

# Teletrabalho e advocacia estatal

**Luís José Bragança da Silva**

*Advogado da Casa da Moeda do Brasil – CMB  
Presidente da Associação dos Advogados da Casa  
da Moeda do Brasil – ADVCMB  
Membro Titular da Comissão da Advocacia  
Estatual da OAB/RJ*

**Guilherme Bohrer Lopes Cunha**

*Advogado da Casa da Moeda do Brasil – CMB  
Pós-Graduado em Direito Público pela Universidade  
Cândido Mendes – UCAM*

## RESUMO

Analisam-se as questões relevantes envolvendo a natureza das empresas estatais, o vínculo trabalhista entre elas e seus empregados públicos, em especial os advogados estatais, bem como a forma como pode dar-se o teletrabalho dessa categoria, visando ao interesse público e à qualidade de vida.

Palavras-chave: Empresas estatais. Empregados públicos. Advogados estatais. Teletrabalho.

## ABSTRACT

This article analyzes the relevant issues involving the nature of state-owned enterprises, the employment relationship between them and their public employees, in particular state lawyers, as well as the way in which teleworking in this particular category can be given, and aiming the public interest and quality of life.

Keywords: State-owned Enterprises. Public employees. State lawyers. Teleworking.

## Introdução

O objeto deste trabalho é analisar a importância do teletrabalho para o aperfeiçoamento das atividades exercidas pelos advogados das empresas estatais, alinhando as evoluções tecnológicas do mundo atual com as necessidades de melhor

atender ao interesse público e à qualidade de vida daqueles que atuam no setor público.

Primeiramente, serão tratados o regime jurídico dos empregados estatais e a importância da advocacia estatal. Será necessário para isso uma breve exposição acerca da natureza da atuação direta do Estado na economia por meio de empresas públicas e sociedades de economia mista, sendo relevante a observância do texto constitucional, em especial o artigo 173, e de sua regulamentação trazida pela Lei nº 13.303/2016, que, ao deixar de abordar as relações trabalhistas no âmbito das empresas estatais, fez com que permanecessem válidas as disposições constantes da CLT e as influências de regime público. Em razão da relevância da necessidade de controle à luz dos princípios de direito público, a atuação do advogado estatal é de extrema relevância.

Em segundo lugar, aborda-se a evolução dos entendimentos acerca do teletrabalho, passando pela Convenção nº 177/1996 da OIT, pelo artigo 6º da CLT modificado pela Lei nº 12.551/2011, pela Súmula nº 428 do TST e pela Resolução CNJ nº 227/2016, culminando na publicação da Lei nº 13.467/2017, que alterou a CLT para fazer constar expressamente do ordenamento jurídico pátrio as disposições mínimas que devem constar dos contratos de trabalho que prevejam esse tipo de atividade a distância (*home office*). Em relação às empresas estatais, deve o teletrabalho ser regulamentado por meio de cláusulas constantes dos contratos individuais de trabalho e de políticas definidas por cada uma delas.

Por fim, vemos a possibilidade de implantação do teletrabalho para os advogados estatais, cabível tanto na área contenciosa, processos judiciais e outras atuações externas, quanto na área consultiva, elaboração de pareceres e outras manifestações para o cliente interno. Com isso, as empresas estatais devem aperfeiçoar o controle do ponto de vista jurídico exercido por advogados estatais mais motivados, com um aumento de seu desempenho para o trabalho, em razão de diversos fatores benéficos, tais como a redução de perda de tempo com deslocamentos e a possibilidade de passar mais tempo com seus familiares e/ou realizar outras atividades diferentes das cobradas pela empresa.

## **1 Regime jurídico dos empregados estatais e a importância da advocacia estatal**

O Estado pode atuar diretamente nas atividades econômicas, exclusivamente, quando for “[...] necessária aos imperativos

da segurança nacional ou a relevante interesse coletivo” ou, no serviço público, “atividade indispensável à consecução da coesão social” (GRAU, 2014, p. 123-126), por meio de suas empresas estatais (empresas públicas e sociedades de economia mista) no âmbito federal, estadual, distrital e municipal.

Empresa estatal (ou governamental) são todas as “entidades, civis ou comerciais, de que o Estado tenha o controle acionário, abrangendo a empresa pública” e “a sociedade de economia mista” (DI PIETRO, 2014, p. 515).

As empresas estatais, leciona Mello (2005, p. 178), são “instrumentos de ação do Estado” enquanto se constituem em entidades “auxiliares do Poder Público [...] voltadas, por definição, à busca de interesses transcendentais aos meramente privados”.

Assim, a atuação empresarial do Estado pode abranger a “prestação de serviços públicos de titularidade estatal”, a “exploração de monopólio” e o “exercício de atividade econômica sujeita à livre iniciativa e em regime de competição com empreendedores privados”, mas, que reste claro, sem se orientar “pela mesma lógica especulativa que estimula os empreendedores privados”, que assumem “riscos em troca de retorno financeiro”, já que a “produção estatal é qualificada por objetivos tipicamente públicos, que nem sempre priorizam a realização de investimentos em função de sua maior rentabilidade ou buscam gerar valor aos acionistas” (PINTO; PINTO JUNIOR, 2013, p. 43-45).

Conforme registra Bemquerer (2012, p. 17 e 198), “são entes de inegável importância no contexto social e jurídico brasileiros”, representando “um setor de inegável importância para a sociedade e para a economia brasileiras”.

O estatuto jurídico das empresas estatais é previsto no artigo 173 da Constituição Federal (CF), sendo que seu §1º traz as disposições que devem ser contidas na lei específica para regular o assunto.

Art. 173. Ressalvados os casos previstos nesta Constituição, a exploração direta de atividade econômica pelo Estado só será permitida quando necessária aos imperativos da segurança nacional ou a relevante interesse coletivo, conforme definidos em lei.

§ 1º A lei estabelecerá o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias que explorem atividade econômica de produção ou comercialização de bens ou de prestação de serviços, dispondo sobre:

I - sua função social e formas de fiscalização pelo Estado e pela sociedade;

- II - a sujeição ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários;
- III - licitação e contratação de obras, serviços, compras e alienações, observados os princípios da administração pública;
- IV - a constituição e o funcionamento dos conselhos de administração e fiscal, com a participação de acionistas minoritários;
- V - os mandatos, a avaliação de desempenho e a responsabilidade dos administradores.

A Lei nº 13.303/2016, enfim, foi publicada para atender ao vácuo legislativo existente, definindo os tipos de empresas estatais e trazendo regras para regulamentar quase todos os incisos que constam do texto constitucional, isto é, tratou do regime societário da empresa pública e da sociedade de economia mista, da função social da empresa pública e da sociedade de economia mista, das licitações e dos contratos e da fiscalização pelo Estado e pela sociedade.

Todavia, a citada lei não trouxe disposições concernentes aos direitos e deveres dos empregados públicos que exercem cargos nas empresas estatais, de maneira que continuam as relações trabalhistas a serem reguladas pela mesma legislação aplicável ao setor privado, em especial a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), apenas devendo observar os temperamentos trazidos pela própria CF ou por outras leis específicas, tais como a exigência de prévio concurso público para a admissão (artigo 37, inciso II, da CF).

Carvalho Filho (2009, p. 477 e 486-487) leciona que as empresas estatais não “estão sujeitas inteiramente ao regime de direito privado nem inteiramente ao de direito público”, podendo se dizer que seu “regime tem certa natureza híbrida”, sendo que seu pessoal se submete ao regime trabalhista comum, formando um vínculo jurídico contratual, conforme previsão constitucional.

Aplicam-se, dessa forma, ao empregado público, via de regra, as normas de Direito do Trabalho instituídas pela União (competência privativa prevista no artigo 22, inciso II, da CF), da mesma forma que para os demais empregados celetistas, enquanto “as normas instituídas pelos entes de direito público, tratando de questões trabalhistas aplicáveis aos seus empregados, equivalem ao regulamento de empresa, obrigando apenas as partes ao seu cumprimento”, desde que, é claro, “estejam em consonância com o sistema jurídico-normativo trabalhista federal” (CAVALCANTE; JORGE NETO, 2014, p. 86).

Entre os empregados que constam dos quadros das empresas estatais, os advogados merecem especial atenção por serem, nas palavras de Lamachia (2016, p. 7), “fundamentais no processo democrático”, de maneira que, “mesmo vinculado ao Estado e representando os interesses públicos, o advogado deve ter independência técnica e autonomia para definir as atividades jurídicas a serem praticadas no cotidiano profissional”, pois “[...] praticam advocacia de Estado e não de governo”.

Além disso, a própria Lei nº 8.906/94 (Estatuto da Advocacia), em seu artigo 18, preconiza que a mesma subordinação aplicável aos demais empregados não cabe ao advogado, pois “exercem profissão ou funções diferenciadas que estão albergadas no estatuto profissional próprio”, ou seja, “a relação de emprego, na qualidade de advogado, não retira a isenção técnica nem reduz a independência profissional” (JARDIM, 2014, p. 284). Se essa regra é válida para o advogado que exerce suas atividades em uma empresa privada, muito maior é o dever de observância no que tange às empresas estatais em razão do interesse público envolvido.

Barros (2013, p. 230) considera que “a relação de emprego não retira do advogado a isenção técnica, tampouco a independência indispensável ao exercício da profissão”, representando prerrogativas no ambiente laboral que abarcam tanto o advogado privado quanto o advogado estatal.

A advocacia estatal desempenha relevante missão no “controle da observância aos princípios constitucionais da Legalidade, Impessoalidade, Moralidade, Publicidade e Eficiência”, concentrando “as expectativas quanto à prevenção de ilícitos e à promoção da segurança jurídica da atividade” da Administração Pública, “mediante atos confiáveis e válidos”. As empresas estatais devem contar com um assessoramento jurídico firme que confira segurança aos “entes estatais, seus gestores e servidores, de acordo com o ordenamento de regência”, refletindo um controle interno intenso e efetivo (FRANKLIN, 2016, p. 203).

Assim, “o correto aparelhamento jurídico das empresas do Estado é instrumento de prevenção de antijuridicidades prejudiciais ao povo, ao seu patrimônio, aos governos, aos agentes políticos, aos entes estatais, aos gestores e aos servidores, fazendo cumprir papel essencial da advocacia pública”; devem os advogados estatais compor quadro técnico qualificado e estruturado, cumprindo “suas funções com independência e autonomia, com garantia de respeito às suas prerrogativas, principalmente porque são indispensáveis para o bom e fiel desempenho da função pública das estatais” (FRANKLIN, 2016, p. 203-204).

Ao contar com um corpo jurídico técnico, isento e capacitado, o interesse público adstrito à determinada empresa estatal vê-se mais bem protegido de influências não republicanas ou ações e omissões ímprobas, impedindo atos irregulares, dolosos ou culposos, por parte dos demais gestores que ali atuam. O advogado estatal, então, possui a importante tarefa de resguardar a coisa pública no momento em que se debruça sobre determinado caso concreto que chegue ao seu conhecimento, seja quando lhe for solicitado um parecer, seja quando deverá atuar na esfera judicial.

## **2 O teletrabalho (evolução e Lei nº 13.467/2017) e a regulamentação nas empresas estatais**

A definição de teletrabalho (trabalho a domicílio, trabalho a distância ou *home office*) consta do artigo 1º da Convenção nº 177/1996 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), não ratificada pelo Brasil<sup>1</sup>, como sendo, em síntese, o trabalho remunerado realizado em local escolhido pelo empregado e distinto do local em que o empregador efetua suas atividades regulares.

A utilização do sistema de trabalho a distância traz benefícios inegáveis para o trabalhador, dispensado de se deslocar até a empresa, e para o empregador, que economiza com a redução de recursos alocados em suas instalações, bem como do incremento de produtividade.

O direito positivo brasileiro somente começou a tratar do assunto a partir da alteração sofrida pelo artigo 6º da CLT por meio da Lei nº 12.551/2011, só que, mesmo assim, sem regular o teletrabalho de forma clara, fazendo com que dependesse de acordos feitos entre as partes de determinada relação trabalhista, isto é, por meio de tratativas visando a redução de custos e/ou proporcionar melhores condições de vida ao trabalhador, mas que poderiam ser questionadas judicialmente.

Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pes-

<sup>1</sup> Conforme pode ser acessado em <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm> e em [http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_242947/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242947/lang--pt/index.htm). Acesso em: 4 set. 2017.

soais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST), no ano de 2012, promoveu a alteração da redação da Súmula nº 428, que trata do regime de sobreaviso, que passou a dispor que o uso de aparelhos de informática fornecidos pela empresa somente enquadraria o empregado nessa situação quando permanecesse de plantão, podendo ser convocado ao serviço a qualquer tempo.

**SOBREAVISO APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT**

I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

(redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012 - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012)

**Histórico:**

Redação original - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011 Nº 428 Sobreaviso (conversão da Orientação Jurisprudencial n.º 49 da SBDI-1)

“O uso de aparelho de intercomunicação, a exemplo de BIP, ‘pager’ ou aparelho celular, pelo empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso, uma vez que o empregado não permanece em sua residência aguardando, a qualquer momento, convocação para o serviço.”

Dessa forma, o regime de sobreaviso e o teletrabalho não se confundem, pois o primeiro configura-se na medida em que o empregado deve estar à disposição da empresa para convocações emergenciais, mesmo durante o horário de repouso; enquanto o segundo representa trabalho exercido regularmente em local diferente da empresa, por meio eletrônico, podendo ser em sua casa ou em outro lugar, desde que durante a jornada normal de trabalho, quando há controle, ou em horários escolhidos pelo próprio empregado.

Especificamente, em relação ao teletrabalho, a jurisprudência trabalhista entende que, em regra, não há que se falar em hora extra quando não se constatar o efetivo controle de horá-

rio por parte do empregador. Confirmam-se as decisões dos seguintes tribunais regionais:

HORA EXTRA - REGIME HOME OFFICE - A situação do empregado em regime home office se equipara à dos empregados que exercem atividade externa, não se submetendo às regras pertinentes à duração de jornada, desde que não tenham horário de trabalho controlado pelo empregador. (TRT-5. 4ª Turma. Recurso Ordinário 64.2006.5.05.0029. Rel. Des. Nélia Neves. 24/04/2008)

TRABALHO EM DOMICÍLIO. HOME OFFICE. AUSÊNCIA DE FISCALIZAÇÃO. O empregado que labora em sua residência, não estando subordinado à fiscalização de jornada, encontra-se enquadrado na exceção prevista no inciso I, do art. 62 da CLT, não fazendo jus, portanto, às horas extras e verbas reflexas. (TRT-11. 1ª Turma. Recurso Ordinário 0002110-76.2012.5.11.0015. Rel. Des. Lairto José Veloso. 18/10/2013)

Fora da seara das relações celetistas, por seu turno, cabe ser citado, em razão da escorreita sistematização realizada, que o Conselho Nacional da Justiça (CNJ), por meio da Resolução CNJ nº 227/2016, passou a regulamentar o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário, buscando a melhoria do clima organizacional e da qualidade de vida dos servidores, alinhado às vantagens e aos benefícios diretos e indiretos para a Administração, para o servidor e para a sociedade.

A legislação estatuída pelo CNJ, em seu artigo 2º, inciso I, definiu teletrabalho como a “modalidade de trabalho realizada de forma remota, com a utilização de recursos tecnológicos”, sendo facultativa (artigo 4º) e limitada a 30% da unidade, podendo, excepcionalmente, chegar a 50% (artigo 5º, inciso III).

Devem ser estipuladas metas de desempenho (diárias, semanais e/ou mensais), necessariamente superiores aos servidores que atuam nas dependências do órgão, e elaborado plano de trabalho individualizado, com a descrição das atividades a serem desempenhadas, as metas a serem alcançadas, a periodicidade de comparecimento ao local de trabalho, o cronograma de reuniões com a chefia imediata e o prazo em que o servidor estará sujeito ao regime, podendo ser renovado (artigo 6º).

No âmbito das empresas estatais, todavia, observa-se uma dificuldade de implantação decorrente de fatores apontados por Boscatte (2010): exigência excessiva de prestação de contas aos seus gestores, pensamento do gestor público voltado ao contro-

le total de todos os atos de seus subordinados, com o intuito de evitar responsabilizações futuras, e normas rígidas sobre pontualidade. A autora, buscando reverter esse quadro, conclui pela necessidade de conscientização de que o teletrabalho poderia resolver problemas de conjuntura, tais como economia de custos com condução, melhoria na satisfação dos servidores, aumento de produtividade, redução de faltas consequentes de licenças e maior responsabilidade sobre o trabalho exercido. Dessa forma, a partir de uma mudança nos aspectos culturais, deixa-se de “pensar que só o trabalho presencial poderá trazer resultados efetivos”, pois “a produtividade poderia ser mensurada mesmo à distância” (BOSCATTE, 2010, p. 1-6).

Vê-se como uma tendência humana a resistência à implementação de mudanças, transformações e inovações, inclusive no ambiente empresarial, tanto privado quanto público. Se observamos dificuldades em que novas tendências sejam assimiladas por empregadores e trabalhadores da iniciativa privada, que dirá no setor público, notoriamente mais resistente a alterações. Nesse contexto, as instituições estatais, salvo raras exceções, ainda são um tanto quanto refratárias às mudanças e inovações, principalmente quanto às de ordem tecnológica, em que pesem estas possuírem em grande parte seu escopo na redução dos custos e na otimização dos processos e procedimentos.

Todavia, tem-se por certo que esse quadro tende a evoluir rapidamente nos próximos anos graças à enorme gama de novos recursos tecnológicos, que, dia a dia, são postos à disposição da sociedade, consistindo num ferramental de infinitas dimensões, destinado a reduzir as distâncias entre as pessoas e lhes proporcionar inúmeras facilidades e oportunidades em todas as searas e relações, sejam pessoais, por meio das redes sociais, sejam comerciais, por conta das transações eletrônicas.

Esses temores com o novo não podem prosperar, na medida em que os “teletrabalhadores” deverão ser seletivamente escolhidos de acordo com um perfil adequado às necessidades e aos objetivos da empresa, levando-se em conta os seus graus de confiabilidade, comprometimento e capacidade produtiva, proporcionando vantagens mútuas para os empregadores e para os empregados.

Um novo passo nessa evolução foi dado pelo legislador pátrio com a publicação da Lei nº 13.467/2017, que fez com que a CLT passasse a contar com um capítulo próprio para tratar do teletrabalho, tendo sido incluídos cinco novos artigos em seu texto (artigos 75-A, 75-B, 75-C, 75-D e 75-E). Com isso, temos uma definição do tema em lei material e formal, além de dispor

que o comparecimento às dependências não descaracteriza o regime, que deve constar expressamente do contrato individual de trabalho, especificando as atividades que serão realizadas, que os equipamentos não integram a remuneração e que haverá orientação para evitar doenças e acidentes de trabalho.

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.

Não obstante, apesar desta reforma trabalhista recentemente aprovada, alguns pontos continuaram sem o devido tratamento, tais como a supervisão das atividades do empregado, a jor-

nada laboral, a aferição da produtividade e o real e efetivo comprometimento com os objetivos estratégicos da empresa. Assim, permanece ao alvedrio das partes da relação definir em comum acordo tais pontos, para se preservar a necessária segurança jurídica, elidindo os óbices decorrentes das indefinições quanto à implantação dessa nova modalidade de trabalho.

Haverá, então, a necessidade de regulação por meio de cláusulas constantes dos contratos individuais de trabalho e de políticas definidas por cada empresa estatal, tratando dos procedimentos a serem observados e da disponibilização dos recursos de *hardware* e *software* ao “teletrabalhador”, normalmente, *notebook*, telefone celular, conexão à internet e acesso remoto à rede do sistema interno da empresa, sem desconsiderar a realização de uma avaliação de ambiência, quanto ao local, às instalações e às condições em que exercerá as suas atividades.

### 3 Teletrabalho e o advogado estatal

A atuação da advocacia no mundo da informática começou de maneira tímida em alguns setores, seja em tribunais específicos, seja em algumas estatais e órgãos públicos, passando efetivamente a se tornar realidade necessária com a publicação da Lei nº 11.419/2006, que regulamentou o chamado processo eletrônico, cujo artigo 1º dispõe que “o uso de meio eletrônico na tramitação de processos judiciais, comunicação de atos e transmissão de peças processuais será admitido nos termos desta Lei”.

Seguindo essa tendência, o novo Código de Processo Civil trouxe uma seção para tratar especificamente da prática eletrônica dos atos processuais, conforme artigos 193 a 199.

Art. 193. Os atos processuais podem ser total ou parcialmente digitais, de forma a permitir que sejam produzidos, comunicados, armazenados e validados por meio eletrônico, na forma da lei.

Parágrafo único. O disposto nesta Seção aplica-se, no que for cabível, à prática de atos notariais e de registro.

Art. 194. Os sistemas de automação processual respeitarão a publicidade dos atos, o acesso e a participação das partes e de seus procuradores, inclusive nas audiências e sessões de julgamento, observadas as garantias da disponibilidade, independência da plataforma computacional, acessibilidade e interoperabilidade dos sistemas, serviços, dados e informações que o Poder Judiciário administre no exercício de suas funções.

Art. 195. O registro de ato processual eletrônico deverá ser feito em padrões abertos, que atenderão aos requisitos de autenticidade, integridade, temporalidade, não repúdio, conservação e, nos casos que tramitem em segredo de justiça, confidencialidade, observada a infraestrutura de chaves públicas unificada nacionalmente, nos termos da lei.

Art. 196. Compete ao Conselho Nacional de Justiça e, supletivamente, aos tribunais, regulamentar a prática e a comunicação oficial de atos processuais por meio eletrônico e velar pela compatibilidade dos sistemas, disciplinando a incorporação progressiva de novos avanços tecnológicos e editando, para esse fim, os atos que forem necessários, respeitadas as normas fundamentais deste Código.

Art. 197. Os tribunais divulgarão as informações constantes de seu sistema de automação em página própria na rede mundial de computadores, gozando a divulgação de presunção de veracidade e confiabilidade.

Parágrafo único. Nos casos de problema técnico do sistema e de erro ou omissão do auxiliar da justiça responsável pelo registro dos andamentos, poderá ser configurada a justa causa prevista no art. 223, *caput* e § 1º.

Art. 198. As unidades do Poder Judiciário deverão manter gratuitamente, à disposição dos interessados, equipamentos necessários à prática de atos processuais e à consulta e ao acesso ao sistema e aos documentos dele constantes.

Parágrafo único. Será admitida a prática de atos por meio não eletrônico no local onde não estiverem disponibilizados os equipamentos previstos no *caput*.

Art. 199. As unidades do Poder Judiciário assegurarão às pessoas com deficiência acessibilidade aos seus sítios na rede mundial de computadores, ao meio eletrônico de prática de atos judiciais, à comunicação eletrônica dos atos processuais e à assinatura eletrônica.

No âmbito da Administração Pública, isto é, em seus processos administrativos, essa realidade começa também a ser regra, com o surgimento dos “chamados gerenciadores eletrônicos de documentos (GED), sistemas capazes de a um só tempo armazenar os processos administrativos, apoiar a produção de conteúdo jurídico [e] controlar os fluxos administrativos”. Como exemplos disso temos “o Sistema Eletrônico de Documentos - SEI, gestado no âmbito do Tribunal Regional Federal da 4ª Região, e o Sistema AGU de Inteligência Jurídica – SAPIENS, este desenvolvido na Advocacia Geral da União” (SANTANA, 2016, p. 58-59).

Com o processo eletrônico, temos “uma mudança de paradigma ao quebrar o uso do papel, em busca de um processo judicial menos moroso e mais eficiente”, sendo necessário “criar novos sistemas de gestão não só do Poder Judiciário, mas também de todos os atores do processo, especialmente a advocacia pública”, fazendo, então, surgir “novas formas de relações jurídicas entre o servidor público e a Administração Pública” (MOURA, 2016, p. 195-196), sendo o teletrabalho um dos aspectos mais relevantes.

Santana (2016, p. 64) muito bem evidencia que “o trabalho intelectual do advogado, salvo em específicas situações, exige pesquisa e reflexão que pode ser feita tanto no ambiente da repartição pública, quanto em uma biblioteca, quanto em sua residência”, logo, conclui-se que o teletrabalho do advogado estatal sempre fez parte da natureza de suas atribuições, sendo que as recentes alterações legislativas, em especial o Novo Código de Processo Civil e a Lei nº 13.467/2017, apenas servem para corroborar esse entendimento.

Os departamentos e as diretorias jurídicas de cada empresa estatal contemplam, via de regra, estrutura organizacional dividida em áreas consultivas e contenciosas.

A atuação na área contenciosa, em que os advogados estatais desenvolvem o seu mister na formulação de defesas, na propositura de ações judiciais e na interposição de recursos junto ao Poder Judiciário e a outros órgãos da Administração Pública, como, por exemplo, as cortes de contas, vem cada vez mais sendo realizada por meio do chamado processo eletrônico, conforme evolução brevemente tratada anteriormente.

Essa situação, independente da empresa estatal em que esteja lotado o advogado, decorre de ações dos próprios tribunais que visam à informatização dos processos judiciais em sua integralidade, tornando obsoleta a tramitação por autos físicos. Com isso, o advogado estatal pode apresentar suas peças de forma eletrônica a partir de qualquer local em que tenha acesso à rede mundial de computadores, não necessitando estar presente na sala destinada ao setor jurídico.

Na área da advocacia consultiva, por sua vez, os advogados estatais desenvolvem como suas principais atividades o assessoramento jurídico a demais diretorias e departamentos das empresas estatais, por meio de pareceres jurídicos acerca das mais variadas matérias dos diversos ramos do Direito, sendo as mais comuns as atinentes ao Direito Trabalhista e Previdenciário, ao Direito Tributário e, principalmente, ao Direito Administrativo, com destaque para as questões relacionadas a licitações e contratos públicos.

Como já tratado antes, há uma tendência na própria Administração Pública em transformar os processos administrativos em arquivos digitais, reduzindo consideravelmente a circulação de papéis, inclusive, em benefício direto para o meio ambiente, trazendo a lógica do processo eletrônico para as empresas estatais, bastando, para isso, vontade do gestor público em adotar as medidas cabíveis.

Diversos *softwares* encontram-se à disposição das empresas estatais, possibilitando a digitalização de imagens de documentos e processos já tramitados por autos físicos, bem como permitindo o trâmite virtual dos processos administrativos. Assim, o advogado estatal na área consultiva, da mesma forma que o seu par da área contenciosa, pode acessar os processos de qualquer local em que lhe seja permitido acessar a rede interna da empresa estatal, não precisando se encontrar frente a um computador conectado a essa rede.

Existindo interesse por parte dos departamentos ou diretorias jurídicas das empresas estatais para implantar, é possível a realização do teletrabalho pelos advogados, sendo necessário o fornecimento do equipamento adequado. Com isso, fortalece-se a isenção desses profissionais, que passam a atuar sem a subordinação física direta dos superiores hierárquicos e sem o contato diário e pessoal com empregados de outras áreas da empresa estatal, com aumento da produção intelectual e melhorias na qualidade de vida.

Assim, teremos do lado do advogado estatal um aumento de seu desempenho para o trabalho, em razão de fatores benéficos que influenciam em sua produtividade, tais como a redução de perda de tempo com deslocamentos e a possibilidade de passar mais tempo com seus familiares e/ou realizar outras atividades diferentes das cobradas pela empresa, e do lado da empresa estatal um maior controle do ponto de vista jurídico exercido por advogados estatais mais motivados.

## Conclusão

Diante desse quadro globalizado e informatizado, especificamente no Brasil, as organizações e a sociedade em geral passaram a perceber as inúmeras oportunidades e aplicações em seus cotidianos visando, sobretudo, facilitar-lhes a vida. Nesse aspecto, não se pode duvidar que o uso cada vez mais frequente dos recursos tecnológicos por todos os setores da sociedade não é apenas uma realidade, mas um caminho sem volta.

Embora possa ser uma realidade para um número considerável de empresas brasileiras, na Administração Pública a iniciativa

de implantação do teletrabalho revela-se muito tímida, em decorrência de uma certa desconfiança por boa parte dos gestores públicos, que ainda o veem com insegurança, em razão de uma suposta falta de controle sobre o “teletrabalhador”, notadamente, quanto ao desempenho de suas tarefas e ao cumprimento de sua jornada de trabalho longe da supervisão gerencial.

O implemento crescente da tecnologia e de seus inúmeros recursos no setor produtivo, tanto privado quanto público, pode possibilitar, em relação aos advogados estatais, um maior e melhor desenvolvimento do seu ofício público, nas áreas contenciosa ou consultiva, diante das perspectivas e oportunidades carreadas pelo teletrabalho.

A advocacia estatal, por desempenhar relevante missão no controle da observância aos princípios de direito público, em especial o da Legalidade, deve concentrar a missão de prevenção de ilícitos e de promoção da segurança jurídica no âmbito da empresa estatal, sendo o teletrabalho uma ferramenta para aumento de produtividade e aperfeiçoamento das atividades, pois o advogado estatal se verá mais motivado para exercer seu trabalho diante dos ganhos com qualidade de vida que serão obtidos.

## Referências

- BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed. São Paulo: LTr, 2013.
- BEMQUERER, Marcos. **O Regime Jurídico das Empresas Estatais após a Emenda Constitucional nº 19/1998**. Belo Horizonte: Fórum, 2012.
- BOSCATTE, Vera Regina Alexandre. **A dificuldade de implantação do teletrabalho na empresa pública brasileira**. 2010. Disponível em: <<http://www.telework2010.tic.org.ar/papers/Boscatte%20portug.pdf>>. Acesso em: 4 set. 2017.
- CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de Direito Administrativo**. 21ª ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009.
- CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **O Empregado Público**. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2014.
- DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 27ª ed. São Paulo: Atlas, 2014.
- FRANKLIN, Élide Fabrícia Oliveira Machado. A Advocacia em Estatais e o Novo Código de Ética e Disciplina da OAB. **Revista de Direito da ADVOCEF**, Porto Alegre, v. 1, n. 23, p. 201-212, 2016.
- GRAU, Eros Roberto. **A Ordem Econômica na Constituição de 1988**. 16ª ed. São Paulo: Malheiros, 2014.

JARDIM, Gustavo Tanger. O advogado empregado público: uma visão atual sob a ótica do Estatuto da Advocacia. **Revista de Direito da ADVOCEF**, Porto Alegre, v. 1, n. 18, p. 279-294, 2014.

LAMACHIA, Claudio. Apresentação. In: CASTRO, Aldemario Araujo; MACEDO, Rommel (Org.). **Advocacia Pública Federal**: afirmação como função essencial à justiça. Brasília: OAB, Conselho Federal, 2016, p. 7-8.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 19ª ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

MOURA, Grégore Moreira de. Processo eletrônico e “teletrabalho”. In: CASTRO, Aldemario Araujo; MACEDO, Rommel (Org.). **Advocacia Pública Federal**: afirmação como função essencial à justiça. Brasília: OAB, Conselho Federal, 2016, p. 179-197.

PINTO, Henrique Motta; PINTO JUNIOR, Mario Engler. **Empresas Estatais**. São Paulo: Saraiva, 2013.

SANTANA, Alexandre. Processo Eletrônico e Teletrabalho: resgate histórico e afirmação da independência e liberdade profissional do advogado público. In: CASTRO, Aldemario Araujo; MACEDO, Rommel (Org.). **Advocacia Pública Federal**: afirmação como função essencial à justiça. Brasília: OAB, Conselho Federal, 2016, p. 57-82.