

**Parecer**

Brasília, 05 de outubro de 2020.

Ementa: Constitucional. Administrativo. Trabalho. Instrução Normativa nº 65, de 2020. Procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do SIPEC relativos à implementação de Programa de Gestão. Teletrabalho. Regime parcial e integral. Proteção do meio ambiente de trabalho saudável e seguro. Valores sociais do trabalho. Transferência de custos para a prestação do serviço público ao participante. Jornada de Trabalho. Estabelecimento de metas. Vedação ao pagamento de horas extras e adicionais ocupacionais. Violações à Constituição da República e às normas internacionais. Violação às normas protetivas dos trabalhadores (art. 7º). Violação à obrigação do poder público manter serviço adequado (inciso IV do 175). Violação à irredutibilidade de vencimentos. Decisões judiciais. Enunciados aprovados. Convenção OIT nº 155. Convenção Americana sobre Direitos Humanos. Sugestões.

Consulta-nos o **Sindicato Nacional dos Servidores do Ministério das Relações Exteriores – Sinditamaraty** acerca da Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020, do Secretário de Gestão e Desempenho de Pessoal, cuja entrada em vigor se deu em 1º de setembro de 2020. A Instrução “estabelece orientações, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC relativos à implementação de Programa de Gestão”.

Com efeito, ainda que veicule a possibilidade de o Programa de Gestão prever a participação em regime presencial<sup>1</sup>, busca, substancialmente, aplicar e regulamentar o teletrabalho aos servidores públicos federais ocupantes de cargo efetivo, cargo em comissão, aos empregados públicos<sup>2</sup> e contratados temporários<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Art. 38. A critério dos dirigentes das respectivas unidades de exercício e observadas as disposições constantes desta Instrução Normativa, o Programa de Gestão poderá prever a participação de servidores públicos, empregados públicos e contratados temporários **em regime de trabalho presencial**. (grifou-se)

<sup>2</sup> De acordo com o ato: Art. 1º (...) §1º A participação dos empregados públicos de que trata o inciso III do caput dar-se-á mediante observância das regras dos **respectivos contratos de trabalho** e das normas do Decreto-Lei nº 5.452, de 1943. (grifou-se)

<sup>3</sup> De acordo com o ato: Art. 1º (...) §2º A participação dos contratados temporários de que trata o inciso IV do caput, dar-se-á mediante observância da necessidade temporária de excepcional interesse público da contratação, **das cláusulas estabelecidas em cada contrato e das normas previstas** na Lei nº 8.745, de 1993. (grifou-se)

(art. 1º). Para tanto, prevê diretrizes para a implementação de “Programa de Gestão” nos órgãos ou entidades integrantes do SIPEC.

Sendo assim, sem esgotar as discussões jurídicas, a análise que segue pontuará os aspectos mais relevantes constantes no ato normativo, especialmente para auxiliar no debate político e jurídico acerca do assunto. Para tanto, esta nota apresenta, na sua introdução, aspectos gerais do ato, após, passa-se ao detalhamento de alguns dispositivos, por meio da divisão em dois tópicos.

## 1. INTRODUÇÃO

O mencionado Programa de Gestão está conceituado como a ferramenta de gestão para regulamentar o exercício das atividades pelos participantes, a fim de que se possa mensurar o desempenho e os resultados. Isso porque se possibilitará o teletrabalho somente quando as atividades tenham características as quais permitam a mensuração do desempenho do participante, bem como o órgão que pretenda implementá-lo deverá utilizar sistema informatizado como ferramenta de apoio tecnológico **para controle do alcance de resultados** (art. 26), disponibilizado pelo órgão central do SIPEC ou por meio de sistema próprio.

Cabe destacar que a implementação do Programa **é facultativa à Administração Pública**, embora a iniciativa possa ocorrer de ofício ou mediante provocação, e **não constitui direito do participante**. Por isso, a escolha da implementação deve ocorrer com suporte na conveniência e no interesse do serviço, de modo que “as atividades que possam ser adequadamente executadas de forma remota e com a utilização de recursos tecnológicos serão realizadas **preferencialmente** na modalidade de teletrabalho parcial ou integral” (art. 5º).

A adesão ao Programa e, portanto, à aderência ao trabalho remoto pelo agente público também é facultativa, mediante o cumprimento determinados requisitos e seleção do dirigente da unidade<sup>4</sup>. É o que se constata da Seção III, pois dispõe que o dirigente da unidade dará conhecimento do ato normativo que veiculará os procedimentos gerais, como infraestrutura mínima necessária ao interessado, vedações à participação. Após, será realizada seleção entre os interessados, com a prévia indicação, constante no artigo 12 da Instrução Normativa 65<sup>5</sup>, dos critérios para eventual desempate.

---

<sup>4</sup> Art. 13. O **candidato selecionado pelo dirigente da unidade** para participar do programa de gestão deverá assinar o plano de trabalho, que conterà: (grifou-se)

<sup>5</sup> Art. 12. Quando houver limitação de vagas, o dirigente da unidade selecionará, entre os interessados, aqueles que participarão do programa de gestão, fundamentando sua decisão: § 1º A seleção pelo dirigente da unidade será feita a partir da avaliação de compatibilidade entre as atividades a serem desempenhadas e o

De acordo com o artigo 19 da Instrução Normativa nº 65, é possível que o **participante solicite o seu desligamento do Programa**, observada a antecedência mínima de dez dias. Do mesmo modo, o dirigente da unidade **deverá** desligar o participante nas hipóteses também veiculadas no artigo 19, como, por exemplo, no interesse da Administração, redimensionamento da força de trabalho e pelo descumprimento das metas.

Nesse sentido, o ato define o teletrabalho, no inciso VII do artigo 3º, como a modalidade de trabalho em que o cumprimento da jornada pode ser realizado fora das dependências físicas do órgão, em regime de execução parcial<sup>6</sup> ou integral<sup>7</sup>, de forma remota, e **sem controle de frequência**, para a execução de atividades que sejam passíveis de controle e, ainda, que não **configurem trabalho externo**.

Assim, há vedação do teletrabalho para atividades que sejam desenvolvidas por meio de trabalho externo, definido pelo ato como a modalidade cujas atividades que, em razão da sua natureza, da natureza do cargo ou das atribuições da unidade que as desempenha, sejam desenvolvidas externamente às dependências do órgão ou entidade (inciso X do artigo 3º).

Para que o Programa seja efetivado, exige-se autorização do Ministro de Estado, demonstrando-se a existência dos requisitos necessários elencados. Posteriormente, ainda é preciso a regulamentação interna. A partir da execução das atividades, o acompanhamento e avaliações ocorrerão com o estabelecimento de metas aos participantes, as quais deverão respeitar a jornada semanal. Há previsão de um período de seis meses de ambientação após a implementação do programa em cada órgão e entidade. Com isso, a finalização desse período possibilita, inclusive, a realização de eventuais ajustes nas normas internas.

Após a apresentação dos aspectos gerais da Instrução Normativa nº 65, de 2020, passa-se a abordagem de questões pontuais à luz da Constituição da República, legislação infraconstitucional e normas internacionais ratificadas pelo Brasil. Tais pontos podem ser prejudiciais no âmbito do funcionalismo público, os

---

conhecimento técnico dos interessados. § 2º Sempre que o total de candidatos habilitados exceder o total de vagas e houver igualdade de habilidades e características entre os habilitados, o dirigente da unidade observará, dentre outros, os seguintes critérios, na priorização dos participantes: (...)

<sup>6</sup> Nos termos do inciso VIII do artigo 3º: VIII - regime de execução **parcial**: quando a forma de teletrabalho a que está submetido o participante restringe-se a um cronograma específico, dispensado do controle de frequência exclusivamente nos dias em que a atividade laboral seja executada remotamente, nos termos desta Instrução Normativa;

<sup>7</sup> Nos termos do inciso IX do artigo 3º: IX - regime de execução **integral**: quando a forma de teletrabalho a que está submetido o participante compreende a totalidade da sua jornada de trabalho, dispensado do controle de frequência, nos termos desta Instrução Normativa; (grifou-se)

quais poderão suscitar futuras discussões.

## 2. ANÁLISE

### 2.1. Das condições de trabalho e dos custos para a execução do serviço público

Percebe-se que a Instrução Normativa nº 65 disciplina também regras concernentes ao ambiente de trabalho dos participantes do Programa, ensejando discussão não apenas de normas estatutárias. Vale repisar que o Programa foi ampliado aos empregados públicos, de maneira distinta da Instrução Normativa nº 1, de 2018<sup>8</sup>, revogada pela superveniência do novo ato em análise.

Por isso, é importante destacar que atos normativos que envolvam tal matéria não devem perder de vista a proteção do meio ambiente de trabalho saudável e seguro. É porque essas normas do campo laboral devem cumprir a função constitucional de tutela da pessoa humana, bem como observar os valores sociais do trabalho, previstos nos artigos 1º, incisos III e IV, 4º, inciso II, e 5º, além da exigência do meio ambiente equilibrado, nos termos do artigo 225 da Constituição da República.

Aos servidores públicos, a Constituição da República reconhece a extensão de normas protetivas aos trabalhadores, por força do artigo 39º, entre essas, a obrigação de “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (art. 7º, XXII). De fato, é imprescindível o reconhecimento dessa extensão do Direito do Trabalho a outras relações, especialmente para se garantir a tutela da dignidade da pessoa humana aos que vivem **da sua força de trabalho**, conforme sustenta a doutrina:

(...) as relações de trabalho que formalmente não se encontram hoje regidas pelo Direito do Trabalho também precisam ser reconhecidas como **objeto de efetiva tutela jurídica**, para que o trabalhador que as exerça possa, por meio da proteção jurídica, **alcançar o espaço para o exercício de seus direitos**<sup>10</sup>. (grifou-se)

Tanto é verdade que o Supremo Tribunal Federal já reconheceu a

---

<sup>8</sup> Ao tratar, anteriormente, do Programa de Gestão aos órgãos e entidades integrantes do SIPEC, assim restringia quanto aos participantes: Art. 5º Os servidores públicos participantes do programa de gestão são regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, observadas as adaptações necessárias ao exercício de suas atribuições funcionais com dispensa de controle de frequência.

<sup>9</sup> Art. 39. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão conselho de política de administração e remuneração de pessoal, integrado por servidores designados pelos respectivos Poderes: (...) § 3º Aplica-se aos servidores ocupantes de cargo público o disposto no art. 7º, IV, VII, VIII, IX, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXII e XXX, podendo a lei estabelecer requisitos diferenciados de admissão quando a natureza do cargo o exigir.

<sup>10</sup> DELGADO, Gabriela Neves. Direito fundamental ao trabalho digno. São Paulo: LTr, 2006, p. 228-230.

competência da Justiça do Trabalho para se discutir a observância das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho pelo Poder Público em favor dos administrados:

EMENTA: CONSTITUCIONAL. RECLAMAÇÃO. ADI 3.395-MC. AÇÃO CIVIL PÚBLICA PROPOSTA NA JUSTIÇA DO TRABALHO, PARA IMPOR AO PODER PÚBLICO PIAUIENSE A OBSERVÂNCIA DAS NORMAS DE SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO NO ÂMBITO DO INSTITUTO MÉDICO LEGAL. IMPROCEDÊNCIA. 1. Alegação de desrespeito ao decidido na ADI 3.395-MC não verificada, porquanto a ação civil pública em foco tem por objeto **exigir o cumprimento, pelo Poder Público piauiense, das normas trabalhistas relativas à higiene, segurança e saúde dos trabalhadores**. 2. Reclamação improcedente. Prejudicado o agravo regimental interposto. (Rcl 3303 / PI – PIAUÍ. Min. Carlos Britto. Data de Julgamento: 17/11/2007.) (grifou-se)

Nesse sentido, essa proteção da saúde e segurança dos trabalhadores deve ser analisada pela visão ampla de **meio ambiente de trabalho**, e do termo “**saúde**”, de acordo com o estabelecido pela Convenção nº 155 da OIT, ratificada pelo Brasil<sup>11</sup>:

Para os fins da presente Convenção:

- b) o termo “trabalhadores” abrange todas as pessoas empregadas, **incluindo os funcionários públicos**;
- c) a expressão “**local de trabalho**” abrange **todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer** ou onde têm que comparecer, e que esteja sob o **controle**, direto ou **indireto**, do empregador;
- e) o termo “**saúde**”, com relação ao trabalho, **abrange não só** a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos **físicos e mentais** que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho. (grifou-se)

Os aspectos expostos são relevantes para se perceber prejuízos decorrentes do ato administrativo em análise, visto que busca retirar qualquer responsabilidade do Poder Público quanto ao ambiente de trabalho dos participantes do Programa, inclusive custos para o exercício do serviço público, conforme os dispositivos abaixo revelam:

Art. 11. O dirigente da unidade dará conhecimento aos seus subordinados do teor do ato normativo de que trata o art. 10 e do interesse da unidade na implementação do programa de gestão: (...)

---

<sup>11</sup> Promulgada no Brasil pelo Decreto nº 1254, de 29 de setembro de 1994. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/D1254.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D1254.htm). Acesso em: 02 set.2020

VI - **infraestrutura** mínima necessária ao interessado na participação.

Art. 13. O candidato selecionado pelo dirigente da unidade para participar do programa de gestão deverá assinar o plano de trabalho, que conterà: (...)

III - o termo de ciência e responsabilidade contendo, no mínimo:

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**;

Art. 23. Quando estiver em teletrabalho, **cabará ao participante providenciar as estruturas física e tecnológica** necessárias, mediante a utilização de **equipamentos e mobiliários adequados e ergonômicos, assumindo, inclusive, os custos** referentes à conexão à internet, à energia elétrica e ao telefone, **entre outras despesas** decorrentes do exercício de suas atribuições. (grifou-se)

Ocorre que, consoante os dispositivos constitucionais anteriormente expostos, que tratam do ambiente de trabalho e normas de segurança voltados à saúde do trabalhador, bem como o reconhecimento internacional da ampliação do conceito de local de trabalho, o fato de o trabalhador laborar fora das dependências do órgão não constitui motivo para eximir a Administração da observância das normas de segurança e medicina do trabalho, resultando na falta de proteção legal ao servidor.

Isso porque é dever do empregador e direito fundamental do trabalhador a manutenção do equilíbrio no meio ambiente, mesmo na hipótese do teletrabalho (supratranscrito art. 7º, inciso XXII, da CF c/c art. 157 da CLT). Por isso, pelas normas protetivas do trabalho, dentre outras obrigações, deverá o empregador cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho e instruir os trabalhadores quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais.

O amparo também se dá em razão do disposto na Convenção OIT 155, pois, em seu artigo 21, assim estabelece:

Artigo 21

**As medidas de segurança e higiene do trabalho** não deverão implicar nenhum **ônus financeiro** para os trabalhadores. (grifou-se)

É diante disso que cabe à Administração assegurar aos participantes do Programa condições mínimas no ambiente do trabalho, verificando condições para o cumprimento das normas afetas à saúde, medicina e segurança do trabalho.

Imperiosos registrar que esse dever se dá em razão da garantia constitucional veiculada no artigo 7º, inciso XXII, da Constituição e no artigo 21 da Convenção OIT 155, **dispositivos que são aplicáveis ao funcionalismo público.**

Com isso, de alguma forma, a Administração Pública deve assegurar que os participantes do Programa tenham **mobiliário adequado e ergonômicos**, os quais serão utilizados para a prestação do serviço público, bem como deve expedir instruções relacionadas à questão da saúde e fiscalizar o cumprimento.

Inclusive, nesse sentido, já foi decidido pela Justiça do Trabalho:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DOENÇA PROFISSIONAL. CULPA DO EMPREGADOR. **EMPREGADO EM DOMÍLIO. O fato de o empregado trabalhar em domicílio não constitui, por si só, motivo para eximir o empregado da observância das normas de segurança e medicina do trabalho, colocando o trabalhador à margem da proteção legal que deve abranger “todos os locais de trabalho”, sem distinção (artigo 154 da CLT).** É certo que não há como exigir do empregador, em semelhante circunstância, a fiscalização cotidiana dos serviços prestados, inclusive quanto à efetiva observância pelo empregado das normas de segurança e medicina, mesmo porque a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem o consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial, nos termos da garantia estatuída no artigo 5º, inciso XI, da Constituição Federal. Essa particularidade, sem dúvida, constitui elemento que vai interferir na gradação da culpa do constatada, **mas não permite isentá-la do cumprimento de obrigações mínimas, como a de instruir os empregados quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais**, nos termos do artigo 157, II, da CLT (...) (TRT3, RO 162680800208-2006-143-03-00-2, Relator: Heriberto de Castro, Turma Recursal de Juiz de Dora, Data de publicação: 17/09/2008) (grifou-se)

Conforme se percebe da decisão, na fiscalização do cumprimento das normas afetas à saúde, medicina e segurança do trabalho, cujo dever é do empregador, também é preciso se observar a inviolabilidade do domicílio (inciso XI do art. 5º da CF). **Para tanto, é preciso que o trabalhador dê anuência para a fiscalização em seu domicílio.**

Isso pode ser realizado mediante assinatura de termo de anuência da presença de representante da Administração Pública, estabelecendo-se, conjuntamente, dia e horário, bem como que a visita ao local de trabalho só deve ter por objeto o controle da atividade laboral e dos instrumentos de trabalho, com respeito aos direitos fundamentais da intimidade e vida privada do trabalhador.

Dessa forma, caso, futuramente, existam discussões acerca de acidente de trabalho de trabalho ou doença ocupacional, existirá documento comprobatório sobre a efetiva fiscalização do meio ambiente do trabalho, bem como que a Administração se valeu de todos os meios para manter equilibrado o local de trabalho.

Cabe registrar que esse foi o entendimento adotado na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho referente à Reforma Trabalhista, ocorrida no XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Conamt) (2018), pois se aprovou o seguinte Enunciado referente à responsabilidade do empregador quando se trata de teletrabalho:

#### **72. TELETRABALHO: RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR POR DANOS**

A mera subscrição, pelo trabalhador, **de termo de responsabilidade** em que se compromete a seguir as instruções fornecidas pelo empregador, previsto no art. 75-E, parágrafo único, da CLT, não exime o empregador de eventual **responsabilidade por danos decorrentes dos riscos ambientais do teletrabalho**. Aplicação do **art. 7, XXII** da Constituição C/C art. 927, parágrafo único, do Código Civil. (grifou-se)

Além de questões afetas à saúde e meio ambiente de trabalho, o artigo 23 da Instrução Normativa nº 65 transfere ao participante os custos com equipamentos, conexão à internet, à energia elétrica e ao telefone, **entre outras despesas** decorrentes do exercício de suas atribuições.

Os custos com os equipamentos adequados e ergonômicos constitui ônus financeiro para os trabalhadores, de encontro à norma internacional anteriormente transcrita. Mas, para essa situação, a Consolidação das Leis do Trabalho, em razão do disposto no seu artigo 2º<sup>12</sup>, determina que o ônus da atividade empresarial é do empregador.

Vale destacar que, em que pese a Reforma Trabalhista tenha inserido a opção de o empregador transferir o ônus financeiro e operacional ao trabalhador (art. 75-D), quando se tratar da modalidade teletrabalho, mediante previsão contratual, já há posicionamento pela necessidade de reembolso de tais despesas. Isso a partir da análise sistemática com a Constituição da República e o supratranscrito artigo 21 da Convenção 155 da OIT. Veja-se o Enunciado aprovado a esse respeito também no XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho:

---

<sup>12</sup> Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, **assumindo os riscos da atividade econômica**, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

## 70. TELETRABALHO: CUSTEIO DE EQUIPAMENTOS

O contrato de trabalho deve dispor sobre a estrutura e sobre a forma de reembolso de despesas do teletrabalho, **mas não pode transferir para o empregado seus custos**, que devem ser suportados **exclusivamente pelo empregador**. Interpretação sistemática dos artigos 75-D e 2º da CLT à luz dos artigos 1º, IV, 5º, XIII e 170 da Constituição da República e do artigo 21 da Convenção 155 da OIT. (grifou-se)

Conforme se vê, o entendimento é de que os custos devem ser suportados **exclusivamente pelo empregador**. Aliás, já tramita, no Senado Federal, o Projeto de Lei nº 3512, 2020, pelo qual se busca detalhamento ao artigo 75-D da CLT, “para obrigar o empregador a fornecer a infraestrutura de trabalho necessária à realização das atividades, levando em consideração a saúde e a segurança do empregado, bem como reembolsar o empregado pelas despesas realizadas em função das atividades”<sup>13</sup>:

Art. 1º O Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações: “Art. 75-D. Para a realização do teletrabalho o empregador será obrigado a:

I – fornecer, **em regime de comodato**, e manter equipamentos tecnológicos e **infraestrutura necessária e adequada** à prestação do trabalho, considerando **a segurança e o conforto ergonômico** e dos órgãos visuais do empregado;

II - reembolsar o **empregado pelas despesas de energia elétrica, telefonia e de uso da internet relacionadas à prestação do trabalho**.

§ 1º O fornecimento de equipamentos e de infraestrutura que trata o inciso I poderá ser dispensado por acordo coletivo.

§ 2º As disposições relativas a este artigo serão previstas em contrato ou termo aditivo escrito.

§ 3º As utilidades mencionadas neste artigo não integram a remuneração do empregado.” (NR)

“Art. 75-F. O controle da jornada de teletrabalho observará o art. 58, caput, e o art. 59 desta Lei.” (NR)

Art. 2º Fica revogado o inciso III, do art. 62, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. (grifou-se)

Ressalta-se que o posicionamento veiculado pelo Enunciado acima transcrito se deu considerando dispositivos constitucionais e o constante na Convenção 155, **todos aplicáveis aos funcionários públicos**. Deve se somar a isso

---

<sup>13</sup> Justificação apresentada.

a Constituição da República, a qual determina que cabe ao Poder Público manter serviço público adequado:

Art. 175. Incumbe ao Poder Público, na forma da lei, diretamente ou sob regime de concessão ou permissão, sempre através de licitação, **a prestação de serviços públicos**. Parágrafo único. A lei disporá sobre: [...]

IV - a obrigação de manter serviço adequado. (grifou-se)

Além disso, ao se transferir **todos os gastos inerentes** a execução do serviço público aos participantes, há, de um lado, redução salarial e, de outro, enriquecimento sem causa da Administração Pública, ambas as situações vedadas pelo ordenamento, consoante se registra abaixo:

Constituição da República:

Art. 37. (...)

XV - o subsídio e os vencimentos dos ocupantes de **cargos e empregos públicos são irredutíveis**, ressalvado o disposto nos incisos XI e XIV deste artigo e nos arts. 39, § 4º, 150, II, 153, III, e 153, § 2º, I;

Lei nº 8.112, de 1990:

Art. 41. Remuneração é o vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei.

§ 3º O vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens de caráter permanente, **é irredutível**. (grifou-se)

Código Civil

Art. 884. Aquele que, sem justa causa, se enriquecer à custa de outrem, será obrigado a restituir o indevidamente auferido, feita a atualização dos valores monetários.

Tanto é verdade que o Judiciário já definiu que cabe ao Poder Público propiciar todos os meios necessários ao cumprimento do serviço público a ser executado, de modo que não se pode transferir todos custos aos servidores:

PROCESSUAL CIVIL. RECURSO ESPECIAL REPRESENTATIVO DE CONTROVÉRSIA. ARTIGO 543-C, DO CPC. EXECUÇÃO FISCAL PROPOSTA NO JUÍZO FEDERAL. PENHORA E AVALIAÇÃO DE BENS DO EXECUTADO. EXPEDIÇÃO DE CARTA PRECATÓRIA. POSSIBILIDADE. AUTARQUIA FEDERAL. ANTECIPAÇÃO DAS DESPESAS COM O DESLOCAMENTO/CONDUÇÃO DO OFICIAL DE JUSTIÇA PARA CUMPRIMENTO DE CARTA PRECATÓRIA. CABIMENTO.

1. A citação, no âmbito de execução fiscal ajuizada perante a Justiça Federal, pode ser realizada mediante carta precatória dirigida à Justiça Estadual, ex vi do

disposto no artigo 1.213, do CPC, verbis: "As cartas precatórias, citatórias, probatórias, executórias e cautelares, expedidas pela Justiça Federal, poderão ser cumpridas nas comarcas do interior pela Justiça Estadual.(....) 8. **É que conspira contra o princípio da razoabilidade a imposição de que o oficial de justiça ou o perito judicial arquem, em favor do Erário, com as despesas necessárias para o cumprimento dos atos judiciais.** (...)12. Ocorre que, malgrado o oficial de justiça integre o corpo funcional do Poder Judiciário, a ausência de depósito prévio do valor atinente às despesas com o deslocamento necessário ao cumprimento do ato judicial **implica na oneração de terceiro estranho à relação jurídica processual instaurada entre a Fazenda Pública e o devedor, o que, notadamente, não se coaduna com o princípio constitucional da legalidade** (artigo 5º, II, da Constituição da República Federativa do Brasil: "ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei"). 16. Recurso especial desprovido. Acórdão submetido ao regime do artigo 543-C, do CPC, e da Resolução STJ 08/2008. (REsp 1144687/RS, Rel. Ministro LUIZ FUX, PRIMEIRA SEÇÃO, julgado em 12/05/2010, DJe 21/05/2010)

PROCESSUAL CIVIL. EMBARGOS DE DIVERGENCIA. ADIANTAMENTO DE DESPESAS PARA O OFICIAL DE JUSTIÇA. ARTIGO 27, CPC. ART. 39, LEI 6.830/80.

1. SE A INTERPRETAÇÃO POR CRITÉRIOS TRADICIONAIS CONDUZIR A INJUSTIÇA, INCOERENCIAS OU CONTRADIÇÃO, RECOMENDA-SE BUSCAR O SENTIDO EQUITATIVO, LOGICO E ACORDE COM O SENTIMENTO GERAL.

2. CUSTAS E EMOLUMENTOS, QUANTO A NATUREZA JURIDICA, NÃO SE CONFUNDEM COM DESPESAS PARA O CUSTEIO DE ATOS DECORRENTES DO CAMINHAMENTO PROCESSUAL.

**3. O OFICIAL DE JUSTIÇA NÃO ESTÁ OBRIGADO A ARCAR, EM FAVOR DA FAZENDA PUBLICA, TAMBÉM COMPREENDIDAS AS SUAS AUTARQUIAS, COM AS DESPESAS NECESSARIAS PARA A EXECUÇÃO DE ATOS JUDICIAIS.**

4. EMBARGOS REJEITADOS. (REsp 22.661/SP, Rel. Ministro MILTON LUIZ PEREIRA, PRIMEIRA SEÇÃO, julgado em 22/03/1994, DJ 18/04/1994, p. 8435) (grifou-se)

Sobre essa atual previsão de transferência total de custos aos participantes, a revogada Instrução Normativa nº 1, de 2018, no seu § 2º do artigo 30, determinava que, a “seu critério e de acordo com a disponibilidade, a unidade **poderá providenciar, integral ou parcialmente, as estruturas previstas no caput**”.

Desse modo, possibilitava, ainda que por meio da discricionariedade da Administração, que os custos do serviço público não fossem arcados exclusivamente pelos servidores. Logo, a edição da Instrução Normativa nº 65, de 2020, tornou mais grave esse aspecto. Por tudo isso, seria adequada alguma previsão no sentido de que a Administração fornecesse, em regime de comodato, equipamentos que constituem a infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho, de forma semelhante ao Projeto de Lei nº 3.512, 2020.

Além disso, deveria reembolsar os participantes pelas despesas de energia elétrica, telefonia e de uso da internet relacionadas à prestação do trabalho (sabe-se da dificuldade de se mensurar os gastos exclusivos para essa finalidade, mas a instituição de indenização buscando minimizar tais custos seria uma alternativa viável).

A título exemplificativo, nesse sentido, já há empresas<sup>14</sup> que, em razão de adaptações no cenário pandêmico, com a necessidade de adotarem trabalho remoto, disponibilizaram ajuda de custo, em valor fixo, direcionada aos gastos com compra de equipamentos adequados e ergonômicos, para uso na prestação do serviço.

Portanto, trata-se de uma alternativa objetivando indenizar, ainda que não na totalidade dos gastos, aqueles que participarão do Programa. A propósito, a transferência de custos para a prestação do serviço público se mostra evidente devido aos números divulgados pelo Ministério da Economia referentes à economia de R\$ 466,4 milhões<sup>15</sup> entre abril de junho de 2020, após a necessidade emergencial do regime de trabalho remoto.

Esse montante representa a diminuição de despesas do Poder Público em relação a viagens, **serviços de energia elétrica, comunicação, água**, cópia de documentos. Sabe-se que um dos objetivos da instalação do Programa de Gestão é contribuir com a redução de custos no Poder Público (inciso II do art. 6), porém é imprescindível que a regulamentação, sob esse pretexto, não viole o conjunto de regras de reafirmação dos direitos fundamentais e proibição de retrocesso, as quais dão amparo ao fundamento constitucional concernente aos **valores sociais do trabalho**.

## **2.2. Da jornada de trabalho, indenizações e vantagens**

A Instrução Normativa nº 65 também trata de questões afetas à jornada de trabalho dos participantes. Com efeito, define que não há controle de assiduidade ao se aderir ao regime de teletrabalho, visto que o acompanhamento se dará por meio do cumprimento de metas. Assim, considera o disposto no § 6º do artigo 6º do Decreto nº 1.590, de 1995:

---

<sup>14</sup> Conforme se extrai da discussão judicial no âmbito da justiça do trabalho, sob nº 0102170-03.2020.5.01.0000: Decisão do dia 13/07/2020: A Impetrante também demonstrou ter disponibilizado ajuda de custo de R\$ 1.000,00 (mil reais) para compra de uma cadeira, teclado, mouse e outros itens, a fim de garantir a ergonomia no trabalho àqueles que não dispõem dos referidos itens (...).

<sup>15</sup>De acordo com a divulgação do Governo Federal: <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2020/agosto/governo-economiza-r-466-4-milhoes-em-custeio-administrativo-com-teletrabalho>.

Art. 6º O controle de assiduidade e pontualidade poderá ser exercido mediante:

I - controle mecânicos;

II - controle eletrônico;

III - folha de ponto.

(...) § 6º Em situações especiais em que os resultados possam ser efetivamente mensuráveis, o Ministro de Estado poderá autorizar a unidade administrativa a realizar programa de gestão, cujo teor e acompanhamento trimestral deverão ser publicado no Diário Oficial da União, **ficando os servidores envolvidos dispensados do controle de assiduidade.** (grifou-se)

Dessa forma, determina que, no plano de trabalho, haverá metas calculadas em horas para cada atividade, não podendo superar o quantitativo de horas da jornada semanal de trabalho. Ainda, dispõe que é possível que o dirigente da unidade fixe percentual mínimo e máximo **adicional** dos participantes em teletrabalho em relação às atividades presenciais, bem como que a chefia imediata pode **redefinir as metas** do participante:

Elaboração e aprovação dos procedimentos gerais

Art. 10. O dirigente da unidade deverá editar ato normativo que estabeleça os procedimentos gerais de como será instituído o programa de gestão na unidade, que deverá conter: ou poderá pedir que se tenha validade, portanto, são condições para o exercício: (...)

VI - o **percentual mínimo e máximo de produtividade adicional** dos participantes em teletrabalho em relação às atividades presenciais, caso a unidade opte por essa fixação;

(...) § 8º O estabelecimento de **percentual mínimo** de produtividade adicional de que trata o inciso VI do caput, quando houver, deverá ser **compatível com a jornada de trabalho regular dos participantes.**

Do plano de trabalho

Art. 13. O candidato selecionado pelo dirigente da unidade para participar do programa de gestão deverá assinar o plano de trabalho, que conterà: (...)

§ 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. (grifou-se)

Em razão disso, veda aos participantes a adesão ao banco de horas e a autorização de serviço extraordinário, pois o cumprimento de metas superiores às previstas não irá configurar a realização de serviços extraordinários:

Art. 29. Fica vedada a autorização da prestação de serviços extraordinários pelos participantes do programa de gestão.

Parágrafo único. O cumprimento, pelo participante, de metas superiores às metas previamente estabelecidas não configura a realização de serviços extraordinários.

Art. 30. Fica vedada aos participantes do programa de gestão a adesão ao banco de horas de que trata a Instrução Normativa nº 2, de 12 de setembro de 2018.

Parágrafo único. Verificada a existência de banco de horas realizado em conformidade com a Instrução Normativa nº 2, de 2018, o servidor deverá usufruir as horas computadas como excedentes ou compensá-las como débito antes do início da participação no programa de gestão.

Por sua vez, no que diz respeito à jornada de trabalho dos servidores públicos federais, a Lei nº 8.112, de 1990, define, como regra, a jornada máxima de 40 horas semanais:

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. (...)

§ 2º O disposto neste artigo não se aplica a duração de trabalho estabelecida em **leis especiais**.

Art. 74. Somente será permitido serviço extraordinário para atender a situações excepcionais e temporárias, respeitado o **limite máximo de 2 (duas) horas por jornada**. (grifou-se)

De fato, a Lei observa o direito constitucional estendido ao funcionalismo público de duração de trabalho não superior a 44 horas semanais e, quando ultrapassada a jornada prevista em Lei, a remuneração do serviço extraordinário:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...)

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (...)

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

No âmbito internacional, o protocolo adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos, promulgado, no Brasil, pelo Decreto nº 3.321, de 1999, dispõe sobre a limitação razoável das horas de trabalho:

#### Artigo 7

Condições Justas, Equitativas e Satisfatórias de Trabalho (...)

g) limitação razoável das horas de trabalho, tanto diárias quanto semanais. As jornadas serão de menor duração quando se tratar de trabalhos perigosos, insalubres ou noturnos;

Nesse contexto, mostra-se imprescindível razoabilidade na fixação nas metas, pois se percebe que se **dará de forma unilateral**, com possibilidade de percentual mínimo, fixada pelo **dirigente da unidade**. Veja-se que as metas poderão ser definidas pela autoridade máxima da unidade (setor de nível não inferior ao de Secretaria no âmbito dos Ministérios, ou equivalente nas autarquias - inciso IV do art. 3º). Por isso, pode se tratar de pessoa que não possui conhecimento do tempo necessário a execução de determinada tarefa, dada a possibilidade de ser externa ao quadro de servidores efetivos.

Tendo em vista que não há possibilidade de pagamento de serviço extraordinário, podem ser questionáveis as metas fixadas, especialmente quando se demonstrar equívocos na mensuração do tempo para que sejam cumpridas. Em verdade, considerando a previsão constitucional de limite de jornada de trabalho e pagamento pelo serviço extraordinário, mesmo na modalidade de teletrabalho, não há total exclusão do controle de horas trabalhadas. Para melhor compreensão, veja-se o posicionamento adotado, por meio de Enunciado, na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho:

#### 71. TELETRABAHO: HORAS EXTRAS

**São devidas horas extras em regime de teletrabalho.** Assegurado em qualquer caso o direito ao repouso semanal remunerado. Interpretação do art. 62. III e do parágrafo único do art. 6º da CLT **conforme o art. 7º, XIII e XV da Constituição da República**, o artigo 7º, E, G e H protocolo adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais (Protocolo de San Salvador), promulgado pelo Decreto 3.321, de 30 de dezembro de 1999, e a Recomendação 116 da OIT. (grifou-se)

Esse entendimento já estava sendo adotado, conforme se extrai da jurisprudência acerca do tema:

**TRABALHO EXTERNO. POSSIBILIDADE DE FISCALIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO. VEÍCULO COM RASTREADOR.** Nos termos

do art. 62, I, da CLT, apenas os empregados que desenvolvem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho não têm direito às horas extras. Do exame do acórdão regional, infere-se a possibilidade de controle da jornada do empregado, pois o veículo utilizado pelo autor era equipado com dispositivo de rastreamento via satélite. A jurisprudência desta Corte Superior firmou entendimento de que o sistema de monitoramento e rastreamento viabiliza o controle de jornada do empregado. Precedentes. **Desse modo, a atividade exercida não se revelou incompatível com a fiscalização da jornada. Recurso de revista conhecido por má-aplicação do art. 62, I, da CLT e provido. CONCLUSÃO:** Recurso de revista parcialmente conhecido e provido. (TST, 3ª Turma, Recurso de Revista, processo nº TST-RR-596-94.2012.5.09.0322, Data de julgamento: 07/03/2018)

**EMENTA: HORAS EXTRAS. TELETRABALHO.** Como corolário do desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação, constata-se a evolução nos modos de prestação do trabalho e, num misto de vantagens e desvantagens sob a ótica jus trabalhista, surgiu o teletrabalho. Assim, havendo a **menor possibilidade de aferição da jornada trabalhada por esse empregado**, ainda que de forma mista (em ambiente institucional e home office), as horas prestadas em sobrejornada devem ser devidamente remuneradas, **na forma do art. 7º, XVI, da Constituição da República.** (TRT3, Processo nº 0010132-05.2016.5.03.0178 (RO), Segunda Turma, Data de julgamento: 07/03/2017) (grifou-se)

Das ementas acima expostas, constata-se que, havendo a menor possibilidade de aferição da jornada trabalhada, é devido o pagamento de horas extras - controle que pode acontecer pelos meios telemáticos. De acordo com a fundamentação da decisão acima exposta: “O que emerge do acervo probatório, *in casu*, é a possibilidade de controle da jornada, como se observa dos "relatórios APC" de ID's 767de0b e 3ff157e. Esses relatórios demonstram os dias e **horários de acesso ao sistema "VPN", ambiente virtual de trabalho em vigor na reclamada.** (...)”.

No entanto, esta aparente impossibilidade de controle de jornada parece não ser corroborada pelo disposto na própria Instrução Normativa nº 65, pois, quanto ao pagamento de adicional noturno<sup>16</sup>, ao vedá-lo, determina que haverá o pagamento quando haja a comprovação da atividade, ainda que remota, prestada no horário em que o adicional é devido, mediante a autorização da chefia imediata.

Por isso, restaria adequado se a Instrução Normativa nº 65 também veiculasse essa possibilidade para o pagamento de serviço extraordinário, quando prestado de forma remota, devendo ser proporcionado recurso telemático com

---

<sup>16</sup> Art. 35. Fica vedado o pagamento de adicional noturno aos participantes do programa de gestão em regime de teletrabalho. §1º Não se aplica o disposto no caput aos casos em que for possível a comprovação da atividade, ainda que remota, prestada em horário compreendido entre vinte e duas horas de um dia e cinco horas do dia seguinte, desde que autorizada pela chefia imediata

potencial para o controle de jornada. Isso poderia se dar em consonância com o supratranscrito § 2º do artigo 13 da Instrução Normativa, no qual permite que a chefia imediata redefine as metas do participante **por necessidade do serviço**, logo, em caso **de necessidade de serviço, para atender a situações excepcionais e temporárias**, mediante a autorização da chefia, estaria resguardada a possibilidade de serviço extraordinário e o devido pagamento.

Além disso, a fim de também se resguardar os participantes no que diz respeito à razoabilidade no estabelecimento das metas, restaria adequada a previsão de revisão **de metas por iniciativa do participante**, devidamente justificada, especialmente porque a adoção do teletrabalho objetiva reduzir custos. Por isso, a previsão de revisão, e não apenas do desligamento do participante, também colaboraria para mantê-lo no Programa.

A título exemplificativo, o Conselho Nacional de Justiça, ao regulamentar o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário, por meio da Resolução nº 227, de 2016, **determina que a estipulação de metas deve se dar sempre que possível em consenso com os servidores**<sup>17</sup>.

Ainda no Capítulo VI, a Instrução Normativa nº 65 prevê outras restrições quanto ao pagamento de indenizações e vantagens. De fato, a previsão do pagamento de auxílio transporte somente quando houver deslocamentos da residência para o local de trabalho parece ser razoável, *a priori*, pois possui natureza indenizatória e condicional (art. 33).

Do mesmo modo parece ser a restrição de que “não será concedida ajuda de custo ao participante do programa de gestão **quando não houver mudança de domicílio em caráter permanente, no interesse da Administração**”, e restituição quando, antes de decorridos três meses do deslocamento, o servidor regressar ao seu domicílio (art. 31). É porque a Lei nº 8.112, de 1990, já condiciona o pagamento ao exercício em nova sede, com mudança de domicílio em caráter permanente<sup>18</sup>, e o Decreto nº 4.004, de 2001, já prevê a necessidade de restituição quando do regresso antes de decorridos três meses do deslocamento.

---

<sup>17</sup> Art. 6º (...). § 1º Os gestores das unidades estabelecerão as metas a serem alcançadas, sempre que possível em consenso com os servidores, comunicando previamente à Presidência do órgão ou a outra autoridade por esta definida. (grifou-se)

<sup>18</sup> Art. 53. A ajuda de custo destina-se a compensar as despesas de instalação do servidor que, no interesse do serviço, passar a ter exercício em nova sede, com mudança de domicílio em caráter permanente, vedado o duplo pagamento de indenização, a qualquer tempo, no caso de o cônjuge ou companheiro que detenha também a condição de servidor, vier a ter exercício na mesma sede.

Adiante, o artigo 36 da Instrução Normativa nº 65 assim vedou o pagamento de adicionais em razão das atividades insalubres ou perigosas ou quaisquer outras relacionadas à atividade presencial para os participantes:

Art. 36. Fica **vedado o pagamento** de adicionais ocupacionais de insalubridade, periculosidade, irradiação ionizante e gratificação por atividades com Raios X ou substâncias radioativas, ou quaisquer outras relacionadas à atividade presencial para os participantes do **programa de gestão em regime de teletrabalho**. (grifou-se)

No entanto, cabe alertar eventual problemática que poderá surgir, visto que o dispositivo desconsidera que o regime de teletrabalho veiculado pelo ato pode ser em regime parcial ou integral. Quando se tratar do regime de execução parcial, a forma de teletrabalho se restringe a um cronograma específico, por isso, mesmo que reduzida, há a atividade presencial.

Sabe-se que o artigo 68 da Lei nº 8.112<sup>19</sup> exige habitualidade em locais insalubres ou em contato permanente com substâncias. A Orientação Normativa nº 4, de 2017, do Secretário de Gestão de Pessoas e Relações do Trabalho no Serviço Público, disciplina a matéria. Define que a exposição habitual é a submissão por **tempo igual ou superior à metade da jornada de trabalho mensal**, ou outro período constante nos Anexos e Tabelas das Normas Regulamentadoras nº 15 e nº 16, aprovadas pela Portaria MTE nº 3.214, de 1978:

Art. 9º Em relação ao adicional de insalubridade e periculosidade, consideram-se:

I - Exposição eventual ou esporádica: aquela em que o servidor se submete a circunstâncias ou condições insalubres ou perigosas, como atribuição legal do seu cargo, por tempo inferior à metade da jornada de trabalho mensal;

II - Exposição habitual: aquela em que o servidor submete-se a circunstâncias ou condições insalubres ou perigosas por tempo igual ou superior à metade da jornada de trabalho mensal; e

III - Exposição permanente: aquela que é constante, durante toda a jornada laboral.

Parágrafo único. No caso do servidor estar submetido a condições insalubres ou perigosas em período de tempo que não configure exposição habitual, nos termos do inciso II do caput deste artigo, mas em período de tempo que configure o direito ao adicional conforme os Anexos e Tabelas das Normas

---

<sup>19</sup> Art. 68. Os servidores que trabalhem com habitualidade em locais insalubres ou em contato permanente com substâncias tóxicas, radioativas ou com risco de vida, fazem jus a um adicional sobre o vencimento do cargo efetivo.

Regulamentadoras nº 15 e nº 16, aprovadas pela Portaria MTE nº 3.214, de 8 de junho de 1978, prevalecerá o direito ao recebimento do respectivo adicional.

Art. 10. **A caracterização e a justificativa** para concessão de adicionais de insalubridade e periculosidade aos servidores da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, quando houver exposição permanente ou habitual a agentes físicos, químicos ou biológicos, ou na hipótese do parágrafo único do art. 9º desta Orientação Normativa, **dar-se-ão por meio de laudo técnico** elaborado nos termos das Normas Regulamentadoras (NR) nº 15 e nº 16, aprovadas pela Portaria MTE nº 3.214, de 8 de junho de 1978. (grifou-se)

Assim, a caracterização e a justificativa para a concessão dos adicionais serão por meio de laudo técnico, o qual comprovará a necessidade de pagamento. Portanto, a adoção da modalidade de teletrabalho no regime parcial, poderá ensejar o pagamento de adicionais, caso se tenha a caracterização nos termos demonstrados.

### **3. CONCLUSÃO**

A análise cuidou dos aspectos juridicamente mais relevantes da Instrução Normativa 65, de 30 de julho de 2020, do Secretário de Gestão e Desempenho de Pessoal do Ministério da Economia, que regulamentou a implementação do Programa de Gestão.

Como visto, trata-se da regulamentação de uma antiga possibilidade, prevista desde o § 6º do artigo 6º do Decreto 1.590, de 1995, o qual, por sua vez, dispôs sobre a jornada de trabalho dos servidores do Executivo Federal. A última operacionalização do tema foi feita pela Instrução Normativa 1, de 2018, do então Secretário de Gestão de Pessoas do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, expressamente revogada pela Instrução Normativa 65.

A regulamentação está inspirada mais na eficiência que no controle de jornada do servidor (artigo 6º), e por isso autoriza a institucionalização total ou parcial do teletrabalho quando for possível ao órgão mensurar os resultados da sua produtividade (artigo 4º).

Com efeito, a adoção do Programa de Gestão é uma faculdade da administração e não direito do servidor público (artigos 7º e 9º), no entanto, a participação do servidor é voluntária.

Foram apontados prejuízos aos direitos e interesses dos servidores públicos quando foi transferido a eles a responsabilidade pelas condições de trabalho e pelos custos para a execução do serviço.

Igualmente, foram indicados pontos relativos aos serviços extraordinários, estabelecimento de metas, indenizações e vantagens que podem ser discutidas em juízo em determinados casos.

É o parecer.

**Rudi M. Cassel**  
OAB/DF 22.256

**Jean P. Ruzzarin**  
OAB/DF 21.006

**Marcos Joel dos Santos**  
OAB/DF 21.203

**Aracéli A. Rodrigues**  
OAB/DF 26.720