



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PROCURADORIA-GERAL DO ESTADO

NUP 00100.000133/2023-52

PROA 23/2158-0000541-0

PARECER N° 21.760/26

Procuradoria de Pessoal

EMENTA:

FASE. EMPREGADOS PÚBLICOS. REGIME DE TELETRABALHO. ADICIONAL DE PENOSIDADE. DECRETO ESTADUAL N° 56.536/22. PARECER N.º 20.132/23. COMPLEMENTAÇÃO.

1. Nos termos do Parecer n.º 20.132/23, os empregados em exercício na FASE fazem jus ao pagamento integral de adicional de penosidade quando adotada a modalidade híbrida de teletrabalho.

2. Em complemento à referida orientação, esclarece-se que o percentual de carga horária a ser cumprido de forma remota deve ser estabelecido em normativa interna expedida pelo dirigente máximo da Fundação, de acordo com as características dos cargos e as necessidades institucionais, observadas, ainda, as diretrizes traçadas no Decreto Estadual n.º 56.536/22.

AUTORA: JANAINA BARBIER GONÇALVES

Aprovado em 09 de janeiro de 2026.

Documento assinado eletronicamente de acordo com os normativos legais aplicáveis. A conferência da autenticidade do documento está disponível com o código 7510445 e chave de acesso 4916ae00 no endereço eletrônico <https://supp.pge.rs.gov.br>. Informações adicionais: Signatário (a): PATRÍCIA FORMENTIN DOS SANTOS. Data e Hora: 09-01-2026 12:08. Número de Série: 4420436625584118743080774547. Emissor: Autoridade Certificadora SERPRORFBv5.

A consulta ao processo eletrônico está disponível em <https://supp.pge.rs.gov.br> mediante o fornecimento do Número Único de Protocolo (NUP) 00100000133202352 e da chave de acesso 4916ae00



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PROCURADORIA-GERAL DO ESTADO

PARECER

FASE. EMPREGADOS PÚBLICOS. REGIME DE TELETRABALHO. ADICIONAL DE PENOSIDADE. DECRETO ESTADUAL Nº 56.536/22. PARECER N.º 20.132/23. COMPLEMENTAÇÃO.

1. Nos termos do Parecer n.º 20.132/23, os empregados em exercício na FASE fazem jus ao pagamento integral de adicional de penosidade quando adotada a modalidade híbrida de teletrabalho.
2. Em complemento à referida orientação, esclarece-se que o percentual de carga horária a ser cumprido de forma remota deve ser estabelecido em normativa interna expedida pelo dirigente máximo da Fundação, de acordo com as características dos cargos e as necessidades institucionais, observadas, ainda, as diretrizes traçadas no Decreto Estadual n.º 56.536/22.

1. Trata-se de processo administrativo eletrônico que retorna a este Órgão Consultivo para o exame de questionamento complementar ao Parecer nº 20.132/23, que analisou consulta acerca da possibilidade de pagamento do adicional de penosidade aos empregados da Fundação de Atendimento Socioeducativo do Rio Grande Sul (FASE) que optarem pelo regime de teletrabalho.

Com a aprovação do Parecer suso referido, o expediente administrativo foi devolvido à origem para ciência das orientações vertidas e, após tramitação no âmbito da Fundação, os autos foram arquivados. Em setembro de 2025 o expediente foi desarquivado pela FASE em razão de Comunicado de Auditoria nº 6038683 (anexado às fls. 134-139), no qual o Serviço de Auditoria Estadual II do Tribunal de Contas do Estado informou situações potencialmente irregulares detectadas, pontuando ter constatado que 12 (doze) servidores Agentes Socioeducadores exercem mais de 50% (cinquenta por cento) de sua carga horária em regime de teletrabalho, embora o Anexo II da Resolução nº 10/FASE-RS/2024-DG não autorize o regime de teletrabalho aos ocupantes do citado cargo. No mesmo Comunicado, acrescentou que o desempenho das atribuições dos cargos em regime de teletrabalho por período superior a 50% (cinquenta por cento) do total da carga horária do servidor desvirtuaria a modalidade de teletrabalho parcial, e acarretaria a irregularidade do pagamento do adicional de penosidade.

O expediente foi instruído com a Resolução nº 010/FASE-RS/2024-DG e com a Resolução nº 007/FASE-RS/2025 – DG que a revogou.

A Assessoria Jurídica da Fundação exarou manifestação (fls.180-186) na qual destacou as disposições legais e normativas sobre a matéria e sugeriu o envio do expediente à

Secretaria de Sistemas Penal e Socioeducativo (SSPS), com vistas à Procuradoria Setorial, para análise acerca da viabilidade jurídica de realização, pelos empregados da FASE, do percentual de 60% de teletrabalho sem que tal circunstância acarrete a perda do adicional de penosidade.

O Presidente da Fundação encaminhou o feito para prosseguimento e, ato contínuo, sobreveio manifestação da Procuradoria Setorial junto à SSPS que, a seu turno, teceu considerações jurídicas sobre o assunto e destacou a ausência de normativa que delimite percentualmente a modalidade parcial do regime de teletrabalho aplicável aos empregados da FASE. Nesse cenário, considerou pertinente o envio de nova consulta à Procuradoria-Geral do Estado, para esclarecimento acerca da legalidade de pagamento do adicional de penosidade em caso de desempenho de suas atividades em regime de teletrabalho superior a 50% (cinquenta por cento).

A sugestão foi acolhida pelo titular da Pasta e, após, o expediente foi remetido a este Órgão Consultivo para análise e manifestação jurídica.

É o relato.

2. De largada, cumpre colacionar a ementa do Parecer n.º 20.132/23 que orientou sobre a possibilidade de teletrabalho em regime híbrido para os servidores da FASE, bem como acerca da manutenção do pagamento do adicional de penosidade em tal hipótese, *verbis*:

FASE. EMPREGADOS PÚBLICOS. REGIME DE TELETRABALHO. ADICIONAL DE PENOSIDADE. DECRETO ESTADUAL Nº 55.536/22.

No que concerne aos empregados públicos estaduais, o regime de teletrabalho encontra-se contemplado nas disposições da CLT e do Decreto Estadual nº 55.536/22, o qual veda expressamente a adesão na modalidade integral daqueles que percebam adicional de penosidade (art. 3º, IV).

Lado outro, não há óbice à adoção do regime na modalidade parcial, hipótese em que a vantagem continuará a ser paga em sua totalidade, visto que é devida em face do exercício de atribuições relacionadas ao cumprimento das finalidades institucionais da Fundação, ainda que este ocorra sem contato direto com adolescentes infratores e/ou fora de suas dependências.

E a sobredita orientação foi dada em face do que dispõe a Consolidação das Leis do Trabalho, eis que se trata de empregados públicos, bem como em atenção ao estabelecido no Decreto Estadual nº 56.536/22, que regulamenta o regime especial de teletrabalho no âmbito da administração pública estadual, direta, autárquica e fundacional, do qual se destaca o que segue:

Art. 1º Aos servidores e empregados públicos em exercício nos órgãos integrantes da administração pública estadual direta, nas autarquias e nas fundações de direito público e de direito privado poderá ser autorizado, mediante requerimento e desde que haja interesse público e conveniência ao serviço, a critério de seu dirigente máximo, o desempenho de suas atividades, total ou parcialmente, em regime especial de teletrabalho, na forma do parágrafo único do art. 32 da Lei Complementar nº 10.098, de 3 de fevereiro

de 1994, e do Capítulo II-A do Título II do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1973, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, observado o disposto neste Decreto.

§ 1º Compreende-se por regime especial de teletrabalho a forma de execução das atividades laborais do servidor ou empregado público fora das dependências da unidade organizacional em que desempenhe suas atividades, mediante o uso de equipamentos e tecnologias que permitam a plena execução do trabalho de maneira remota.

§ 2º O regime especial de teletrabalho pode ser cumprido, a critério da chefia, na modalidade integral, assim compreendida quando o servidor ou empregado público desempenhe a totalidade de suas atividades laborais fora das dependências do órgão público, ou na modalidade parcial, assim compreendida quando o servidor ou empregado público desempenhe parte de suas atribuições, em dias e horários previamente estabelecidos pela sua chefia, nas dependências do órgão.

Art. 2º A implementação do regime especial de teletrabalho no âmbito dos órgãos da administração pública estadual direta, das autarquias e das fundações de direito público e de direito privado dar-se-á na forma definida em regulamento expedido pelos Secretários de Estado ou pelos dirigentes máximos dos respectivos órgãos ou entidades, observado, além do disposto neste Decreto, no mínimo, os seguintes preceitos:

...

IV - aos servidores em exercício no âmbito de unidades organizacionais em que deva haver atendimento ao público externo ou interno somente será autorizado o desempenho de suas atribuições em regime especial de teletrabalho quando houver garantia de número suficiente de servidores em regime de trabalho presencial de modo a atender plenamente ao público externo ou interno, permitido, para o referido atendimento, o revezamento de servidores em regime de teletrabalho parcial, na forma do disposto no §2º do art. 1º deste Decreto;

V - obrigatoriedade de presença física de pelo menos um servidor em cada órgão ou unidade durante todos os dias e horários do respectivo expediente;

...

Art. 3º É vedado o deferimento de autorização para o desempenho de suas funções em regime especial de teletrabalho, bem como a sua permanência no respectivo regime, em quaisquer de suas modalidades, ao servidor que:

...

IV - perceba adicional de insalubridade, penosidade ou periculosidade, ressalvadas as hipóteses de teletrabalho parcial.

...

Art. 6º O regulamento expedido pelos Secretários de Estado ou pelos dirigentes máximos dos respectivos órgãos ou entidades de que trata o art. 2º deste Decreto estabelecerá a aplicação, no que couber, de suas regras aos empregados públicos, os quais poderão ter autorizado o desempenho de suas atividades em regime de teletrabalho, observado o disposto no Capítulo II-A do Título II da CLT, com a redação dada pela Lei Federal nº 13.467, de 13 de julho de 2017, e pela Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022, bem como nas normas coletivas de trabalho, respeitadas, em especial, as seguintes regras:

I - o tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, e de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de

sobreaviso, exceto se previsto em regulamento, acordo ou convenção coletiva de trabalho, mediante inclusão, em quaisquer casos, em aditivo contratual individual;

II - a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho;

III - 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;

IV - a entidade pública não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese do empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato;

V - a entidade pública deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho;

VI - o empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador;

VII - a entidade pública deverá conferir prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados e empregadas com filhos ou criança sob guarda judicial até quatro anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto, nos termos da Medida Provisória nº 1.108/2022;

VIII - ressalvados os empregados contratados por tarefa ou produção, deverá ser previsto em aditivo contratual o horário de trabalho a ser exercido e os meios de comunicação que serão adotados de forma a respeitar a jornada contratada, os intervalos intra e interjornada e os repousos semanais remunerados; e

IX - as chefias imediatas devem controlar o volume de trabalho do empregado de forma a mantê-lo compatível com a jornada contratada, ficando vedada a realização de jornada extraordinária sem autorização expressa e prévia do empregador.

Como se extrai da normativa estadual, o regime híbrido de teletrabalho deve ser normatizado e organizado pelos Secretários de Estado ou pelos dirigentes máximos dos respectivos órgãos ou entidades, de acordo com as características dos cargos e com as necessidades do órgão. Ainda, resta vedada a adoção do regime especial de forma integral por servidores que percebam o adicional de penosidade; sendo permitida, contudo, a sua adoção em regime híbrido.

Não há, portanto, indicação de como deverá ser feita a distribuição da carga horária dentro do regime híbrido, o que deverá, repisa-se, ser regulamentado em âmbito interno e de acordo com as características e necessidades de cada órgão do serviço público estadual, bem como de acordo com as atribuições dos cargos.

No caso da FASE, a Resolução n.º 010/2024 estabelecia que nos Centros de Atendimento Socioeducativos a carga horária em regime híbrido não poderia exceder o percentual de 40% em teletrabalho (§2º do art. 3º), e na sede Administrativa não poderia exceder 40% para os empregos em comissão e 60% para os demais empregados (§3º do art. 3º). Havia, ainda, previsão no seu anexo II dos cargos com possibilidade de trabalhar no regime especial e dos cargos que somente poderiam laborar de forma presencial.

Atualmente, o tema vem tratado na Resolução n.º 007/2025 que limita em 40%

a carga horária em teletrabalho para os seus empregados (§2º art. 3º), observado o disposto em seu anexo II que veda a adoção do regime especial para determinados cargos.

Pois bem.

Diante da normativa estadual, como já foi dito, não há no Estado uma regra geral que estabeleça o percentual máximo de carga horária de teletrabalho quando o empregado se encontra no regime híbrido de trabalho ou de uma carga horária mínima que deva ser exercida de forma presencial. Ao contrário, a opção do Poder Executivo foi a de dar aos Secretários de Estado e aos dirigentes máximos dos respectivos órgãos ou entidades a discricionariedade de estabelecer, de acordo com as necessidades do serviço e com as características dos cargos, a carga horária ideal em regime de teletrabalho e em regime presencial.

Assim, é lícito que o gestor estabeleça em regramento interno a possibilidade de labor em teletrabalho em percentual superior a 50% da carga horária semanal do empregado.

Lado outro, em relação à adoção do regime híbrido pelos servidores da FASE que percebem adicional de penosidade, deve-se ainda atentar para o que dispõem as normas coletivas da categoria acerca da percepção da vantagem. E a observância de tais normas não decorre apenas do previsto no *caput* do art. 6º do sobredito decreto estadual, mas também daquelas apostas na Consolidação das Leis do Trabalho, das quais se destaca o §7º do art. 75-B e o art. 619, *verbis*:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo.

...

§ 7º Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e nos acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

Art. 619. Nenhuma disposição de contrato individual de trabalho que contrarie normas de Convenção ou Acôrdio Coletivo de Trabalho poderá prevalecer na execução do mesmo, sendo considerada nula de pleno direito. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

E, como já foi assentado no Parecer n.º 16.151/13 e reafirmado no Parecer n.º 20.132/23, o adicional de penosidade é devido a todos os empregados da FASE, em face do exercício de atribuições relacionadas ao cumprimento das suas finalidades institucionais, ainda que este ocorra sem contato direto com adolescentes infratores e/ou fora de suas dependências. Tal entendimento decorre de previsão em norma coletiva da categoria no sentido de que é devido em função da atividade desenvolvida e não do local de lotação, *verbis*:

CLÁUSULA PRIMEIRA - ADICIONAL DE PENOSIDADE

A FUNDAÇÃO passará a adotar, a partir de 1º de junho de 2009, a concessão de adicional de penosidade único de 40% (quarenta por cento), não cumulativo ao adicional de insalubridade ou periculosidade que percebam ou venham a perceber, calculado sobre o salário básico, a todos os empregados que expressamente venham a aderir ao presente Acordo, permanecendo íntegras todas as demais condições ajustadas e relativas ao adicional de penosidade.

...

Parágrafo Quarto: Os efeitos do presente instrumento se projetam para além do seu prazo de vigência, incorporando-se ao regramento interno da FUNDAÇÃO o direito de todos os seus empregados perceberem o adicional de penosidade no adicional único de 40% (quarenta por cento), nas condições ajustadas.

Assim, ainda que não se desconheça o caráter *propter laborem* do referido adicional, deve-se consignar que a opção da Administração foi a de estender o pagamento, por norma coletiva, a todos os empregados da Fundação na forma antes referida, ou seja, houve um reconhecimento de que o labor para atendimento das suas finalidades institucionais é revestido de características que o tornam desgastante, exigindo do empregado um esforço físico ou psicológico que desborda da normalidade, de maneira que desimporta se este é prestado dentro ou fora das suas dependências.

E mais, por expressa disposição, o pagamento do adicional de penosidade foi incorporado ao regramento interno da FUNDAÇÃO nas condições ajustadas, de forma que aderiu ao contrato de trabalho e somente pode ser modificado por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resulte direta ou indiretamente prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia (art. 468 da CLT).

Nesse compasso, o empregado da FASE que se encontra no regime de trabalho híbrido, **em percentual previamente estabelecido na normativa interna da instituição**, e exerce nesse período atividades para o atendimento das suas finalidades, ainda que não se encontre presencialmente na sede da instituição, tem direito a receber o adicional em comento, ainda que a sua carga de trabalho presencial ocorra em percentual inferior à carga de trabalho remota.

3. Ante ao exposto, conclui-se que se reveste de legalidade o pagamento integral de adicional de penosidade aos empregados em exercício na FASE que desempenham as suas atividades no regime híbrido, desde que obedecido o limite de carga horária em teletrabalho estabelecido em normativa interna expedida pelo seu dirigente máximo, a qual deverá observar as previsões do Decreto Estadual n.º 56.536/22, assim como as características dos cargos e as necessidades institucionais.

É o parecer.

Porto Alegre, 15 de outubro de 2025.

JANAINA BARBIER GONCALVES,

Procurador(a) do Estado.

NUP 00100.000133/2023-52

PROA 23/2158-0000541-0

Documento assinado eletronicamente de acordo com os normativos legais aplicáveis. A conferência da autenticidade do documento está disponível com o código 7432133 e chave de acesso 4916ae00 no endereço eletrônico <https://supp.pge.rs.gov.br>. Informações adicionais: Signatário (a): JANAINA BARBIER GONCALVES. Data e Hora: 16-10-2025 09:21. Número de Série: 695622822818465985318900911. Emissor: Autoridade Certificadora SERPRORFBv5.

A consulta ao processo eletrônico está disponível em <https://supp.pge.rs.gov.br> mediante o fornecimento do Número Único de Protocolo (NUP) 00100000133202352 e da chave de acesso 4916ae00



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PROCURADORIA-GERAL DO ESTADO

NUP 00100.000133/2023-52

PROA 23/2158-0000541-0

PARECER JURÍDICO

O **PROCURADOR-GERAL DO ESTADO**, no uso de suas atribuições, aprova o **PARECER** da **CONSULTORIA-GERAL/PROCURADORIA DE PESSOAL**, de autoria da Procuradora do Estado JANAINA BARBIER GONÇALVES, cujas conclusões adota para responder a **CONSULTA** formulada pela **SECRETARIA DE SISTEMAS PENAL E SOCIOEDUCATIVO**.

Encaminhe-se cópia do presente parecer, para ciência, à Procuradoria Setorial junto à Secretaria de Planejamento, Governança e Gestão.

Após, restitua-se à Procuradoria Setorial junto à Secretaria de Sistemas Penal e Socioeducativo.

PROCURADORIA-GERAL DO ESTADO, em Porto Alegre.

EDUARDO CUNHA DA COSTA,

Procurador-Geral do Estado.

Documento assinado eletronicamente de acordo com os normativos legais aplicáveis. A conferência da autenticidade do documento está disponível com o código 7510447 e chave de acesso 4916ae00 no endereço eletrônico <https://supp.pge.rs.gov.br>. Informações adicionais: Signatário (a): EDUARDO CUNHA DA COSTA. Data e Hora: 09-01-2026 11:50. Número de Série: 4420436625584118743080774547. Emissor: Autoridade Certificadora SERPRORFBv5.

A consulta ao processo eletrônico está disponível em <https://supp.pge.rs.gov.br> mediante o fornecimento do Número Único de Protocolo (NUP) 00100000133202352 e da chave de acesso 4916ae00