



**MINISTÉRIO DA DEFESA
EXÉRCITO BRASILEIRO
DIRETORIA DE ASSISTÊNCIA AO PESSOAL
DIRETORIA DONA ROSA DA FONSECA**

DIEx nº 240-10.1/10 AAAJ/DCIPAS
EB: 64468.012821/2020-36

Brasília, DF, 13 de julho de 2020.

Do Chefe da Assessoria de Apoio para Assuntos Jurídicos
Ao Sr Chefe da Seção de Inativos e Pensionistas/DCIPAS
Assunto: contratação de PTTC em regime de teletrabalho

Anexos:

- 1) DIEx 18 - DGP;
- 2) DIEx 268 DES Mil;
- 3) Mem ria ECEME; e
- 4) Asse Jur DECEX - Parecer.

1. Por meio do DIEx nº 268-Ch Gab/Diretor/DESMIL, de 8 JUN 2020, o Diretor de Educação Superior Militar encaminhou uma Memória da ECEME ao Vice-Chefe do Departamento de Educação e Cultura do Exército (DECEX), versando sobre a possibilidade dos Prestadores de Tarefa por Tempo Certo (PTTC) realizarem trabalho na forma telepresencial, solicitando uma análise por parte daquela Assessoria Jurídica acerca da possibilidade legal dessa forma de prestação de serviço.

2. Com o DIEx nº 18-ARH/DECEX, de 24 JUN 2020, o Vice-Chefe do DECEX encaminhou ao Vice-Chefe do Departamento-Geral do Pessoal (DGP) a referida Memória da ECEME e o parecer Jurídico daquela Diretoria, ambos tratando sobre a possibilidade (ou não) de prestação de serviço sob a forma de trabalho telepresencial pelos PTTC, solicitando a emissão de um parecer do DGP sobre o caso.

3. Da análise dessa Memória, à luz do Art. 16 das Instruções Reguladoras para a Prestação de Tarefa por Tempo Certo por militares inativos (EB30-IR-50.001), aprovadas pela Portaria nº 091-DGP, de 10 MAIO 17, a ECEME afirma que é possível a contratação de militares PTTC mediante um regime de trabalho diferenciado e sob condições especiais para o desempenho da tarefa proposta, definidos pelo Cmt/Ch do órgão nomeante (no caso o Ch DECEX):

"Art. 16. O Cmt/Ch do órgão nomeante, mediante proposta do Cmt/Ch/Dir de OM, determinará o traje, o local, o regime de trabalho e eventuais condições especiais para o desempenho da tarefa pelo PTTC. (grifo nosso)".

4. Considerando o teor do Art. 46 das Normas para os Processos de Nomeação/Exoneração de Prestador de Tarefa por Tempo Certo, aprovadas pela Portaria nº 002/DECEX, de 12 JAN 18, a ECEME informa que não há nenhum obstáculo em relação ao cumprimento do previsto no Art. 16, da Portaria nº 091, anteriormente mencionada. Informa, ainda, que é possível ao Ch DECEX decidir acerca de eventuais omissões da norma:

"Art. 46. Os casos omissos serão decididos pelo Chefe do Departamento de Educação e Cultura do Exército".

5. A Assessoria Jurídica do DECEX discorda do amparo utilizado pela ECEME, na emissão de sua memória, no caso o Art. 46 da Portaria nº 002, de 12 JAN 18, já que os casos omissos não são de responsabilidade do Chefe da DECEX, mas sim do Chefe do DGP, conforme a previsão contida no Art. 17 da Portaria nº 218-Cmt Ex, de 20 MAR 17:

"Art. 17. O DGP baixará as instruções reguladoras necessárias à execução desta Portaria, assim como definirá a quantidade máxima (cota) de PTTC para cada órgão nomeante,

em até 30 (trinta) dias a contar da data de publicação desta Portaria".

6. O Art. 10 da Portaria nº 218-Cmt Ex, de 20 MAR 17, prevê que o regime, o traje e o regime de trabalho do PTTC serão determinados pelas autoridades previstas no Art. 6º desta Portaria, mediante proposta do Cmt, Chefe ou Diretor da OM onde vai ser prestada a tarefa:

"Art. 10. O traje e o regime de trabalho a ser cumprido serão determinados pelas autoridades listadas no art. 6º desta Portaria, mediante proposta do comandante, chefe ou diretor da OM onde for prestada a tarefa".

7. Já o Art. 16 das Instruções Reguladoras para a Prestação de Tarefa por Tempo Certo por militares inativos (EB30-IR-50.001), aprovadas pela Portaria nº 91-DGP, de 10 MAIO 17, possui a seguinte previsão:

"Art. 16. O Cmt/Ch do órgão nomeante, mediante proposta do Cmt/Ch/Dir de OM, determinará o traje, o local, o regime de trabalho e eventuais condições para o desempenho da tarefa de PTTC".

8. Antes de ser iniciadas as considerações sobre o assunto, é importante ter em mente qual é o conceito de "regime de trabalho", até para realizar uma interpretação literal, ou até mesmo sistemática, do Art. 10, da Portaria nº 218, e do Art. 16, da Portaria nº 91. O que seria regime trabalho? A resposta a esta pergunta vai indicar um "norte" a ser seguido, em relação às possibilidades (ou não) da execução de uma prestação de atividade certa, mediante o emprego do teletrabalho. Analisando o conceito de regime de trabalho, podemos chegar a algumas conclusões que externam a real intenção do legislador na época da elaboração das portarias citadas:

"O regime de trabalho é o tempo em que o trabalhador deve prestar o serviço pelo qual foi contratado ou estar à disposição de seu empregador. A jornada prevista pela CLT é de, no máximo, 8 horas diárias, o equivalente a 40 horas semanais. São permitidas até 44 horas semanais".

9. Do conceito acima entende-se que o regime de trabalho está diretamente relacionado ao tempo destinado as atividades profissionais. Em nenhum momento observa-se uma imposição do local onde esta prestação de serviço será exercida, ficando esse local, desta forma, a ser estabelecido pelo empregador, conjugado com a concordância do empregado.

10. Em outro giro, entende-se que o local da prestação de qualquer tipo de serviço é o local onde o mesmo será desenvolvido. Por exemplo, do empregado de uma empresa, o serviço será realizado dentro da área de responsabilidade da mesma. Em relação aos servidores públicos, o serviço será realizado dentro das repartições públicas.

11. Neste contexto, é importante não ser esquecido a definição do domicílio do prestador de serviço, já que o mesmo determinará, muitas das vezes, a forma como o empregador encontrará o contratado ou servidor público, quando for necessário e as modalidades do recebimento das tarefas, missões e obrigações. Como regra, o Código Civil, em seus Art. 70 a 78 enumera as diversas situações conjugadas com os seus respectivos domicílios legais.

"Art. 70. O domicílio da pessoa natural é o lugar onde ela estabelece a sua residência com ânimo definitivo.

Art. 71. Se, porém, a pessoa natural tiver diversas residências, onde, alternadamente, viva, considerar-se-á domicílio seu qualquer delas.

Art. 72. É também domicílio da pessoa natural, quanto às relações concernentes à profissão, o lugar onde esta é exercida.

Parágrafo único. Se a pessoa exercitar profissão em lugares diversos, cada um deles constituirá domicílio para as relações que lhe corresponderem.

Art. 73. Ter-se-á por domicílio da pessoa natural, que não tenha residência habitual, o lugar onde for encontrada.

Art. 74. Muda-se o domicílio, transferindo a residência, com a intenção manifesta de o mudar:

Parágrafo único. A prova da intenção resultará do que declarar a pessoa às municipalidades dos lugares, que deixa, e para onde vai, ou, se tais declarações não fizer, da própria mudança, com as circunstâncias que a acompanharem.

Art. 75. Quanto às pessoas jurídicas, o domicílio é:

I - da União, o Distrito Federal;

II - dos Estados e Territórios, as respectivas capitais;

III - do Município, o lugar onde funcione a administração municipal;

IV - das demais pessoas jurídicas, o lugar onde funcionarem as respectivas

diretorias e administrações, ou onde elegerem domicílio especial no seu estatuto ou atos constitutivos.

§ 1º Tendo a pessoa jurídica diversos estabelecimentos em lugares diferentes, cada um deles será considerado domicílio para os atos nele praticados.

§ 2º Se a administração, ou diretoria, tiver a sede no estrangeiro, haver-se-á por domicílio da pessoa jurídica, no tocante às obrigações contraídas por cada uma das suas agências, o lugar do estabelecimento, sito no Brasil, a que ela corresponder.

Art. 76. Têm domicílio necessário o incapaz, o servidor público, o militar, o marítimo e o preso.

Parágrafo único. O domicílio do incapaz é o do seu representante ou assistente; o do servidor público, o lugar em que exercer permanentemente suas funções; o do militar, onde servir, e, sendo da Marinha ou da Aeronáutica, a sede do comando a que se encontrar imediatamente subordinado; o do marítimo, onde o navio estiver matriculado; e o do preso, o lugar em que cumprir a sentença.

Art. 77. O agente diplomático do Brasil, que, citado no estrangeiro, alegar extraterritorialidade sem designar onde tem, no país, o seu domicílio, poderá ser demandado no Distrito Federal ou no último ponto do território brasileiro onde o teve.

Art. 78. Nos contratos escritos, poderão os contratantes especificar domicílio onde se exercitem e cumpram os direitos e obrigações deles resultantes".

12. Com base no parágrafo único do Art. 76, do Código Civil (CC), o domicílio, a princípio, de todos os PTTC, hoje, com base nas portarias acima citadas, é o da OM na qual prestará o serviço, já que o mesmo foi convocado para realizar uma atividade, de forma provisória, dentro das instalações da OM. No caso do emprego do teletrabalho, o domicílio continuaria o mesmo? Sim. Embora o PTTC esteja trabalhando de casa, o local contratual da prestação do serviço continua sendo a OM.

13. Agora, partindo de uma análise dos avanços tecnológicos e sociais, verifica-se que a alta velocidade nas mudanças trazidas pelos avanços da tecnologia vem modificando com a mesma rapidez o conjunto das relações humanas. A modernidade trouxe diversas comodidades e o aspecto mais marcante de nossa sociedade é a ampliação das comunicações instantâneas, ampliando sobremaneira o leque de possibilidades em termos de comunicação.

14. Tais avanços não passaram despercebidos pelas relações de trabalho, uma vez que o mercado econômico se aproveitou de nichos criados pelas revoluções tecnológicas que exigem agilidade e instantaneidade. A figura do trabalhador em um ambiente físico de trabalho, sob direta supervisão do empregador, deu lugar à necessidade de cumprimento de metas e satisfação dos interesses da empresa.

15. Neste contexto, caracteriza-se o teletrabalho quando há a prestação de serviços pelo empregado sem sua presença física na sede do empregador, utilizando-se de meios digitais e telemáticos e com horário flexível.

16. O teletrabalho, com o surgimento da pandemia causada pelo CORONAVÍRUS tornou-se uma realidade, porém a mesma não é nova, tanto na iniciativa privada como pública.

17. De maneira bastante inovadora no serviço público, diversos órgãos vêm adotando a concessão de regime de teletrabalho a servidores públicos com a finalidade de incrementar a produtividade e diminuir os custos de manutenção de sedes, bem como gastos com alimentação e transporte.

18. Usualmente realizado de casa, o teletrabalho também pode se adaptar a outros lugares, como ambientes de co-working e cafés. Uma das vantagens para o trabalhador é evitar gastos e tempo com deslocamentos e engarrafamentos possibilitando maior tempo dedicado às tarefas aumentando assim a produtividade, bem como, conforto e flexibilidade ao empregado. Há outros como economicidade de recursos materiais, melhor utilização dos espaços físicos, maior possibilidade de desenvolvimento de tarefas complexas e rotinas profissionais com menos interrupções, por exemplo.

19. Conforme o Art. 37, *caput*, da Constituição Federal, a Administração Pública deve reger-se, entre outros princípios, pelo da **eficiência**. Assim, só seria possível vislumbrar a possibilidade de teletrabalho no serviço público para aqueles casos em que se pode aferir a produtividade dos servidores. Além disso, deve ser fisicamente possível a prestação do trabalho pelo servidor à distância, com a implantação de meios telemáticos suficientes.

20. A Resolução 227 de 2016 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) dispõe sobre o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário, estabelecendo diversos objetivos a serem cumpridos, além de alguns deveres:

"Art.3º São objetivos do teletrabalho:

I – aumentar a produtividade e a qualidade de trabalho dos servidores;

II – promover mecanismos para atrair servidores, motivá-los e comprometê-los com os objetivos da instituição;

III – economizar tempo e reduzir custo de deslocamento dos servidores até o local de trabalho; IV - contribuir para a melhoria de programas sócio ambientais, com a diminuição de poluentes e a redução no consumo de água, esgoto, energia elétrica, papel e de outros bens e serviços disponibilizados nos órgãos do Poder Judiciário;

V–ampliar a possibilidade de trabalho aos servidores com dificuldade de deslocamento;

VI–aumentar a qualidade de vida dos servidores;

VII – promover a cultura orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados à sociedade;

VIII – estimular o desenvolvimento de talentos, o trabalho criativo e a inovação;

IX – respeitar a diversidade dos servidores;

X – considerar a multiplicidade das tarefas, dos contextos de produção e das condições de trabalho para a concepção e implemento de mecanismos de avaliação e alocação de recursos.

...

Art. 9º Constituem deveres do servidor em regime de teletrabalho:

I–cumprir, no mínimo, a metade desempenho estabelecida, com a qualidade exigida pela chefia imediata e pelo gestor da unidade;

II – atender às convocações para comparecimento às dependências do órgão, sempre que houver necessidade da unidade ou interesse da Administração;

III – manter telefones de contato permanentemente atualizados e ativos nos dias úteis;

IV–consultar diariamente a sua caixa de correio eletrônico institucional;

V – manter a chefia imediata informada acerca da evolução do trabalho e de eventuais dificuldades que possam atrasar ou prejudicar o seu andamento;

VI – reunir-se periodicamente com a chefia imediata para apresentar resultados parciais e finais e obter orientações e informações, de modo a proporcionar o acompanhamento dos trabalhos;

VII – retirar processos e demais documentos das dependências do órgão, quando necessário, somente mediante assinatura de termo de recebimento e responsabilidade, e devolvê-los íntegros ao término do trabalho ou quando solicitado pela chefia imediata ou gestor da unidade;

VIII – preservar o sigilo dos dados acessados de forma remota, mediante observância das normas internas de segurança da informação e da comunicação, bem como manter atualizados os sistemas institucionais instalados nos equipamentos de trabalho.

§ 1º As atividades deverão ser cumpridas diretamente pelo servidor em regime de teletrabalho, sendo vedada a utilização de terceiros, servidores ou não, para o cumprimento das metas estabelecidas

§ 2º Fica vedado o contato do servidor com partes ou advogados, vinculados, direta ou indiretamente, aos dados acessados pelo servidor ou àqueles disponíveis à sua unidade de trabalho".

21. Desde 2011, o trabalho remoto é permitido na Justiça do Trabalho Mato-Grossense. A normativa mais recente que regulariza a atividade é a Resolução Administrativa nº 200/2014, a qual está em concordância com as regulamentações do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT):

"Pela norma do TRT, o teletrabalho abrange a atividade laboral executada pelo servidor, em parte ou em sua totalidade, em local diverso daquele estabelecido pela administração para a realização do trabalho presencial atribuído à unidade de lotação, mediante a utilização de tecnologias de informação e de comunicação.

O trabalho remoto é destinado aos servidores que atuam na área fim do Tribunal, ficando assim, mais estrito àqueles que estão lotados nos gabinetes, varas do trabalho ou na contadoria (calculistas). Os interessados em atuar a distância precisam passar pelo curso oferecido pela Escola Judicial.

A qualificação é ofertada de forma autoinstrucional. São 12 horas de aulas, com

vídeos que abordam conceitos acerca da saúde do trabalhador, ergonomia, equipamentos adequados para o trabalho e a importância da adequação do posto de trabalho para o desenvolvimento das funções.

Além disso, os candidatos ao trabalho remoto precisam comprovar, por meio de laudo técnico, as adequações ergonômicas de mobiliário e dos equipamentos que serão usados em suas atribuições diárias".

22. Cabe ser destacado, como informação de grande importância, que até o TCU possui regulamentação interna, que permite a execução de teletrabalho na consecução de suas atribuições, recebendo até o consentimento do Ministério Público Federal (MPF) no Distrito Federal em 2012. O MPF avaliou que as Portarias do TCU 139/2009 e 99/2010, que autorizam determinados servidores a desempenhar suas atividades fora do órgão, não violam os princípios de isonomia e moralidade ao criar direitos a uma classe restrita de servidores do tribunal e que estas estabelecem critérios eficazes para controle de segurança, qualidade e eficiência do serviço externo:

"Considerando o disposto nos arts. 44, 116, inciso X, 117, incisos I e II, 138 e 139 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, com a redação dada pela Lei nº 9.527, de 10 de dezembro de 1997;

Considerando os dispositivos afetos a frequência, regime especial de jornada de trabalho e acesso às dependências do Tribunal estabelecidos pelas Resoluções-TCU nº 130, de 15 de dezembro de 1999, nº 141, de 23 de maio de 2001, e nº 212, de 26 de junho de 2008, e pelas Portarias-TCU nº 605, de 22 de dezembro de 1997, nº 39, de 18 de fevereiro de 2000, e nº 138, de 28 de maio de 2008;

Considerando o princípio da eficiência, previsto no art. 37 da Constituição Federal;

Considerando a necessidade de imprimir maior produtividade à instrução de processos e a outros trabalhos do TCU; e

Considerando a possibilidade de redução de custos operacionais do Tribunal, resolve:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Os trabalhos do Tribunal podem ser realizados fora de suas dependências pelos servidores efetivos do Quadro de Pessoal, observados os termos desta Portaria.

§ 1º Para os fins desta Portaria, a expressão "trabalhos do Tribunal" não se refere àqueles que, pela sua natureza, se constituem em trabalhos externos às dependências do TCU e cuja normatização relativa ao respectivo acompanhamento da frequência é disposta pela Portaria-TCU nº 138, de 2008.

§ 2º A realização de trabalhos do Tribunal fora de suas dependências ocorrerá, a princípio, por até um ano, a título de experiência-piloto, devendo ser realizadas avaliações trimestrais dos resultados auferidos.

§ 3º Após a experiência-piloto, a continuidade da realização de trabalhos fora do Tribunal ficará vinculada à análise dos resultados apurados, em especial, no que se refere ao incremento da produtividade nas unidades participantes da experiência".

23. Fruto da excelente experiência obtida pelo TCU, o Ministério Público de Contas do Estado da Bahia resolveu adotar procedimento semelhante e decidiu também implantar o teletrabalho no exercício das suas funções, editando a Portaria nº 002, de 28 MAR 19:

"O PROCURADOR-GERAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO DE CONTAS, no uso das atribuições definidas na Lei Estadual nº 12.207/11,

CONSIDERANDO a experiência realizada no âmbito do Tribunal de Contas da União (Portarias TCU 139/2009 e 99/2010) e da Justiça do Trabalho (Resolução 109/2012 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho; Resoluções Administrativas 1499/2012 e 1679/2014 do Tribunal Superior do Trabalho e Resolução Administrativa 38/2013 do Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região);

CONSIDERANDO a regulamentação do teletrabalho, inclusive, pelo Tribunal de Contas dos Municípios da Bahia, conforme Resolução 1375/2018;

CONSIDERANDO o princípio constitucional da eficiência (artigo 37 da Constituição Federal);

CONSIDERANDO que a produtividade se vincula à otimização do tempo de trabalho; CONSIDERANDO que a implantação do processo eletrônico possibilita a realização do trabalho remoto com o uso de tecnologias de informação e comunicação;

CONSIDERANDO as vantagens e benefícios advindos do teletrabalho para a Administração, para o servidor e para a sociedade,

RESOLVE regulamentar o teletrabalho no âmbito do Ministério Público de Contas do Tribunal de Contas dos Municípios do Estado da Bahia:

(...)".

24. Apesar de ser aceito em alguns órgãos públicos, uma característica marcante e comum a quase todos que utilizam o trabalho telepresencial é a existência da exigência de produtividade superior em pelo menos 10%, em relação às metas determinadas para atividades presenciais. Isso traz uma certa incoerência, com base no princípio da isonomia, já que o trabalho realizado em casa seria o mesmo daquele feito presencialmente no local de trabalho, mas isso não impede a utilização desta forma de trabalho. Não haveria razão de existir exigência de maior produtividade ao teletrabalho só porque é realizado em casa, permanecendo inconscientemente a mentalidade de que o trabalhador em sua residência trabalha menos, ainda que produza o mesmo em relação à produção em seu local de trabalho. Além disso, não há em lei qualquer regulação que determine o aumento da carga de trabalho do servidor em razão de prestações à distância. Então,

25. Já em relação à iniciativa privada, a recente reforma operada na esfera do direito do trabalho trouxe uma importante modificação para a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com a regulação direta 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".

25. Segundo uma pesquisa do espaço de *coworking Spaces*, publicada no Brasil Econômico, mais da metade (55%) dos profissionais brasileiros já trabalham em *home office* regularmente. O que traduz uma realidade importante e em expansão, tanto na iniciativa privada como na pública.

26. Do exposto acima, verifica-se que as alterações legislativas vieram privilegiar realidades alteradas pelos avanços da tecnologia, reconhecendo as vantagens evidentes a empregados e empregadores na possibilidade formal de se estabelecer o teletrabalho, ainda mais com situações vividas nos dias de "pandemia", provocadas pelo "Coronavírus", o que de certa forma obrigou a todos, em todos os ramos, sejam eles públicos ou privados a se reinventarem, criando várias formas de prestação de serviços, sendo uma delas, agora muito bem utilizada/testada, que no caso é o teletrabalho, permitindo, principalmente dentro da administração pública, a continuidade das suas atividades de bem servir a população em geral.

26. Alguns aspectos importantes na implementação do teletrabalho merecem algumas observações. Com a transferência do local de trabalho para a residência do PTTTC implica necessariamente que os recursos necessários para a execução do trabalho sejam custeados pelo Exército Brasileiro? O Exército Brasileiro deve custear

energia elétrica, linha telefônica e outras despesas básicas? Com relação ao acidente de trabalho, o que de fato o caracterizaria? Enfim, conforme se vê, essas questões não são de fácil resolução, pela dificuldade em separar o custo operacional das despesas domésticas e pessoais do PTTC.

27. Nesse diapasão, ao regulamentar a modalidade de tele trabalho para PTTC, é imprescindível que sejam observados e destrinchados o regime contratual de trabalho, os instrumentos de trabalho, igualdade de tratamento, bem como privacidade.

28. Desta forma, com base no acima exposta, esta Assessoria Jurídica entende ser possível a realização do teletrabalho pelos PTTC, porém, somente após a regulamentação desta atividade por parte da DCIPAS, aos moldes do que foi feito por outros órgãos públicos.

Por ordem do Diretor de Cíveis, Inativos, Pensionistas e Assistência Social.

HERMENEGILDO FERREIRA DE OLIVEIRA JÚNIOR - TC
Chefe da Assessoria de Apoio para Assuntos Jurídicos

"INTENDÊNCIA: SOLDADO DO ACANTO, UM SÉCULO DE EXCELÊNCIA NA LOGÍSTICA MILITAR TERRESTRE"

[Imprimir](#)

[Fechar](#)