir da Instrução Normativa nº 65, que define o teletrabalho como modalidade de trabalho por meio da adoção do Órgão Público ao Programa de Gestão de Desempenho.

##### **4.1.1 Teletrabalho antes da pandemia de Covid-19**

Nos estudos anteriores à pandemia, já se evidenciava que o Estado brasileiro, considerando o elevado nível de utilização de tecnologias de informação e conhecimento nas suas atividades, tinha capacidade para discutir e aprovar normas para promover a introdução do teletrabalho na Administração Pública (DA SILVA, 2015). Assim como existiam defesas ao teletrabalho (DA SILVA, 2015; ROSENFELD E ALVES, 2011), também havia apontamentos importantes sobre o efetivo estabelecimento do teletrabalho, conforme evidenciado por COSTA (2007):

Embora o discurso do teletrabalho compartilhe elementos importantes com outros discursos gerenciais correntes, sua prática envolve o elemento peculiar de afastamento físico do local de trabalho. Assim, além de articular uma retórica autodisciplinar de autonomia e liberdade responsáveis, o discurso/prática tenta conciliar situações e sentimentos contraditórios: afastamento físico e vínculo com a organização, proximidade física e indisponibilidade para a família, autonomia com invasão dos espaços íntimos, vida privada e trabalho, transferindo ao responsável e

maduro teletrabalhador (e à sua família) o “desafio” (os custos, o estresse) de gerenciar tais paradoxos.

É importante salientar que, embora a maioria dos textos de referência deste estudo antes da pandemia apresentem uma visão positiva, de progresso, tecnologia, acesso às informações, alguns autores já evidenciam possíveis problemas e desafios que poderiam surgir com o teletrabalho.

Sobre a implantação do teletrabalho, antes da pandemia de COVID-19, vale citar os Tribunais do país, que estabeleceram normas internas para o teletrabalho, conforme as Portarias nº 139/2009 e nº 99/2010 do Tribunal de Contas da União (TCU) que regulamentaram os trabalhos realizados fora de suas dependências, bem como outros órgãos públicos, que acompanharam e propuseram a implantação do teletrabalho: Receita Federal (2010), Advocacia Geral da União (2011), Tribunal Superior do Trabalho (2012) e Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro (2016) (FILARDI E CASTRO, 2017).

#### 4.1.2 Trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19

No que tange o trabalho remoto durante a pandemia compreendido por alguns autores como teletrabalho, também pode-se inferir que após a publicação da IN 21/2020, ficou estabelecido que os servidores estariam em trabalho remoto em uma situação contingencial e não houveram normatizações da Administração Pública Federal, como por exemplo, de que forma seriam realizadas as atividades à distância, horário de trabalho, disponibilidade de atendimento, entre outras pactuações. A organização do trabalho remoto esteve a cargo dos Órgãos, Gestão e seus servidores, e como não havia previsão para retorno presencial, também não houve planejamento de longo prazo.

Uma pesquisa realizada na Universidade Federal do Paraná, por Bridi et al (2020), sobre o trabalho remoto no contexto da pandemia, teve os seguintes resultados:

No geral, os resultados da pesquisa evidenciam que o trabalho remoto no momento da pandemia do coronavírus sobrecarregou os trabalhadores no sentido de mais trabalho, em termos de horas e dias trabalhados, gerando um ritmo mais acelerado. Esse lado “perverso” do trabalho remoto, no sentido de que favorece um aumento da produtividade, já vem sendo apontado por pesquisadores de uma perspectiva teórica crítica sobre o mundo do trabalho, mesmo antes da pandemia. Os custos com os quais os trabalhadores têm que arcar quando realizam home-office e a imbricação entre tempo de trabalho e tempo de não trabalho destacam-se como elementos recorrentemente mencionados pelas pesquisas que enfatizam as desvantagens que o trabalho remoto gera para o trabalhador e, em certa medida, uma perda da qualidade no trabalho, segundo relato dos mesmos.

Em que pese, o trabalho remoto na situação emergencial pandêmica de COVID-19, utilizou-se das TDICs disponíveis, tendo adaptado os serviços e trabalho com a estrutura que estava ao alcance dos servidores naquele momento.

Após a explanação desses dois modelos de teletrabalho, antes e durante a pandemia, serão analisados, os documentos norteadores do teletrabalho, por meio do Programa de Desempenho da Administração Pública Federal.

#### 4.1.3 Teletrabalho por meio do PGD

Diante do cenário de pandemia e período de trabalho remoto; em 30 de julho de 2020, é publicada pelo Ministério da Economia a Instrução Normativa nº 65, que estabelece

orientações, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades da Administração Federal relativos à implementação do Programa de Gestão - PGD.

O PGD é uma ferramenta de Gestão que disciplina o exercício de atividades em que os resultados possam ser efetivamente mensurados; é por meio dessa mensuração, que o PGD trouxe como modalidade de trabalho o teletrabalho. Conforme descrito na IN 65/2020, em seu Art. 3º, inciso VII, o teletrabalho, pode ser definido da seguinte forma:

[...] teletrabalho: 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 [...] (BRASIL, 2020).

Além da definição do teletrabalho e as modalidades, que podem ser em regime de execução integral - compreendendo toda a jornada, ou regime de execução parcial - jornada de teletrabalho conforme cronograma definido, a IN 65/2020 traz outras orientações e requisitos para implementação do PGD.

O PGD, descrito na IN 65/2020, deixa claro, como deverá ser desenvolvido o teletrabalho; por meio de controle, metas, entregas e mensuração da produtividade e resultados, que deverão ser apresentados, e avaliados a cada entrega. Por se tratar de uma regulamentação válida também para as IFES, a mensuração e avaliação trazidas nesta instrução normativa remetem às palavras de Marilena Chauí (2003) no texto “A Universidade Pública sob nova perspectiva” e trazem à reflexão:

É preciso tomar a universidade do ponto de vista de sua autonomia e de sua expressão social e política, cuidando para não correrem busca da sempiterna ideia de modernização que, no Brasil, como se sabe, sempre significa submeter a sociedade em geral e as universidades públicas, em particular, a modelos, critérios e interesses que servem ao capital e não aos direitos dos cidadãos.

Há de se avaliar, que o teletrabalho é interesse do Estado, em virtude da economia de recursos materiais (que conforme a IN 65/2020, ficam a cargo do teletrabalhador), assim como o controle por meio de metas e entregas mensuráveis que serão cumpridas, além da digitalização dos serviços.

Ao trabalhador também se torna interessante a adesão ao teletrabalho, pois permite que o teletrabalhador passe mais tempo com a família, dependendo exclusivamente da organização do seu tempo, pois é sabido que o fortalecimento dos laços familiares contribui para o desenvolvimento integral das crianças (CATUNTA, 2018). Também são apontadas por Pantoja, Andrade e Oliveira (2020) as seguintes vantagens identificadas para o teletrabalhador: qualidade de vida no trabalho; equilíbrio entre trabalho e família; flexibilidade de horário; menor exposição a riscos e a violência; diminuição do estresse e redução com tempo de deslocamento, além de aumento da produtividade.

Sobre a produtividade e desempenho, HAN (2015), no livro “Sociedade do Cansaço”, traz a seguinte reflexão:

O sujeito de desempenho é mais rápido e mais produtivo que o sujeito da obediência. O poder, porém, não cancela o dever. O sujeito de desempenho continua disciplinado. Ele tem atrás de si o estágio disciplinar. O poder eleva o nível de produtividade que é intencionado através da técnica disciplinar, o imperativo do poder. Mas em relação à



elevação da produtividade não há qualquer ruptura; há apenas produtividade.(HAN, 2015, p. 25)

É importante a reflexão sobre o tempo livre x teletrabalho. É necessário avaliar se as expectativas e ganhos dessa modalidade de trabalho serão realmente alcançadas pelos teletrabalhadores e pela Administração Pública Federal.

Há de ser citado; que em 22 de abril de 2022, foi publicada a portaria do Ministério da Saúde de nº 913, de encerramento da Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (ESPIN) em decorrência da Infecção Humana pelo novo Coronavírus (COVID-19). Logo em seguida, em 05 de maio de 2022, foi publicada pelo Ministério da Economia, a Instrução Normativa nº 36/2022 (IN 36/2022), que estabelece o retorno ao trabalho presencial de todos os servidores e empregados públicos da Administração Pública Federal. A IN 36/2022, traz ainda em seu texto que os Órgãos poderão utilizar o PGD, nos termos da IN 65/2020, para permitir a continuidade ou execução de atividades em regime não presencial.

Sobre a autorização da implementação do PGD na educação, em 03 de maio de 2021, foi publicada pelo Ministério da Educação (MEC), a portaria de nº 267, que autorizou as entidades do MEC e suas entidades vinculadas, incluindo as Universidades e Institutos Federais, a implementação do PGD. Anteriormente à publicação desta portaria, cada Órgão vinculado ao MEC, deveria solicitar a sua autorização individualmente.

Como último documento norteador publicado pelo Governo Federal até o momento, para implementação do PGD nas IFES, tem-se o Decreto Presidencial de nº 11.072/2022, que dispõe sobre o PGD. O decreto dá os poderes de autorização de implementação do PGD para os dirigentes máximo dos Órgãos, o que até a IN 65/2020, era prerrogativa do Ministro de Estado. Também no decreto, são definidos os agentes públicos a que se aplica, que são: os servidores públicos de cargo efetivo, cargo em comissão, empregados públicos em exercício na administração direta, indireta, autárquica e fundacional, contratados e estagiários.

Conforme o texto do decreto, portaria do dirigente máximo definirá entre outros critérios, os tipos de atividades que serão incluídas no PGD e o eventual nível de produtividade adicional exigido para o teletrabalho. Importante citar, que embora o teletrabalho dispense o controle de frequência, conforme texto na IN nº 65/2020, no decreto em seu art. 9º, inciso V, tem-se a seguinte redação sobre o teletrabalho: “[...] exigirá que o agente público permaneça disponível para contato, no período definido pela chefia imediata e observado o horário de funcionamento do órgão ou da entidade, por todos os meios de comunicação;[...].” (BRASIL, 2022b).

Sobre as atividades previstas no plano de trabalho do teletrabalho no PGD, elas serão atribuídas de acordo com a jornada de trabalho dos servidores, sendo pactuado os prazos de entregas das atividades realizadas remotamente. Essas as atividades serão mensuradas em horas de trabalho, ou seja, um trabalhador com jornada de 40 horas semanais, deverá realizar as atividades mensuradas nessas 40 horas semanais.

O decreto 11.707/2022c tem uma relevante informação, que deve ser avaliada pela gestão do Órgão, “[...] A instituição do PGD não poderá implicar dano à manutenção da capacidade plena de atendimento ao público interno e externo [...]” (BRASIL, 2022, Artº 4, §2). Ou seja, não poderá haver diminuição de atendimento ao público, seja ele interno ou externo, que deverá ser mantido por todos os meios de atendimento.

Ao servidor residente no exterior, além dos requisitos gerais para adesão, é permitido o teletrabalho em regime de execução integral, e com manutenção do pagamento de vantagens, remuneratórias ou indenizatórias, como se estivesse em exercício no território nacional (BRASIL, 2022c).

O decreto nº 11.072/2022, publicado em 17 de maio de 2022, teve sua vigência definida a partir de 1º de junho de 2022. Anteriormente à publicação do decreto e

posteriormente à publicação da IN 65/2020, o teletrabalho já havia sido implementado por meio do PGD em algumas Universidades e Institutos Federais, conforme informação veiculada no site gov.br - Portal do Servidor - (Quadro 1), pode-se identificar os seguintes órgãos vinculados ao MEC:

**Quadro 1-** Instituições de educação vinculadas ao MEC que implementaram o PGD.

UNIVERSIDADES FEDERAIS	UFMA - Universidade Federal do Maranhão
	UFFS - Universidade Federal da Fronteira Sul
	UNIFESP - Universidade Federal de São Paulo
	UFT - Universidade Federal do Tocantins
	UNB - Universidade Federal de Brasília
INSTITUTOS FEDERAIS	IFSULDEMINAS - Instituto Federal do Sul de Minas Gerais
	IFGOIANO - Instituto Federal Goiano
	IFAL - Instituto Federal de Alagoas
	IFNMG - Instituto Federal do Norte de Minas Gerais
	IFMT - Instituto Federal do Mato Grosso
	IFTM - Instituto Federal do Triângulo Mineiro
	IFSertãoPE - Instituto Federal do Sertão Pernambucano
	IFSC - Instituto Federal de Santa Catarina

Fonte: Elaborado pelos autores

O teletrabalho, implementado através do PGD, está cada vez mais inserido nas IFES, como modalidade de trabalho. Sobre o PGD implementado pelo MEC na educação, analisando o texto da IN 65/2020 e do Decreto 11.072/2022, pode-se inferir que não há enquadramento para o teletrabalho para os servidores da carreira docente.

O servidor de carreira docente realiza atendimento aos alunos nas aulas ministradas, e nos dois documentos norteadores, está explícito que a adesão ao PGD dependerá da não diminuição de atendimento ao público. A exceção poderia ser o enquadramento dos docentes em atendimento em EAD, mas esse estudo deverá ser realizado pelo Órgão que adere ao PGD.

## 5. CONCLUSÃO

O teletrabalho, implementado e definido após o PGD, é uma realidade cada vez mais presente nas Instituições de Ensino Superior. As orientações normativas, definem o teletrabalho na Administração Pública, e trazem as informações necessárias para que se implemente o PGD nas instituições.

A proposta do teletrabalho nos moldes da IN 65/2020 e Decreto 11.072/2022, é de flexibilidade de horários, modalidades integral e parcial, de acordo com a definição do dirigente da instituição. As normativas internas a cargo dos Órgãos, devem ser definidas criteriosamente, para atendimento às normativas da Administração Pública Federal e para que não ocorra uma repetição do trabalho remoto da pandemia, com sobrecarga, sem horários definidos, mantendo o servidor disponível integralmente.

Importante também ressaltar, que embora o Órgão implemente o PGD, o teletrabalho não é obrigatório ao servidor, pois há possibilidade de pactuação sobre a adesão ou não ao teletrabalho. Não foram encontrados estudos acerca dos modelos de implementação do PGD e tampouco estudos sobre as percepções dos trabalhadores das instituições que aderiram ao PGD, elencadas neste trabalho.

As reflexões deste ensaio, apontaram alguns pontos que achamos pertinentes nos documentos norteadores, conforme a visão dos autores, que foram aprofundados conforme características e objetivos pensados para este trabalho. Existem outros artigos e informações nos documentos que também são importantes para estudos sobre o PGD, que devem ser avaliados criteriosamente pelo Órgão antes da implementação.

O teletrabalho não é uma modalidade nova de trabalho, principalmente nas empresas privadas, mas essa modalidade na administração pública amparada pelas normativas traz oportunidades para o desenvolvimento da Administração Pública Federal, com o uso das Tecnologias Digitais.

Para o servidor público, a proposta é de aperfeiçoamento das habilidades digitais e gestão do tempo, e em contrapartida alcançar melhor qualidade de vida, proporcionando maior tempo com sua família, tempo de lazer e trabalho sem controle de frequência. Há de avaliar mais adiante se o teletrabalho atingiu as expectativas propostas.

As limitações deste trabalho são as definições apenas na teoria, sobre esse novo modelo de teletrabalho implementado na Administração Pública Federal, baseado na análise dos documentos, há necessidade de avaliar e estudar o processo de implementação por meio do PGD nas IFES.

## REFERÊNCIAS

ABBAGNANO, Nicola et al. **Dicionário de filosofia**. São Paulo, 2007.

.ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho**. 6.ed. São Paulo: Editora Brasiliense, 2004.

BACCILI, Suzana; DA CRUZ, Nicholas Joseph Tavares. Virtualização do trabalho durante a

Pandemia do COVID-19: avaliação da experiência dos servidores de uma Instituição Federal de Ensino Superior. **Navus: Revista de Gestão e Tecnologia**, v. 11, n. 1, p. 1-15, 2021

BRASIL. Presidência da República - Lei nº 13467, de 03 de julho de 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm)  
Acesso em: 01 jul. 2022.

BRASIL. Ministério de Saúde - Portaria nº 188 de 03 de fevereiro de 2020 - Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-188-de-3-de-fevereiro-de-2020-241408388>,  
Acesso em 01 jul. 2022.

BRASIL. Portal UNASUS - OMS Declara Pandemia do Novo Coronavírus - Disponível em: <https://www.unasus.gov.br/noticia/organizacao-mundial-de-saude-declara-pandemia-de-coronavirus> Acesso em 01 jul.2022.

BRASIL. Ministério da Economia - Instrução Normativa nº 21 de 16 de março de 2020 - Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/portaria/IN/IN-21-20-SGDP.htm#art1](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/IN/IN-21-20-SGDP.htm#art1) .  
Acesso em 01 jul. 2022.

BRASIL. Ministério da Economia - Instrução Normativa nº 65 de 30 de julho de 2020b - Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-65-de-30-de-julho-de-2020-269669395> . Acesso em 01 jul.2022

BRASIL. Ministério da Educação - Portaria nº 267 de 30 de abril de 2021 - Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-n-267-de-30-de-abril-de-2021-317433867> . Acesso em 01 jul. 2022.

BRASIL. Ministério da Saúde - Portaria nº 913 de 22 de abril de 2022 - Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-gm/ms-n-913-de-22-de-abril-de-2022-394545491> .  
Acesso em 01 jul.2022.

BRASIL. Ministério da Economia - Instrução Normativa nº 36 de 05 de maio de 2022 - Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-sgp/sedgg/me-n-36-de-5-de-maio-de-2022-398070016> - Acesso em 01 jul. 2022.

BRASIL. Presidência da República - Decreto nº 11.072 de 17 de maio de 2022c - Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Decreto/D11072.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Decreto/D11072.htm) -  
Acesso em 01 jul. 2022.

BRASIL. Ministério da Saúde - PORTAL CORONAVÍRUS BRASIL - Disponível em: <https://covid.saude.gov.br/> - Acesso em 01 jul.2022.

BRIDI, Maria Aparecida et al. O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19. **Curitiba: Universidade Federal do Paraná, Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade**, 2020

CATUNTA, Ana Maria Cecilia Valencia. Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas. **IUS. Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla AC**, v. 12, n. 41, p. 203-226, 2018

COSTA, Isabel de Sá Affonso da. Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades. **Revista de Administração Pública**, v. 41, p. 105-124, 2007

DA SILVA, Aimée Mastella Sampaio. A aplicação do teletrabalho no serviço público brasileiro. In: **Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade**. 2015

DE AGUIAR, Sara Fabiana Bittencourt et al. O teletrabalho e as mulheres: percepções da conciliação da vida profissional e familiar. **Cadernos EBAPE. BR**, 2022.

SANTOS, Boaventura de Souza. **O futuro começa agora: da pandemia à utopia**. Boitempo Editorial, 2021.

FILARDI, Fernando; CASTRO, RMP de. Análise dos resultados da implantação do teletrabalho na administração pública: Estudo dos casos do SERPRO e da Receita Federal. **Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**, São Paulo, SP, Brasil, v. 41, 2017

FREITAS, Sílvia Rodrigues de. **Teletrabalho na administração pública federal: uma análise do potencial de implantação na diretoria de marcas do INPI**. 2008. Tese de Doutorado

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. Editora Vozes Limitada, p. 22, 2015.

Marx, **O Capital, v. I, cap. 1, "A Mercadoria"** Referência do texto base: **MARX, Karl. A mercadoria. In: MARX, Karl. O Capital: Crítica da economia política. Livro I: O processo de produção do capital**. Trad. Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013, p. 104

MELLO, Álvaro. Teletrabalho (telework): o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora. **Rio de Janeiro: Qualitymark**, p. 4, 1999

MENEGHETTI, Francis Kanashiro. O que é um ensaio-teórico?. **Revista de administração contemporânea**, v. 15, p. 320-332, 2011.

PAINEL DO CORONAVÍRUS. Painel de casos de doença pelo coronavírus (COVID-19) no Brasil pelo Ministério da Saúde. Disponível em: <https://covid.saude.gov.br/>. Acesso em 01 jul. 2022

PANTOJA, Maria Júlia; ANDRADE, Laize Lopes Soares; OLIVEIRA, Míriam Aparecida Mesquita. Qualidade de vida no teletrabalho compulsório: percepções de trabalhadores de uma organização pública brasileira. **Revista da UI\_IPSantarém-Unidade de Investigação do Instituto Politécnico de Santarém**, v. 8, n. 4, p. 80-94, 2020

PORTAL DO SERVIDOR. Programa de Gestão de Desempenho. Disponível em: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/programa-de-gestao>. Acesso em 01 jul. 2022.

ROSENFELD, Cinara L.; ALVES, Daniela Alves de. Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. **Dados**, v. 54, p. 207-233, 2011