



PODER JUDICIÁRIO

TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE ALAGOAS

PROCESSO ADMINISTRATIVO(1298) Nº 0600093-74.2025.6.02.0000

PODER JUDICIÁRIO

TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL

PROCESSO ADMINISTRATIVO (1298) - 0600093-74.2025.6.02.0000 - Maceió - ALAGOAS

RELATOR: Desembargador ALCIDES GUSMAO DA SILVA

INTERESSADO: ANDRE LUIS CAVALCANTE GOMES

Resolução nº 16.512

EMENTA

TRABALHO HÍBRIDO - INDEFERIMENTO - DISCRICIONARIEDADE ADMINISTRATIVA - CONVENIÊNCIA E OPORTUNIDADE - MOTIVAÇÃO SUFICIENTE - NÃO PROVIMENTO

---

I. CASO EM EXAME

1.1. Recurso administrativo interposto por servidor técnico judiciário: O servidor interpôs recurso administrativo contra que indeferiu seu pedido de prorrogação do regime de trabalho híbrido.

1.2. Pedido formalmente instruído nos termos normativos: O requerimento foi protocolado, acompanhado de toda a documentação exigida pela Instrução Normativa TRE/AL nº 01/2023, incluindo PIT, declarações técnicas, anuência da chefia e certidões negativas.

1.3. Aprovações técnicas e manifestação favorável da CGMT: A COMAP e a STI manifestaram-se favoravelmente quanto ao cumprimento dos requisitos técnicos. A CGMT também reconheceu a

conformidade do pedido.

1.4. Indeferimento com base em critérios de gestão administrativa: A Presidência indeferiu o pedido com fundamento na necessidade de reforço na interlocução interna e na celeridade de tramitação de processos administrativos sensíveis, exigindo atuação presencial.

1.5. Alegações recursais do servidor: O recorrente sustentou violação ao princípio da motivação adequada e ofensa à razoabilidade, proporcionalidade, eficiência e às diretrizes do CNJ quanto à sustentabilidade e gestão de pessoas.

---

## II. QUESTÕES EM DISCUSSÃO

2.1. Verificação do cumprimento dos requisitos técnicos e normativos para a prorrogação do trabalho híbrido.

2.2. Legalidade e suficiência da motivação da decisão administrativa que indeferiu o pedido.

2.3. Alcance e limites da discricionariedade administrativa nas decisões sobre modalidades de trabalho.

---

## III. RAZÕES DE DECIDIR

3.1. A inexistência de direito subjetivo ao trabalho remoto ou híbrido:

Nos termos da Resolução CNJ nº 227/2016 e da Instrução Normativa TRE/AL nº 01/2023, o teletrabalho constitui faculdade da Administração Pública, sujeita ao juízo de conveniência e oportunidade. O art. 9º, §1º da IN local é expresso ao afirmar que o regime de trabalho híbrido não constitui direito subjetivo.

3.2. A discricionariedade administrativa e seus limites:

O ato administrativo que define a modalidade de trabalho de servidor público é discricionário, devendo ser fundamentado nos princípios da legalidade, razoabilidade, proporcionalidade e eficiência. Não se confunde, portanto, discricionariedade com arbitrariedade.

3.3. Motivação administrativa adequada:

A Decisão nº 1498/2025 encontra-se motivada, com base na necessidade institucional de reforço da interlocução direta entre unidades e maior celeridade na tramitação de processos administrativos sensíveis. Tal motivação atende ao art. 50 da Lei nº 9.784/1999, sendo suficiente à luz da doutrina e da jurisprudência pátria.

### 3.4. Jurisprudência administrativa e judicial sobre a matéria:

O entendimento consolidado é de que a concessão do teletrabalho e o trabalho híbrido dependem do interesse da Administração, prevalecendo a avaliação da chefia quanto à necessidade organizacional.

### 3.5. Considerações organizacionais e operacionais do caso concreto:

As atribuições desempenhadas pelo servidor, ligadas à área de contratações públicas, exigem interlocução contínua e atuação coordenada com diversas unidades, o que justifica, do ponto de vista técnico-operacional, a exigência de atuação presencial.

### 3.6. Parecer técnico da CGMT e sua não vinculação à decisão administrativa:

Embora a CGMT tenha se manifestado pela viabilidade técnica da prorrogação, reconheceu expressamente que a decisão final é discricionária e cabe à autoridade competente.

---

## IV. DISPOSITIVO E TESE

### 4.1. Dispositivo:

Diante do exposto, nego provimento ao recurso administrativo interposto por André Luís Cavalcante Gomes, mantendo-se integralmente a Decisão nº 1498/2025, por seus próprios fundamentos.

### 4.2. Tese firmada:

A decisão sobre concessão ou prorrogação do regime de trabalho híbrido no âmbito da Administração Pública, ainda que o servidor atenda aos requisitos técnicos previstos em norma interna, está sujeita ao juízo discricionário da autoridade competente, devendo observar os princípios da legalidade, eficiência, razoabilidade, proporcionalidade e motivação adequada.

---

### Dispositivos Relevantes Citados:

- Resolução CNJ nº 227/2016, arts. 16 e seguintes
- Instrução Normativa TRE/AL nº 01/2023, arts. 4º, §2º, 9º, §1º e 10
- Lei nº 9.784/1999, art. 50

Resolvem os Desembargadores do Tribunal Regional Eleitoral de Alagoas, à unanimidade de votos,

NEGAR PROVIMENTO ao Recurso Administrativo, mantendo integralmente a Decisão nº 1498/2025 que indeferiu o pedido de prorrogação do trabalho híbrido formulado pelo servidor André Luís Cavalcante Gomes, conforme voto do Relator. (Resolução nº 16.512, de 09/06/2025).

Maceió, 09/06/2025

Desembargador Eleitoral ALCIDES GUSMAO DA SILVA

## RELATÓRIO

1. Trata-se de recurso administrativo interposto pelo servidor André Luís Cavalcante Gomes, Técnico Judiciário, matrícula 30920311, lotado na SEIC/COMAP/SAD, contra a Decisão nº 1498/2025, que indeferiu seu pedido de prorrogação do regime de trabalho híbrido.

2. O servidor protocolou, em 21/03/2025, requerimento solicitando a prorrogação de seu regime de trabalho híbrido, instruindo o pedido com a documentação exigida pela Instrução Normativa TRE/AL nº 01/2023. O pleito foi instruído com Plano Individualizado de Trabalho (PIT), declarações ergonômicas e tecnológicas, anuência expressa da chefia imediata e certidões negativas de penalidades disciplinares.

3. A análise técnica revelou que o servidor cumpriu integralmente todos os requisitos formais e materiais estabelecidos na regulamentação interna. A Coordenadoria de Material e Patrimônio (COMAP) aprovou o PIT mediante Despacho 1701316, fundamentado no art. 4º, §2º da IN 01/2023. A Secretaria de Tecnologia da Informação verificou e aprovou o equipamento utilizado pelo servidor, com validade até 31/03/2026.

4. Embora tenha observado o cumprimento dos requisitos técnicos, a Presidência do TRE-AL, por meio da Decisão nº 1498/2025, indeferiu o pedido fundamentando-se na "necessidade de reforço na interlocução direta com unidades internas e demanda por celeridade na tramitação de processos administrativos sensíveis, fatores que recomendam a atuação física contínua e próxima à equipe técnica".

5. Em razão do indeferimento do seu pleito, o servidor interpôs recurso administrativo alegando violação ao princípio da motivação adequada, ausência de fundamentação concreta para o indeferimento e ofensa aos princípios da eficiência, razoabilidade e proporcionalidade. Sustentou que a decisão contraria as boas práticas de sustentabilidade e gestão de pessoas recomendadas pelo CNJ.

6. Distribuído o feito a minha relatoria, determinei que houvesse o pronunciamento da Comissão de Gestão das Modalidades de Trabalho (CGMT), a qual, por meio do Pronunciamento 1731210, manifestou-se favoravelmente ao pedido.

7. É o relatório. Passo ao voto.

## VOTO

8. O regime de teletrabalho no Poder Judiciário foi normatizado por meio da Resolução CNJ nº 227/2016, que estabelece as diretrizes gerais para sua implementação. No âmbito deste Tribunal, a matéria é disciplinada pela Instrução Normativa nº 01/2023, que regulamenta tanto o teletrabalho integral quanto o trabalho híbrido.

9. Desde logo, é fundamental compreender que o teletrabalho e o trabalho híbrido, não se constituem em direito subjetivo do servidor público, mas em modalidade de organização do trabalho sujeita ao juízo discricionário da Administração. Esta premissa encontra expressa previsão no art. 9º, §1º da IN 01/2023: "A realização do teletrabalho e do trabalho híbrido não constitui direito subjetivo, podendo ser revertida a qualquer tempo para o trabalho presencial na forma prevista nesta instrução normativa."

10. Trata-se, em verdade, de ato administrativo sujeito ao juízo de conveniência e oportunidade do gestor, ou seja, de verdadeiro ato administrativo discricionário.

11. Nesse sentido, a discricionariedade administrativa constitui prerrogativa conferida pela lei à Administração Pública para escolher, dentre várias condutas possíveis, aquela que melhor atenda ao interesse público, sempre dentro dos limites legais e fulcrado na conveniência e oportunidade.

12. Os elementos da discricionariedade administrativa compreendem o motivo, consubstanciado na situação de fato ou de direito que autoriza ou impõe a prática do ato administrativo. No caso em análise, a necessidade de organização do trabalho e otimização dos serviços prestados constitui motivo legítimo para o exercício da discricionariedade; o objeto, ou seja, o conteúdo do ato administrativo, aquilo que a Administração decide fazer; a conveniência, caracterizada pela avaliação da utilidade ou interesse da prática do ato administrativo para a Administração. A análise sobre qual modalidade de trabalho melhor atende aos objetivos institucionais envolve juízo de conveniência; e, por fim, a oportunidade, isto é, a avaliação do momento adequado para a prática do ato. A decisão sobre quando implementar, manter ou suspender determinada modalidade de trabalho envolve critério de oportunidade.

13. É necessário pontuar que, por óbvio, a discricionariedade administrativa não se confunde com arbitrariedade. Seus limites são estabelecidos pela lei, pelos princípios constitucionais da Administração Pública (legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência) e pelos princípios gerais do direito (razoabilidade, proporcionalidade, motivação).

14. Com efeito, a Constituição Federal de 1988, em seu art. 37, estabelece que a Administração Pública deve observar o princípio da eficiência, introduzido pela Emenda Constitucional nº 19/1998. Este princípio impõe à Administração o dever de otimizar os recursos públicos e maximizar os resultados na prestação dos serviços à sociedade.

15. No âmbito da gestão de pessoas, a eficiência traduz-se na necessidade de organizar o trabalho de forma a alcançar os melhores resultados com os recursos disponíveis. Neste contexto, a definição das modalidades de trabalho constitui instrumento de gestão diretamente relacionado ao cumprimento do princípio constitucional da eficiência.

16. A conveniência administrativa na definição das modalidades de trabalho envolve a avaliação de diversos fatores complexos e interdependentes. No âmbito dos aspectos operacionais, devem ser consideradas a natureza das atividades desenvolvidas, a necessidade de interação presencial, a complexidade dos processos de trabalho e as demandas de coordenação e supervisão. Tais elementos exigem análise individualizada, considerando as especificidades de cada unidade e as particularidades das atribuições funcionais.

17. No caso concreto, a decisão administrativa considerou que a "necessidade de reforço na interlocução direta com unidades internas e demanda por celeridade na tramitação de processos administrativos sensíveis" justifica a preferência pelo trabalho presencial. Esta avaliação insere-se legitimamente no juízo de conveniência administrativa, considerando as especificidades da área de contratações públicas e a necessidade de coordenação eficiente entre múltiplas unidades organizacionais.

18. A atual gestão do TRE-AL avaliou que o momento atual demanda maior presença física dos servidores para atendimento às necessidades institucionais. Esta avaliação, baseada na experiência administrativa e no conhecimento das particularidades organizacionais, constitui legítimo exercício do critério de oportunidade, considerando as circunstâncias específicas do momento institucional vivenciado pelo Tribunal.

19. Embora o teletrabalho e o trabalho híbrido apresentem vantagens reconhecidas (redução de custos, melhoria da qualidade de vida dos servidores, sustentabilidade ambiental), sua implementação deve ser balanceada com as necessidades específicas da atividade laborativa.

20. No caso específico dos processos administrativos de contratação pública, área de atuação do servidor requerente, a necessidade de interação constante com fornecedores, análise presencial de documentos e coordenação com múltiplas unidades justifica a preferência pelo trabalho presencial.

21. Tomando-se a decisão proferida pelo Presidente do TRE/AL, resta claro que a mesma está devidamente fundamentada, nos moldes determinados pelo art. 50 da Lei nº 9.784/99.

22. A doutrina distingue entre motivação suficiente e motivação exaustiva. A primeira exige apenas a indicação dos motivos essenciais que levaram à decisão, enquanto a segunda demandaria detalhamento completo de todos os aspectos considerados.

23. Nos atos discricionários, a motivação deve indicar os critérios de conveniência e oportunidade que orientaram a decisão. Não se exige, contudo, demonstração exaustiva de todos os elementos considerados, mas sim a explicitação dos fundamentos essenciais.

24. A Decisão nº 1498/2025 fundamentou o indeferimento na "necessidade de reforço na interlocução direta com unidades internas e demanda por celeridade na tramitação de processos administrativos sensíveis". Esta

motivação, embora concisa, indica claramente os critérios que orientaram o Administrador Público a assim decidir, abrangendo múltiplas dimensões da organização administrativa.

25. O aspecto comunicacional evidencia-se na necessidade de interlocução direta, reconhecendo que certas atividades administrativas demandam comunicação presencial para maior efetividade. O aspecto temporal manifesta-se na demanda por celeridade, considerando que a tramitação ágil de processos constitui valor fundamental na prestação do serviço público. O aspecto funcional revela-se na natureza sensível dos processos, que podem exigir protocolos específicos de acompanhamento e controle. Por fim, o aspecto organizacional evidencia-se na necessidade de proximidade com a equipe técnica, reconhecendo a importância da presença física para coordenação eficaz das atividades.

26. Não obstante reconheça que o servidor André Luís Cavalcante Gomes cumpriu integralmente todos os requisitos formais estabelecidos na Instrução Normativa nº 01/2023, tem-se que a satisfação dos requisitos formais constitui condição necessária, mas não suficiente, para a concessão do teletrabalho ou do trabalho híbrido. Embora a satisfação destes requisitos demonstre a aptidão técnica do servidor para o exercício das atividades em modalidade remota, não gera direito subjetivo à concessão, que permanece sujeita ao juízo de conveniência e oportunidade da Administração.

27. Pontua-se, de igual modo, que o pronunciamento da Comissão de Gestão das Modalidades de Trabalho (CGMT) reconheceu a conformidade técnica do pedido e a ausência de elementos que justifiquem o indeferimento sob a perspectiva normativa. Contudo, esta manifestação, não vincula a decisão final da autoridade competente, que deve considerar não apenas os aspectos técnicos, mas também os critérios de conveniência e oportunidade administrativa, tal como ressaltado pela própria comissão:

"Sendo assim, esta Comissão se limita a reconhecer a conformidade do pedido com os parâmetros técnicos e normativos vigentes, reiterando que a decisão final sobre a homologação da prorrogação insere-se no juízo discricionário da autoridade competente."

28. A decisão da Presidência do TRE-AL constitui exercício legítimo da discricionariedade administrativa. A autoridade competente avaliou que, no momento atual, o interesse institucional é melhor atendido pela prestação presencial do serviço, considerando fatores organizacionais específicos que transcendem o mero cumprimento de requisitos formais.

29. A jurisprudência pátria reconhece esta prerrogativa administrativa:

**APELAÇÃO. DIREITO ADMINISTRATIVO. SERVIDOR PÚBLICO. TELETRABALHO NO EXTERIOR . EXIGÊNCIA DE ATOS NORMATIVOS. LIMITES DO CONTROLE JUDICIAL. INEXISTÊNCIA DE DIREITO SUBJETIVO. PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO . DISCRICIONARIEDADE DO ÓRGÃO PARA ADESÃO.**

1- Como regra geral, o servidor público deve executar suas tarefas nos locais ordinariamente designados pelos atos normativos editados pelas autoridades públicas competentes, observada a precedência e a prevalência de ato normativo legítimo, de modo que, à míngua de autorização normativa, não há direito

subjetivo ao teletrabalho (home office). As circunstâncias excepcionais da pandemia do novo coronavírus, que levaram ao teletrabalho número expressivo de trabalhadores (da iniciativa privada e do serviço público), não persistem em vista dos notáveis avanços na saúde pública (com registro para a eficácia da vacinação), sendo legítimo que as autoridades administrativas competentes refaçam seus planejamentos para o retorno ao trabalho, inexistindo garantias da segurança jurídica hábeis a assegurar que o trabalhador, unilateralmente, opte pelo trabalho em local distinto daquele ordinariamente designado. E, sem previsão normativa e de ato administrativo legítimo que confira ao servidor esse direito subjetivo, o Poder Judiciário não pode autorizar teletrabalho (ou home office) - O Decreto nº 11.072/2022, que dispõe sobre o Programa de Gestão e Desempenho - PGD, deixa claro, em diversos dispositivos, que a adesão ao programa e a concessão de teletrabalho aos servidores nos seus termos dependem de critérios de oportunidade e conveniência da Administração. A adesão ao PGD, a par de ser discricionária, impõe ao órgão ou autarquia a adequação a diversos quesitos, como capacidade técnica e recursos materiais e humanos aptos a subsidiar a adoção do teletrabalho mantendo-se a prestação de serviço público com atendimento a todos os princípios mais caros da Administração nesse âmbito, como a eficiência e a economicidade - No caso dos autos, o pedido de teletrabalho, tal qual feito, não se encerra na discricionariedade do superior hierárquico do servidor em permitir ou não o home office, mas depende da adesão do órgão ou autarquia a complexo programa que não apenas abrange a instituição como um todo, mas demanda toda a formulação de uma política de concessão de teletrabalho que, do que se depreende dos atos normativos analisados, não é compulsório à Administração - Agravo de instrumento provido. (TRF-3 - AI: 5018695-86.2023.4.03.0000 MS, Relator.: JOSE CARLOS FRANCISCO, Data de Julgamento: 16/12/2023, 2ª Turma, Data de Publicação: Intimação via sistema DATA: 29/12/2023)

2. "A implementação do trabalho remoto se configura como um programa de gestão dos órgãos da Administração Pública. Dessa forma, deve ser norteada pelo interesse público, levando em consideração a conveniência e oportunidade de cada órgão, bem como as atividades e funções exercidas pelos servidores."

3. Ementa: "A autorização para o teletrabalho está condicionada ao interesse da Administração, não se caracterizando como um direito subjetivo do servidor, mesmo que os demais requisitos legais sejam atendidos." ( TRF-1, 1ª Turma, Relator: Desembargador Federal Moraes da Rocha, Data do julgamento: 11 a 18/10/2024, Processo: 1009226-60.2022.4.01.3400)

30. Destaca-se, com clareza, que a decisão de indeferimento não configura sanção disciplinar ou medida punitiva, mas adequação organizacional. O servidor continua exercendo suas funções regularmente, sem qualquer prejuízo à sua carreira ou remuneração.

31. A medida é proporcional aos objetivos visados, não impondo ônus excessivo ao servidor e visando exclusivamente à otimização dos serviços prestados à sociedade.

32. Verifica-se que o *decisum* recorrido encontra fundamentos jurídicos na legislação vigente, especialmente na Resolução CNJ 227/2016 e na Instrução Normativa TRE/AL 01/2023, que estabelecem o caráter discricionário das decisões sobre teletrabalho ou trabalho híbrido. Ademais, a Administração exerceu regularmente sua competência discricionária, avaliando que o trabalho presencial atende de forma mais eficiente às necessidades institucionais atuais. Esta decisão está claramente respaldada no art. 10, da IN TRE/AL 01/2023 e no art. 16 da Resolução 227/2016, do CNJ:

1. Art. 10. As chefias imediatas e mediatas, com anuência de quem gerenciar a unidade, deverão desligar o(a) servidor(a) do teletrabalho ou do trabalho híbrido:

2. I - por solicitação do(a) servidor(a);

3. II - no interesse da Administração, por razão de conveniência, necessidade ou redimensionamento da força de trabalho;

4. Art. 16. O gestor da unidade pode, a qualquer tempo, cancelar o regime de teletrabalho para um ou mais servidores, justificadamente.

33. Ante o exposto, voto pelo NÃO PROVIMENTO do recurso administrativo, mantendo integralmente a Decisão nº 1498/2025 que indeferiu o pedido de prorrogação do trabalho híbrido formulado pelo servidor André Luís Cavalcante Gomes.

34. É como voto.

ALCIDES GUSMÃO DA SILVA

RELATOR