

## Teletrabalho: futuro ou realidade?

Isabela de Oliveira Parisio

O teletrabalho, como define a [Organização Internacional do Trabalho](#), consiste no trabalho realizado fora das dependências da organização (isto é, à distância), com o apoio de tecnologias da informação e comunicação. Trata-se de regime de trabalho identificado como a tendência do futuro, pois permite maior flexibilidade do local e das horas de trabalho – atendendo à dinamicidade da vida moderna.

Costumam ser elencados como pontos positivos do teletrabalho o aumento da motivação e produtividade do trabalhador (que pode ter mais tempo com a família), a diminuição do absenteísmo, maiores possibilidades de integração de pessoas com deficiência e a redução de gastos com infraestrutura<sup>1</sup>.

No setor privado, o tema é disciplinado pela CLT, a partir de alterações introduzidas pela [Lei n. 13.467/2017](#). Contudo, no setor público, o teletrabalho ainda carece de regulamentação uniformizada em âmbito nacional.

Apesar disso, mesmo antes da pandemia, o teletrabalho já era uma realidade no serviço público, sobretudo no âmbito federal. São exemplos de [casos de sucesso](#) as experiências do SERPRO, do Tribunal de Contas da União e da Controladoria Geral da União.

Em termos normativos, em 2018, o então Ministério do Planejamento editou a [Instrução Normativa n. 01](#), que estipulava o *home office* facultativo aos órgãos públicos

integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal. As regras foram atualizadas em julho de 2020, pela [Instrução Normativa n. 65](#).

Com a crise sanitária, o teletrabalho [cresceu significativamente](#) no setor público brasileiro e, até o momento, não há indícios de reversão da tendência. E se esse regime de trabalho veio para ficar (ainda que em modelo híbrido), é preciso cuidar melhor da sua operacionalização, para que todos os seus benefícios sejam aproveitados.

A realidade do teletrabalho impõe a respectiva adequação das normas e práticas sobre avaliação de desempenho e controle de resultados, monitoramento das atividades, seleção de pessoas, segurança e saúde do trabalhador, capacitação para lidar com novas tecnologias, segurança da informação etc.<sup>ii</sup>. Em suma, são necessários processos mais modernos, que estejam orientados ao teletrabalho e ao ambiente virtual.

Hoje, tais aspectos não se fazem presentes na Administração Pública. Precisamos centralizá-los no debate. A modernização do RH público não se resume à discussão sobre a estrutura das carreiras e o modelo jurídico dos servidores estatutários em termos de atividades-fim. O debate deve incluir a reflexão sobre as áreas-meio da Administração Pública, que organizam, planejam e coordenam a prestação dos serviços. É o que nos mostra a realidade do teletrabalho.

---

<sup>i</sup> Leite, A. L., & Da Cunha Lemos, D. (2021). Gestão de pessoas e o teletrabalho: desafios e possibilidades. *Revista Do Serviço Público*, 72(2), 330 -359.

<sup>ii</sup> Lucas, A. do C., & Santos, R. L. (2021). O TRABALHO REMOTO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA BRASILEIRA: desafios e perspectivas. *Revista Ibero-Americana De Humanidades, Ciências E Educação*, 7(4), 260–270. <https://doi.org/10.51891/rease.v7i4.963>