



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

DIEEx Nº 10509-7. AAAJADJ.5/AAAJ/DAP
EB: 64468.019503/2022-68

Brasília, 7 de novembro de 2022.

Do Chefe da Assessoria de Apoio para Assuntos Jurídicos
Ao Sr Chefe da Seção de Veteranos e Pensionistas/DAP
Assunto: contratação de PTTC em regime de trabalho híbrido
Referência: DIEEx Simplificado nº 2327-5. ADJSVP.5-CPTTC/SVP/DAP, de 24 OUT 22
Anexo:
DIEEx nº 1766-ARH4/ARH/DECEEx, de 17 OUT 22

1. Por meio do DIEEx da referência, essa Seção de Veteranos e Pensionistas encaminhou a esta Assessoria de Apoio para Assuntos Jurídicos o DIEEx nº 1766-ARH4/ARH/DECEEx, de 17 de outubro de 2022 (Doc. anexo), em que o Departamento de Educação e Cultura (DECEEx), ante a necessidade de melhor acompanhar e mensurar os resultados e a capacidade laboral dos contratados (PTTC) que atuam em regime de teletrabalho, propõe a instituição do "regime de trabalho híbrido".

2. Nesse contexto, a SPV/DAP informou que o assunto "regime de trabalho" já foi objeto de análise anterior, com base nos argumentos contidos no DIEEx nº 18-ARH/DECEEx, de 24 de junho de 2020.

3. Em sendo assim, tendo em vista as recentes mudanças administrativas, essa Seção solicitou a possibilidade de reexaminar o assunto, vez que, notadamente, trata-se de estabelecimento do "regime de teletrabalho", que não é previsto na legislação atual, bem como retificar ou ratificar o previsto no DIEEx nº 262-10.1/10 AAAJ/DCIPAS, de 31 de julho de 2020, com a finalidade de bem assessorar a DAP junto ao DGP.

4. Pois bem. A Portaria-DGP/C Ex nº 063, de 5 de abril de 2021, que aprova a reedição das Instruções Reguladoras para a prestação de tarefa por tempo certo por militares inativos (EB30-IR-50.001), revogou a Portaria nº 091-DGP, de 10 de maio de 2017.

5. Assim, a referida portaria, em seu art. 16, assim prevê:

"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)".

6. Antes de serem 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. 16, da Portaria-DGP/C Ex nº 63, de 5 de abril de 2021.

7. O que seria regime de 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 ou trabalho híbrido. 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".

8. Do conceito acima, entende-se que o regime de trabalho está diretamente relacionado ao tempo destinado às 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.

9. 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.

10. Neste contexto, é importante não ser esquecida 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 Arts. 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".

11. Com base no parágrafo único do Art. 76, do Código Civil (CC), o domicílio, a princípio, de todos os PTTC, hoje, com base na Portaria-DGP/C Ex nº 063, de 5 de abril de 2021, 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 ou trabalho híbrido, o domicílio continuaria o mesmo? Sim. Embora o PTTC esteja trabalhando de casa, o local contratual da prestação do serviço continua sendo a OM.

12. 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.

13. 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.

14. Desse modo, 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. Já o modelo de trabalho híbrido é, basicamente, aquele que mistura o formato presencial com o teletrabalho.

15. O teletrabalho, com o surgimento da pandemia causada pelo CORONAVÍRUS tornou-se uma realidade; porém, tal modalidade não é nova, tanto na iniciativa privada como

pública.

16. 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.

17. 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.

18. Para as organizações que não podem funcionar apenas remotamente, o trabalho híbrido surgiu como uma alternativa interessante, capaz de beneficiar tanto os empregadores quanto os colaboradores.

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 e trabalho híbrido 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 do 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.

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".

26. 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.

27. Mais recentemente, aprovada em setembro de 2022, a MP 1.108, agora lei nº 14.442, estabelece normas para o trabalho híbrido, trazendo segurança jurídica a esse modelo. Tendo que ser previsto em contrato, o trabalho híbrido poderá ser por tarefas ou jornada. Outras determinações também foram feitas para a legalidade do modelo.

28. O primeiro ponto tratado na lei é referente ao auxílio-alimentação que, conforme a medida, deve acontecer:

“exclusivamente para o pagamento de refeições em restaurantes e estabelecimentos similares ou para a aquisição de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais”.

29. Assim, a legislação veta o uso desse auxílio para o pagamento de outros serviços sem relação com a alimentação, como assinatura de TV ou serviços de academias.

30. Entretanto, as definições que mais movimentaram os portais de notícias são relacionadas ao **trabalho híbrido e remoto**. Instituído a partir da reforma trabalhista de 2017, o

teletrabalho (trabalho remoto) tinha a seguinte definição:

"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."

31. O trabalho híbrido, por sua vez, apresenta o trabalho remoto e presencial, e se tornou uma tendência no pós-pandemia.

32. Sendo um modelo que se tornou popular recentemente, ainda havia a necessidade de legislações mais específicas sobre o tema. Assim, a Medida Provisória 1.108 altera a CLT com o objetivo de "adaptar a legislação às necessidades da nova forma de trabalho, explicitadas durante a pandemia".

33. Com a MP 1.108, recentemente aprovada se tornando a lei nº 14.442, o teletrabalho deixa de ter a necessidade de ser preponderante. Isso quer dizer que, para ser considerado essa categoria, o trabalhador não precisa trabalhar mais dias no home office do que no escritório. Dessa forma, a lei abrange o modelo híbrido de trabalho, já que independente do número de vezes que o trabalhador for presencialmente, ainda é considerado a modalidade de teletrabalho.

34. Esse ponto mostra como o modelo híbrido tem destaque no mercado de trabalho, visto a necessidade de regulamentação pelo Legislativo. Assim, a atualização legal busca amparar os direitos dos trabalhadores em trabalho remoto, garantindo segurança jurídica.

35. Além disso, a legislação estabeleceu que estagiários e aprendizes também podem ter contratos no modelo de teletrabalho.

36. Outra questão de extrema relevância é tratada na lei: O empregado em teletrabalho pode prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.

37. É essencial manter o contrato de trabalho com informações sobre o tipo de jornada. Conforme a MP 1.108 (lei nº14.442):

"A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho ou trabalho remoto deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho."

38. Mesmo após a pandemia e as restrições causadas por ela, o modelo híbrido de trabalho continua sendo o que mais atrai trabalhadores e grandes empresas; 80% das empresas pretendem ou já instituíram o trabalho híbrido nos escritórios. Além disso, uma pesquisa mostrou que 95% dos executivos de corporações acreditam que o modelo híbrido é uma solução definitiva.

39. Assim, é perceptível que o mundo corporativo vê os benefícios da junção do trabalho remoto com presencial. Algumas das principais vantagens são redução de custos, maior flexibilidade à empresa e aos trabalhadores, interação e aumento da produtividade.

40. O sistema de rotatividade ou rodízio é uma solução popular para escritórios híbridos. Dessa forma, com o revezamento de funcionários no presencial, é possível manter boas relações sociais e economizar com espaço de trabalho.

41. 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 e o trabalho híbrido, permitindo, principalmente dentro da administração pública, a continuidade das suas atividades de bem servir a população em geral.

42. Alguns aspectos importantes na implementação do teletrabalho e do trabalho híbrido merecem algumas observações. Com a transferência do local de trabalho para a residência do PTTC 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.

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

44. Desta forma, com base no acima exposto, esta Assessoria de Apoio para Assuntos Jurídicos retifica o previsto no DIEEx nº 262-10.1/10 AAAJ/DCIPAS, de 31 de julho de 2020, no sentido de que entende ser possível a realização do teletrabalho e do trabalho híbrido pelos PTTC, desde que estas atividades sejam regulamentadas por parte da DAP, aos moldes do que foi feito por outros órgãos públicos.

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

CLEMIR DA SILVA BRANDÃO - TC
Chefe da Assessoria de Apoio para Assuntos Jurídicos

"1822-2022 - BICENTENÁRIO DA INDEPENDÊNCIA DO BRASIL SOBERANIA E LIBERDADE"