

**Nota Técnica WAA/SMA n. 13/2020.**

Instrução Normativa n. 65. Programa de Gestão. Prática individual e supervisionada de atividades mensuráveis com foco na entrega (resultados). Eficiência e eficácia da Administração Pública. Teletrabalho parcial ou integral. Existência de ônus a ser suportado exclusivamente pelo participante. Análise.

Trata-se de análise acerca do conteúdo da Instrução Normativa n. 65, de 30 de julho de 2020, da Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal do Ministério da Economia, que *“estabelece orientações, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pessoal – SIPEC relativos à implementação de Programa de Gestão”*<sup>123</sup>.

Passa-se às considerações sobre a matéria.

---

**1. Da Instrução Normativa n. 65, de 30 de julho de 2020, do Ministério da Economia**

---

Preliminarmente à análise do conteúdo da IN n. 65, cumpre observar que se trata de normativa destinada a regulamentar o § 6º do art. 6º do Decreto n. 1.590/90 (que, por sua vez, regulamenta ao art. 19 da Lei n. 8.112/90), *in verbis*:

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

(...)

§ 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.

Considerando o fundamento de validade da IN n. 65, tem-se que o seu conteúdo não é de todo inédito. Isso porque, anteriormente, o Programa de Gestão sobre o qual versa a IN n. 65 estava disciplinado pela Instrução Normativa n. 1, de 31 de agosto de 2018, do extinto Ministério de Planejamento, Desenvolvimento e Gestão<sup>4</sup>.

A atualização dos termos pelos quais se dá a implementação do Programa de Gestão nos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração

---

<sup>1</sup> Disponível em: <<https://legis.sigepe.planejamento.gov.br/legis/detalhar/22912>>. Acesso em: 16/11/2020.

<sup>2</sup> MP Streaming disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=tJqOMDXznBY>>. Acesso em: 18/11/2020.

<sup>3</sup> FAQ disponível em: <[https://www.gov.br/servidor/pt-br/arquivos/faq-versao-site\\_26-08.pdf](https://www.gov.br/servidor/pt-br/arquivos/faq-versao-site_26-08.pdf)>. Acesso em: 18/11/2020.

<sup>4</sup> Disponível em: <<https://legis.sigepe.planejamento.gov.br/legis/detalhar/14993>>. Acesso em: 16/11/2020.

Pessoal – SIPEC, contudo, não ocorre despropositadamente; mas, diversamente, dá-se em um momento cujo contexto fático revela-se muito oportuno ao Governo Federal.

É que, por ocasião da disseminação do agente viral SARS-CoV-2, causador da doença infectocontagiosa COVID-19, fez-se impositivo ao Governo Federal adotar medidas profiláticas baseadas, fundamentalmente, no distanciamento social.

Desse modo, a prática do trabalho remoto sem ônus pactuado foi reconhecida enquanto espécie de direito subjetivo dos servidores públicos federais que apresentassem características sensíveis a complicações em caso de contração da COVID-19 nos termos da Instrução Normativa n. 21, de 16 de março de 2020<sup>5</sup>:

**Art. 6º-A.** Sem prejuízo do disposto nesta Instrução Normativa, o Ministro de Estado ou autoridade máxima da entidade poderá adotar uma ou mais das seguintes medidas de prevenção, cautela e redução da transmissibilidade:

I - adoção de regime de jornada em:

a) turnos alternados de revezamento; e

**b) trabalho remoto, que abranja a totalidade ou percentual das atividades desenvolvidas pelos servidores ou empregados públicos do órgão ou entidade;**

(...)

Recentemente, contudo, a Instrução Normativa n. 109, de 29 de outubro de 2020<sup>6</sup>, alterou o posicionamento da Administração Pública federal em relação ao trabalho remoto, caracterizando-o enquanto faculdade a ser ofertada, prioritariamente, aos servidores pertencentes aos grupos de risco para a COVID-19.

Concomitantemente, a IN n. 109 substituiu a recomendação de adoção do trabalho remoto enquanto medida profilática para a COVID-19 pela adoção do regime do teletrabalho instituído enquanto Programa de Gestão, senão vejamos:

**Art. 9º.** Sem prejuízo do disposto nesta Instrução Normativa, o Ministro de Estado ou autoridade máxima do órgão ou entidade poderá adotar uma ou mais das seguintes medidas de prevenção, cautela e redução da transmissibilidade:

I - regime de jornada em turnos alternados de revezamento; e

**II - regime de jornada previsto na Instrução Normativa nº 65, de 2020, que abranja a totalidade ou percentual das atividades desenvolvidas pelos servidores ou empregados públicos do órgão ou entidade.**

(...)

E é deste contexto que se extrai a conclusão no sentido de que

<sup>5</sup> Disponível em: <<https://legis.sigepe.planejamento.gov.br/legis/detalhar/19794>>. Acesso em: 16/11/2020.

<sup>6</sup> Disponível em: <<https://legis.sigepe.planejamento.gov.br/legis/detalhar/23038>>. Acesso em: 16/11/2020.

há um contexto fático oportuno ao Governo Federal eis que parece confundir a necessária profilaxia à disseminação da COVID-19 (realizada, até o momento, sem a pactuação de ônus para os servidores públicos federais através do trabalho remoto) com o seu interesse na implementação do Programa de Gestão versado na IN n. 65, um regime de teletrabalho parcial ou integral que é voltado ao “*exercício de atividades em que os resultados possam ser efetivamente mensurados*” e com a pactuação de ônus aos servidores.

Em tais casos, faz-se absolutamente pertinente concluir, desde logo, que a eventual manifestação de vontade para a adesão ao Programa de Gestão pode ser considerada viciada à medida que não se pode optar livremente pelos ônus que devem ser suportados quando a alternativa apresentada – o retorno às atividades presenciais – vulnerabiliza os direitos à vida, à saúde e à higidez do meio ambiente de trabalho.

Feitas estas considerações de natureza introdutória, passa-se a discorrer sobre o conteúdo propriamente dito da IN n. 65.

## **a. Das disposições Gerais**

---

### **a.1. O que é o Programa de Gestão?**

Consoante a auto definição apresentada, o Programa de Gestão sobre o qual versa a IN n. 65 trata-se de uma “*ferramenta de gestão autorizada em ato normativo de Ministro de Estado e respaldada pela norma de procedimentos gerais, **que disciplina o exercício de atividades em que os resultados possam ser efetivamente mensurados, cuja execução possa ser realizada pelos participantes***”.

Isso significa que o conjunto de atribuições desenvolvidas por cada um dos servidores que aderir ao Programa de Gestão deve ser organizado sob a forma de *atividades*, cujo desempenho ocorre de forma individual e mediante a supervisão da chefia imediata, observando o planejamento e a data prevista de conclusão.

Para tanto, permite-se o teletrabalho, que é definido como a “*modalidade de trabalho em que o cumprimento da jornada regular pelo participante **pode ser realizado fora das dependências físicas do órgão, em regime de execução parcial ou integral, de forma remota e com a utilização de recursos tecnológicos, (...), dispensado do controle de frequência, nos termos desta Instrução Normativa***”.

O teletrabalho, portanto, pode ser desempenhado em regime de execução parcial ou de execução integral e dispensa, durante a sua execução, o controle de frequência que é regularmente praticado pelo órgão ou entidade.

### **a. 2. A quem se destina o Programa de Gestão?**

Podem participar do Programa de Gestão os servidores públicos ocupantes de cargos de provimento efetivo e de provimento em comissão, bem como os servidores públicos temporários (hipótese na qual deve-se observar as cláusulas de cada contrato e as disposições da Lei n. 8.745/93); por fim, permite-se ainda a participação aos empregados públicos lotados no órgão ou entidade (hipótese em que se deve observar as cláusulas de cada contrato e as disposições do Decreto-Lei n. 5.454/43).

### **a. 3. Quais atividades podem ser abrangidas pelo Programa de Gestão?**

O Programa de Gestão pode abranger apenas *“atividades cujas características permitam a mensuração da produtividade e dos resultados das respectivas unidades e do desempenho do participante em suas entregas”*.

É o caso das atividades que demandem maior esforço individual e menor interação com outros agentes públicos; cuja natureza de complexidade exija elevado grau de concentração; e/ou cuja natureza seja de baixa a média complexidade, mas disponha de elevado grau de previsibilidade e/ou padronização nas entregas.

Consequentemente, estão excluídas do Programa de Gestão as atividades *“cuja natureza exija a presença física do participante na unidade ou que sejam desenvolvidas por meio de trabalho externo”* e aquelas que possam *“reduzir a capacidade de atendimento de setores que atendam ao público interno e externo”*.

### **a.4. Para quais fins destina-se o Programa de Gestão?**

Considerando que o Programa de Gestão é uma ferramenta que se orienta pela *entrega* (isto é, o exercício de atividades dentro de um planejamento e prazo, com resultados mensuráveis), tem-se inequívoco que a sua principal finalidade, entre as elencadas pela IN n. 65, é a de *“promover a cultura orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados à sociedade”*.

Contudo, esta não é a única finalidade do Programa de Gestão à medida que a IN n. 65 aponta, ainda, haver uma finalidade de cunho financeiro à medida que há redução de custos para o Poder Público (inclusive pela possibilidade de aprimorar a alocação de recursos) e, não menos importante, a finalidade de promover um impacto positivo na vida dos servidores que optarem pela adesão ao regime de teletrabalho.

### **b. Da implementação do Programa de Gestão – Fase de implementação**

A IN n. 65 pormenoriza as fases de implementação do Programa de Gestão, que podem ser sintetizadas nos seguintes termos:

1º) A autorização para a implementação do Programa de Gestão deve ser conferida pelo Ministro de Estado mediante provocação motivada que demonstre que os resultados dos participantes possam ser efetivamente mensuráveis.

Ao autorizar a adoção do programa, o Ministro de Estado pode:  
I) compreender o Ministério e/ou as autarquias e/ou as fundações supervisionadas; II) definir a abrangência das unidades submetidas; e II) restringir os regimes de execução.

2º) A edição (elaboração e aprovação) dos procedimentos gerais deve ser realizada pelo dirigente da unidade e deve conter:

I - a tabela de atividades com as informações pertinentes a: atividade,

faixa de complexidade da atividade, parâmetros adotados para a definição da faixa de complexidade, tempo de execução da atividade em regime presencial e em regime de teletrabalho, ganho percentual de produtividade e entregas esperadas

II - os regimes de execução passíveis de adoção;

III - as hipóteses de vedação à participação, quando houver;

IV - os resultados e benefícios esperados para a instituição;

V - o percentual mínimo ou máximo de participantes em cada unidade, bem como a necessidade de fixação de tempo mínimo de desempenho das atividades na unidade, quando for o caso;

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

VII - termo de ciência e responsabilidade que será assinado pelo participante do programa de gestão e pela chefia imediata; e

VIII - prazo de antecedência mínima de convocação para comparecimento pessoal do participante à unidade, quando houver interesse fundamentado da Administração ou pendência que não possa ser solucionada por meios telemáticos ou informatizados.

Aqui, cumpre consignar duas ordens de observação. A primeira observação é no sentido de que a fixação de percentual mínimo de produtividade adicional (inciso VI) deve ser compatível com a jornada de trabalho regular dos participantes.

Consequentemente, o eventual questionamento sobre as metas fixadas (regular e adicional) deve ser acompanhado de subsídios que permitam demonstrar a existência de equívoco na mensuração da faixa de complexidade e do tempo necessário a finalização da atividade. Ademais, não se ignora a possibilidade de reajuste de metas pela chefia imediata na hipótese do surgimento de demanda prioritária.

A segunda observação necessária é a de que o Programa de Gestão é uma faculdade outorgada à Administração Pública e não consubstancia direito subjetivo do participante. Consequentemente, a sua finalidade precípua, consoante já exposto, é a de proporcionar efetividade e eficiência à Administração Pública e não a de permitir, aos servidores, que fixem domicílio em localidade diversa das suas lotações. Em tais casos, portanto, é preciso estar atendo ao prazo de antecedência mínima fixado para o comparecimento pessoal, bem como à possibilidade de reversão do teletrabalho.

3º) A execução do Programa de Gestão tem início pela seleção dos participantes através da ciência, pelo dirigente da unidade aos seus subordinados, sobre o ato que estabelece os procedimentos gerais (supracitado).

Nesta oportunidade, deve-se também apresentar os critérios técnicos específicos, tais como o total de vagas, os regimes de execução, as vedações à participação, o prazo de permanência, o conhecimento técnico requerido para a atividade e a infraestrutura mínima necessária ao interessado na participação.

A seleção é feita pelo dirigente da unidade a partir de avaliação sobre a compatibilidade das atividades e o conhecimento técnico dos interessados; esta decisão deve ser fundamentada e pode observar critérios de prioridade – a exemplo dos casos em que haja relativização da jornada de trabalho por expressa previsão legal.

Observa-se, por absolutamente relevante, que, no exercício da seleção dos participantes do Programa de Gestão (e em todos os processos posteriores, à exemplo da fixação das vedações e desligamentos, bem como nas avaliações das entregas e atribuição das respectivas notas), a atuação do agente administrativo submete-se, necessariamente, aos princípios constitucionais administrativos e deve, portanto, nortear-se pela impessoalidade, publicidade, finalidade e razoabilidade sob pena de ilegalidade.

### **c. Da implementação do Programa de Gestão – Fase de execução**

---

Uma vez realizada a seleção dos participantes, passa-se à execução através do plano de trabalho, que deve conter as seguintes especificações:

I – As atividades a serem desenvolvidas com as respectivas metas a serem alcançadas expressas em horas equivalentes;

II - O regime de execução em que participará do programa de gestão, indicando o cronograma em que cumprirá sua jornada em regime presencial, quando for o caso;

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

a) a declaração de que atende às condições para participação no programa de gestão;

b) o prazo de antecedência mínima de convocação para comparecimento pessoal do participante à unidade;

c) as atribuições e responsabilidades do participante;

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;

e) a declaração de que está ciente que sua participação no programa de gestão não constitui direito adquirido, podendo ser desligado nas condições estabelecidas no Capítulo III da Instrução Normativa;

f) a declaração de que está ciente quanto à vedação de pagamento das vantagens a que se referem os arts. 29 a 36 da IN n. 65;

g) a declaração de que está ciente quanto à vedação de utilização de terceiros para a execução dos trabalhos acordados como parte das metas; e

h) a declaração de que está ciente quanto:

1. ao dever de observar as disposições constantes da Lei n. 13.709, de 14 e agosto de 2018, Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e

2. as orientações da Portaria n. 15.543/SEDGG/ME, de 2 de julho de 2020, que divulga o Manual de Conduta do Agente Público Civil do Poder Executivo Federal.

Consoante se observa do supracitado, a IN n. 65 determina que o servidor assine termo de ciência e responsabilidade versando sobre os diferentes ônus inerentes ao Programa de Gestão, com especial enfoque à responsabilidade de manter a infraestrutura necessária, a inexistência de direito à participação no programa e à vedação de pagamento de um conjunto de parcelas (o que será melhor abordado posteriormente).

O plano de trabalho também deve dispor sobre a aferição das entregas realizadas pelo participante – a ser realizada pela chefia imediata no prazo de 40 dias – e o consequente atendimento ou não das metas que foram estipuladas. Esta conferência dar-se-á mediante análise fundamentada e atribuição de uma nota entre 0 (menor) e 10 (maior), sendo aceitas as entregas cuja nota seja igual ou superior a 5.

#### **d. Das vedações e do desligamento do Programa de Gestão**

---

Quanto às vedações para fins de participação no Programa de Gestão, a IN n. 65 autoriza ao dirigente da unidade, por razões técnicas devidamente fundamentadas, estabelecer hipóteses de vedação à participação no Programa de Gestão.

Quanto às hipóteses de desligamento, tem-se as seguintes:

I - Por solicitação do participante, observada antecedência mínima de dez dias;

II – No interesse da Administração, por razão de conveniência, necessidade ou redimensionamento da força de trabalho, devidamente justificada, observada antecedência mínima de dez dias;

III - Pelo descumprimento das metas e obrigações previstas no plano de trabalho e do termo de ciência e responsabilidade;

IV - Pelo decurso de prazo de participação no programa de gestão, quando houver, salvo se deferida a prorrogação do prazo;

V - Em virtude de remoção, com alteração da unidade de exercício;

VI - Em virtude de aprovação do participante para a execução de outra atividade não abrangida pelo programa de gestão, salvo nas acumulações lícitas de cargos quando comprovada a compatibilidade de horários;

VII - Pela superveniência das hipóteses de vedação previstas na norma de procedimentos gerais da unidade, quando houver; e

VIII - Pelo descumprimento das atribuições e responsabilidades previstas no art. 22 da Instrução Normativa (adiante expostas).

Havendo perda de interesse na manutenção da participação pelo servidor ou pela Administração Pública, portanto, exige-se a antecedência mínima de dez dias para a reversão e retorno do servidor ao controle de jornada.

E, embora este prazo mínimo de dez dias não conste nos incisos que estabelecem as demais hipóteses, consta adiante (parágrafo único do art. 21) quando a IN n. 65 determina que *“o participante continuará em regular exercício das atividades no*

*programa de gestão até que seja notificado do ato de desligamento, suspensão ou revogação da norma de procedimentos gerais e do programa de gestão”.*

Em complemento, considerando que a finalidade do Programa de Gestão é a de propiciar benefícios à Administração Pública, cumpre registrar que não há óbice para que o Ministro de Estado o suspenda, altere ou revogue.

**e. Das atribuições e responsabilidades do participante**

---

A IN n. 65 estabelece um conjunto de dez atribuições e responsabilidades específicas do participante do Programa de Gestão, quais sejam:

I - Assinar termo de ciência e responsabilidade;

II - Cumprir o estabelecido no plano de trabalho;

III - Atender às convocações para comparecimento à unidade sempre que sua presença física for necessária e houver interesse da Administração Pública, mediante convocação com antecedência mínima prevista na norma de procedimentos gerais e desde que devidamente justificado pela chefia imediata;

IV - Manter dados cadastrais e de contato, especialmente telefônicos, permanentemente atualizados e ativos;

V - Consultar diariamente a sua caixa postal individual de correio eletrônico institucional, a Intranet e demais formas de comunicação do órgão ou entidade de exercício;

VI - Permanecer em disponibilidade constante para contato por telefonia fixa ou móvel pelo período acordado com a chefia, não podendo extrapolar o horário de funcionamento da unidade;

VII - Manter o chefe imediato informado, de forma periódica, e sempre que demandado, por meio de mensagem de correio eletrônico institucional, ou outra forma de comunicação previamente acordada, acerca da evolução do trabalho, bem como indicar eventual dificuldade, dúvida ou informação que possa atrasar ou prejudicar o seu andamento;

VIII - Comunicar ao chefe imediato a ocorrência de afastamentos, licenças ou outros impedimentos para eventual adequação das metas e prazos ou possível redistribuição do trabalho;

IX - Zelar pelas informações acessadas de forma remota, mediante observância às normas internas e externas de segurança da informação; e

X - Retirar processos e demais documentos das dependências da unidade, quando necessários à realização das atividades, observando os procedimentos relacionados à segurança da informação e à guarda documental, constantes de regulamentação própria, quando houver, e mediante termo de recebimento e responsabilidade.

Do exposto, extrai-se que a atenção ao plano de trabalho e a manutenção de uma boa e periódica comunicação com a chefia imediata são impositivas

aos participantes do Programa de Gestão. A manutenção do contato permanente, inclusive, é competência atribuída ao chefe imediato (art. 25, inciso II, da IN n. 65).

Frise-se, ademais, que o não cumprimento de qualquer uma destas dez atribuições e responsabilidades consubstancia hipótese de desligamento do participante do Programa de Gestão (art. 19, inciso VIII, da IN n. 65).

A IN n. 65 ainda impõe aos participantes a seguinte obrigação:

**Art. 23.** Quando estiver em teletrabalho, caberá 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.

Ao assumir a responsabilidade pelas estruturas físicas mediante a utilização de equipamentos e mobiliários adequados e ergonômicos, o participante do Programa de Gestão precisa estar ciente sobre as dificuldades advindas de provar eventual acidente de trabalho ou moléstia profissional, atentando para a necessidade de formalizar, perante a chefia imediata, qualquer particularidade prejudicial à sua saúde.

No que diz respeito à assunção, pelo participante, das despesas decorrentes do teletrabalho, tais como conexão à internet, à energia elétrica e ao telefone, é preciso atentar para o fato de que não apenas não há lei concedendo a compensação a título de parcela indenizatória como haverá, ainda, a manifestação de vontade no sentido de assunção do ônus. Em tais casos, a eventual discussão judicial tem, *a priori*, dois óbices relevantes: o princípio da estrita legalidade e a Súmula Vinculante STF n. 37, que sedimenta o entendimento de que não cumpre ao Poder Judiciário, que não tem função legislativa, aumentar vencimentos de servidores públicos sob o fundamento de isonomia.

Ponto extremamente relevante diz respeito a conjugação das obrigações de *“zelar pelas informações acessadas de forma remota, mediante observância às normas internas e externas de segurança de informação”* com a de *“providenciar as estruturas físicas e tecnológicas necessárias”*. Isso porque é crescente o interesse sobre os dados pessoais e as informações tratadas pelos órgãos e entidades integrantes da Administração Pública, inclusive através de atividades escusas como os ataques hacker.

Consequentemente, a observância aos *standards* de segurança e a conseqüente transferência deste ônus ao participante é ponto sensível na IN n. 65.

Frise-se, em conclusão, que esta avaliação sobre as atribuições e as responsabilidades do participante do Programa de Gestão é ainda incipiente à medida que a situação jurídica e as suas conseqüências no mundo dos fatos é bastante nova eis que, anteriormente à pandemia da COVID-19, havia pouco ou nenhum estímulo a prática do teletrabalho no serviço público federal.

## **f. Das indenizações e vantagens**

---

Por fim, mas não menos relevante, a IN n. 65 estabelece uma série de vedações quanto à percepção de um conjunto significativo de parcelas.

Contudo, faz-se absolutamente pertinente reiterar o fato de que os servidores públicos federais não são obrigados a participar do Programa de Gestão. Desse modo, havendo manifestação de vontade pela participação – com ciência não apenas dos bônus, mas sobre os ônus do programa –, esta particularidade dificulta sobremaneira a discussão judicial relacionada à manutenção das parcelas em relação às quais, expressamente, declarou-se haver ciência sobre a vedação de percepção em submissão aos termos da IN n. 65.

Consequentemente, aos servidores do Programa de Gestão:

- É vedada a concessão de autorização para a prestação de serviços extraordinários; sendo que o cumprimento de metas superiores às previamente estabelecidas não configura a realização de serviço extraordinário.

- É vedada a adesão ao banco de horas de que trata a Instrução Normativa n. 2, de 12 de setembro de 2018<sup>7</sup>. Havendo horas computadas como excedentes ou compensáveis, este saldo deve ser zerado antes do início do Programa de Gestão.

- É vedada a concessão de ajuda de custo se houver mudança permanente de domicílio em hipótese que não ocorrer no interesse da Administração. A indenização deve ser restituída se, antes do transcurso de três meses, o servidor retornar ao seu domicílio de origem para o teletrabalho em regime de execução integral – ponto que se mostra questionável, visto que a mudança de domicílio chegou a ocorrer, de forma que, presume-se, as despesas que a ajuda de custo se destina a indenizar foram realizadas.

- É mantido o direito à percepção de passagens e diárias nos casos de afastamento da sede do órgão em caráter eventual ou transitório para indenizar as despesas extraordinárias com pousada, alimentação e locomoção urbana. Em tais casos, o ponto de referência para a existência do direito e o cálculo da vantagem é a localidade da unidade de exercício e não a localidade em que domiciliado o servidor.

- É vedado o pagamento do auxílio-transporte nos dias em que não houver deslocamento da residência para o local de trabalho e vice-versa em razão do teletrabalho executado em regime parcial ou integral. Aqui, cumpre destacar que a IN n. 65 determina que seja observada a Instrução Normativa n. 207, de 21 de outubro de 2019<sup>8</sup>, a qual, por sua vez, restringe o direito à parcela sem fundamento legal (como, por exemplo, nas hipóteses em que o deslocamento se dá através de veículo próprio) e, portanto, é passível de questionamento judicial a depender da hipótese sobre a qual incide.

- É vedado o pagamento de auxílio-moradia ao participante em teletrabalho em regime de execução integral.

- É vedado o pagamento de adicional noturno aos participantes

<sup>7</sup> Disponível em: <<https://legis.sigepe.planejamento.gov.br/legis/detalhar/15016>>. Acesso em: 17/11/2020.

<sup>8</sup> Disponível em: <<https://legis.sigepe.planejamento.gov.br/legis/detalhar/19113>>. Acesso em: 18/11/2020.

em teletrabalho em qualquer dos regimes de execução quando: I) não for possível comprovar a prestação em horário noturno; e II) não houver autorização da chefia imediata contendo justificativa quanto à necessidade da medida em razão da atividade exercida.

- É vedado, por fim, 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”.

Neste contexto, é preciso estar atento ao impacto financeiro de eventual opção pela participação no Programa de Gestão institucionalizado através da IN n. 65, eis que veda a concessão de adicionais que variam de 25% a 50% de acréscimo em relação ao valor-hora no caso dos adicionais noturno e por serviço extraordinário; e de 5% a 20% incidentes sobre o vencimento básico no caso dos adicionais ocupacionais.

Ademais, cumpre alertar aos servidores públicos federais cujas atividades desempenhadas permitam a concessão da aposentadoria especial que, além da redução remuneratória, a participação no Programa de Gestão (nos regimes parcial e/ou integral) pode interferir na caracterização do direito; particularidade esta que deve ser previa e individualmente considerada antes de eventual adesão do servidor.

---

### **Conclusões**

---

Considerando todo o exposto, faz-se pertinente concluir que a Instrução Normativa n. 65, de 30 de julho de 2020, estabelece um Programa de Gestão que é essencialmente voltado aos interesses da Administração Pública.

Isso porque o Programa de Gestão tem como principal finalidade a de “promover a cultura orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados à sociedade” a partir de um sistema de metas.

E, ainda que ofereça o teletrabalho em regimes parcial e integral com a dispensa de controle de frequência, a realidade é a de que, para alcançar a sua finalidade, o Programa de Gestão transfere ônus desproporcional aos participantes, a exemplo do ganho adicional de produtividade concomitante com metas adicionais, da assunção de responsabilidade em relação aos custos essenciais de instalação e de manutenção dos equipamentos necessários ao desempenho das atividades e da vedação à percepção de um conjunto expressivo de parcelas remuneratórias e indenizatórias.

Conseqüentemente, ao mesmo tempo em que o teletrabalho é bastante atrativo porque representa maior flexibilidade de horários e possibilita a otimização do tempo de modo a possibilitar, pelo menos em tese, melhor qualidade de vida, é preciso ponderar cuidadosamente se há este benefício e se, havendo, supera os seus ônus.

Paralelamente, reforça-se a orientação no sentido de que se faz necessário estar atento a práticas mascaradas pelo distanciamento físico tais como o assédio moral e a discriminação de servidores que apresentem maiores dificuldades para

o uso de softwares e equipamentos tecnológicos necessários à execução adequada do Programa de Gestão, sob pena de haver prejuízos ao desempenho dos profissionais.

Por fim, conclui-se pela necessidade de acompanhamento dos procedimentos gerais pelas chefias das unidades e dos planos de trabalho pelas chefias imediatas, uma vez que o conjunto de faculdades outorgadas pela IN n. 65 estabelece ampla margem para a violação de direitos dos participantes; sendo importante atentar, também, para a fixação das metas, que não poderão ser exorbitantes ao ponto de prejudicar a saúde física e mental dos servidores públicos federais em teletrabalho.

É o que temos a anotar, s.m.j.

Santa Maria, 23 de novembro de 2020.

*José Luis Wagner*  
*OAB/DF 17.183*

*Luciana Inês Rambo*  
*OAB/RS 52.887*