



*§ 5º As alterações no regulamento a que se refere o caput que impliquem o retorno de servidores ao regime presencial só devem produzir efeitos a partir de 30 dias de sua publicação.”*

**Art. 2º** Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação, revogando-se as disposições em contrário.

## **EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS**

Excelentíssimo Senhor Governador do Distrito Federal,

Tenho a honra de submeter à elevada consideração de Vossa Excelência a proposta de alteração da Lei Complementar nº 840, de 23 de dezembro de 2011

A respeito da proposta, o seu objetivo é regulamentar a prática do teletrabalho no serviço público distrital, tendo em vista a importância de se garantir o direito dos servidores públicos de executarem suas atividades de forma remota, quando possível, e em consonância com as diretrizes estabelecidas em regulamento.

Para tanto, propõe-se a inclusão do Art. 57-A na Lei Complementar nº 840, de 23 de dezembro de 2011, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis do Distrito Federal, das autarquias e das fundações públicas distritais. O referido artigo estabelece a previsão para a realização do teletrabalho, ressalvando as atividades que, por sua natureza, não podem ser realizadas remotamente.

Ademais, é importante destacar que a realização do teletrabalho é facultativa e deve ser restrita às atividades em que seja possível mensurar objetivamente o desempenho do servidor.

A tecnologia da informação, a globalização e o advento da internet contribuíram para constituir um novo meio de comunicação (plataforma digital), o que viabilizou a possibilidade e execução de variados trabalhos longe da plataforma física do local de trabalho.

Com isso, criou-se a nova forma de trabalho: o teletrabalho. Define-se teletrabalho como a modalidade de trabalho realizada fora das dependências do empregador, com a utilização de recursos tecnológicos e que não se enquadram

na ideia de trabalho externo, isto é, do trabalho que, em razão de sua natureza, é desempenhado em locais externos.

No Brasil, órgãos públicos passaram a adotá-lo a partir da década de 2010. Dentre as entidades que a adotaram, cita-se o Tribunal de Contas da União (TCU) (2009); a Secretaria de Receita Federal do Brasil (2010); e a Advocacia Geral da União (AGU). Após o surto de Covid-19, a modalidade cresceu significativamente e tornou-se indispensável para a manutenção das atividades no serviço público, em razão do isolamento social.

Da análise dos efeitos do alastramento da adoção do teletrabalho na administração pública, identificou-se vários benefícios tanto ao servidor quanto à administração pública, como o aumento na percepção sobre a qualidade de vida e a conformidade profissional, a elevação da produtividade e a redução dos custos logísticos e de deslocamento.

Relacionamos, abaixo, alguns levantamentos e estudos relacionados a respeito do tema, os quais atestam as consequências benéficas do trabalho à distância ao serviço público:

- O Poder Executivo Federal economizou R\$ 1,419 bilhão com o trabalho remoto de servidores públicos durante a pandemia da Covid-19. (<https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2021/agosto/governo-federal-economiza-r-1-419-bilhao-com-trabalho-remoto-de-servidores-durante-a-pandemia>).
- Artigo publicado na Revista do Serviço Público indicou que os níveis de produção da Secretaria de Estado de Fazenda do Espírito Santo com o regime de trabalho remoto apresentaram uma tendência de ampliação/estabilização nos meses de junho e julho de 2020. ([https://repositorio.enap.gov.br/handle/1/6654?locale=pt\\_BR](https://repositorio.enap.gov.br/handle/1/6654?locale=pt_BR))
- Uma publicação do Ministério da Justiça analisou a experiência-piloto de implementação do teletrabalho no âmbito do MJ no período de 01/09/2016 a 31/08/2017, com base nas quatro avaliações trimestrais realizadas pelo Comitê-Gestor do Teletrabalho. Foi possível inferir um aumento de produtividade superior a 20% (<https://repositorio.enap.gov.br/handle/1/5519>).
- A Diretoria de Recursos Humanos da Primeira Secretaria da Mesa Diretora da Câmara Legislativa do Distrito Federal realizou uma pesquisa exploratória com os gestores das unidades administrativas com o objetivo de verificar como tem

sido a experiência dos gestores com o trabalho remoto em suas unidades. Seguem os resultados da pesquisa. Os resultados foram os seguintes:

- 88% reportaram facilidade em gerenciar o trabalho remoto;
- 81% estabeleceram indicadores de desempenho para os servidores de suas unidades;
- 71% declararam que houve aumento da produtividade ou da qualidade do trabalho em suas unidades;
- 98% têm se comunicado com os servidores de suas unidades;
- 97% afirmaram que os servidores de suas unidades mostram-se disponíveis;
- 74% têm feito reuniões periódicas com toda sua equipe;
- 84% afirmaram que os servidores não reclamam por falta de recursos tecnológicos;
- 87% declararam que os sistemas da CLDF estão funcionando satisfatoriamente; 87% apoiam a adoção do teletrabalho de forma contínua, após a pandemia.

A evolução do ordenamento jurídico também foi afetada pelo teletrabalho, como pode ser verificado através da seguinte trajetória legislativa:

- Lei 12.551/2011: O trabalho a distância foi inserido pela primeira vez na legislação trabalhista em 2011, pela Lei 12.551, que alterou a redação do artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para incluir essa modalidade.
- Lei 13.467/2017: Com a progressiva popularização e adoção do teletrabalho, surgiu a necessidade de regulamentar melhor o assunto. Em 2017, a reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) trouxe um novo capítulo à CLT, dedicado ao tema. Os novos dispositivos atribuíram um conceito legal ao teletrabalho, estabeleceram limites à sua aplicação, regulamentaram sua forma de adesão e indicaram os meios tecnológicos envolvidos neste processo.

Abaixo, relacionamos alguns os normativos que regem o trabalho remoto em vários órgãos da administração pública:

<b>Nº</b>	<b>ÓRGÃO</b>	<b>NORMA/DOCUMENTO</b>
1	Poder Judiciário	Resolução 227, de 15 de junho de 2016 - CNJ
2	Ministério Público do Estado de Rio de Janeiro	Resolução GPGJ nº 2.475, de 8 de julho de 2022
3	Assembleia Legislativa do Estado de Santa Catarina	Ato da Mesa nº 244, de 12 de maio de 2022
4	Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo	Ato da Mesa nº 1/2022, de 19 de janeiro de 2022
5	Poder Executivo Federal	Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022 e Instrução Normativa nº 2, de 10 de janeiro de 2023
6	Estado do Mato Grosso	Lei Complementar nº 709, de 20 de dezembro de 2021
7	Espírito Santo	Lei Complementar nº 874, de 14 de dezembro de 2017
8	Poder Executivo do Estado de São Paulo	Decreto nº 62.648, de 27 de junho de 2017
9	Tribunal de Contas do Distrito Federal	Resolução nº 365, de 14 de dezembro de 2022
10	Assembleia Legislativa do Estado do Paraná	Resolução nº 3, de 23 de março de 2020

Pelo exposto, conclui-se que por todos os ângulos que se observe, a implantação do trabalho remoto é capaz de trazer vantagens a todos os participantes do processo laboral: aos servidores, significa diminuição de custos; ao funcionário, aumento do bem-estar funcional, aos usuários, menos dispêndios para a manutenção dos serviços públicos e nenhum prejuízo ao atendimento ao público.

Diante do exposto, Excelentíssimo Senhor Governador do Distrito Federal, esta é a razão que justifica o encaminhamento da minuta de Projeto de Lei Complementar para consideração de Vossa Excelência.

Respeitosamente,

**NEY FERRAZ JÚNIOR**

Secretário de Estado de Planejamento, Orçamento e Administração do Distrito  
Federal