EXCELENTÍSSIMO SENHOR DOUTOR PROCURADOR-GERAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DA BAHIA

SEI nº 19.09.02347.0008960/2024-69

SINDSEMP-BA (Sindicato dos Servidores do Ministério Público do Estado da Bahia), já qualificado nos autos do processo em epígrafe, vem, perante Vossa Excelência, expor o presente **ADITAMENTO AO REQUERIMENTO ADMINISTRATIVO**, pelos motivos de fato e fundamentos a seguir expostos:

CONTEXTO FÁTICO

O requerimento que impulsionou a instauração do processo administrativo tombado sob o número em epígrafe foi motivado pela demonstração das vantagens e benefícios que o regime de teletrabalho representa para o serviço, com foco no incremento da produtividade e a busca por resultados mais eficientes.

A Peça Inaugural baseou-se no pedido de manutenção do teletrabalho, em sua modalidade integral, para os servidores do Ministério Público do Estado da Bahia (MPBA), mormente à luz das diretrizes que ensejaram a implementação do regime no âmbito da instituição, tanto pelo que consta na Resolução CNMP nº 157/2017, bem como pelas considerações que motivaram, inicialmente, a edição do Ato nº 49/2021.

Pois bem. Antes mesmo que o presente processo fosse despachado, houve a edição do Ato Normativo nº 023/2024, que criou novas regras para o procedimento e instituiu uma série de critérios e requisitos para serem analisados, a partir dos pedidos de concessão e renovação de teletrabalho, o que motivou a interposição do presente aditamento, sobretudo porque diversos aspectos desse novo regramento destoam da sua própria **finalidade e motivação**, representando, nesse sentido, flagrante ofensa a preceitos legais e constitucionais atinentes ao contexto.

Conforme consta em suas considerações preambulares, o citado Ato Normativo norteia-se pela "necessidade de racionalizar os custos operacionais no âmbito do Ministério Público do Estado da Bahia, **em consonância com o princípio constitucional da eficiência**, a partir de medidas, dentre outras, que possibilitem **imprimir maior produtividade às atividades e bem-estar aos recursos humanos que compõem os quadros institucionais**" (***destacamos***), todavia, *Data Máxima Vênia*, não é o que parece.

O novo regramento gerou um sentimento de medo e indignação entre os servidores, pois a rigidez excessiva com que regula a matéria faz com que mais se pareça com um instrumento de punição do que um puro e simples mecanismo de regulação do fluxo de trabalho.

Ainda em suas considerações iniciais, o citado Ato Normativo ressalta "a experiência exitosa do trabalho iniciado em 2021, sem descuidar do permanente propósito de aperfeiçoar a gestão e o modelo de execução do programa respectivo, **em prol, inclusive, da melhoria de qualidade de vida dos servidores**" (***destacamos***), todavia, conforme expomos a seguir, a disposição das novas regras não parece levar em consideração tais aspectos, senão vejamos:

1 – DOS PONTOS CONTROVERSOS DO ATO NORMATIVO Nº 23/2024 E A IMPERIOSA NECESSIDADE DE CORREÇÃO E MODIFICAÇÃO DAS NOVAS REGRAS

Inicialmente, cabe reconhecer que a instituição do regime de teletrabalho representa, em sua essência, um ato discricionário da Administração, contudo, há de se reconhecer também que todo Ato Administrativo, ainda que discricionário, vincula-se à finalidade a que se destina e à sua motivação.

No caso em apreço, **o Ato Normativo nº 23/2024 está vinculado, exclusivamente, à regulamentação dos parâmetros que visam melhorar o fluxo de trabalho em regime remoto, motivado por aspectos que viabilizem o incremento da produtividade e a busca por resultados mais eficientes, aliado ao avanço tecnológico e ao bem-estar dos recursos humanos**, não podendo, portanto, se desviar desses objetivos, sob pena de eivar o procedimento de vícios insanáveis de ilegalidade e inconstitucionalidade.

Desse modo, passamos à análise individualizada dos dispositivos controversos do Ato Normativo que, à luz desses preceitos, devem ser urgente e

imediatamente reformulados, evitando-se a transgressão da finalidade a que foram objetivados:

1.1 – A obrigatoriedade de comparecimento presencial na modalidade de teletrabalho integralmente à distância (Art. 6º, §3º):

> Art. 6º (...)
>
> §3º Caso concedido regime de teletrabalho integralmente a distância, na forma do § 1º, I, deste artigo, o servidor deverá comparecer presencialmente, no mínimo, 10 (dez) dias por bimestre, o que compreende 02 (dois) meses consecutivos, respeitados o horário de funcionamento institucional, a jornada de trabalho atribuída ao cargo ou função e a preservação da integração da equipe.

Sabe-se que na dinâmica de criação e edição das normas, a Administração, para melhor se adequar às suas finalidades, pode se valer de uma prática que tem especial relevância no âmbito do Direito Administrativo, que é a utilização de termos que tenham conceito eminentemente jurídico, isto é, o uso de expressões cujo significado ou interpretação não guardem fiel correspondência com o conceito científico propriamente dito.

Ao que parece, é o que ocorre com a modalidade de teletrabalho integralmente à distância prevista no Ato nº 23/2024, contudo, apesar dessa constatação, discordamos do entendimento da Administração, nesse sentido, pois entendemos que essa obrigatoriedade de comparecimento presencial não empreenderá qualquer benefício ao fluxo de trabalho.

Ao contrário, entendemos que o exercício das atividades à distância, com o uso dos recursos tecnológicos disponíveis, favorece um maior rendimento do trabalho executado pelo servidor e viabiliza resultados mais satisfatórios para o serviço, o que, conforme já visto, preceitua a motivação do novo regramento

Desse modo, considerando esse objetivo maior da norma é que deve então ser modificada essa exigência, para que o servidor, preenchendo os requisitos para o teletrabalho integralmente à distância, não seja obrigado a esse comparecimento presencial na sua unidade de trabalho, mas que esteja disponível para se fazer presente sempre que requisitado e justificado pela necessidade do serviço.

1.2 – A proibição para os servidores em estágio probatório (Art. 8º, I):

> Art. 8º Não poderão se habilitar ao regime de teletrabalho ou a sua renovação os servidores que:
>
> I - não tenham cumprido o período de estágio probatório;

Seguindo com a análise dos pontos controversos dessa nova sistemática, abordamos o caso dos **servidores que estejam em estágio probatório,** que foram proibidos de pleitearem o trabalho à distância enquanto estiverem nessa condição, cuja medida também é digna de reprovação, pois não há motivos minimamente razoáveis para tanto.

É importante lembrar que, **por deliberação recente da própria Administração, por meio do Ato Normativo nº 032/2023, a limitação para que os servidores em estágio probatório pudessem se habilitar ao teletrabalho era de apenas um ano, não havendo qualquer alteração contextual que justifique a ampliação dessa vedação em tão pouco tempo**. Essa medida favorece o surgimento de um cenário de insegurança jurídico-normativa, ressaltando que, conforme dito alhures, as considerações do novo diploma normativo enfatizam **a experiência exitosa alcançada com o implemento do modelo no ano de 2021**.

Apesar de reconhecermos que a Administração possui o poder/dever de rever seus próprios atos, baseado em critérios de conveniência e oportunidade, ou por vícios de ilegalidade, é preciso destacar que não há evidências nem foram apresentados argumentos plausíveis que justifiquem a necessidade de alteração desse entendimento em tão pouco tempo.

Ademais, a necessidade de acompanhamento do servidor em estágio probatório não representa óbice para que este desempenhe as suas atividades remotamente, visto que as ferramentas tecnológicas e sistemas hoje disponíveis, e amplamente utilizados na execução dos serviços, possibilitam que esse acompanhamento seja feito de maneira eficiente, ainda que à distância.

Destarte, soa minimamente razoável que seja também reformulado o dispositivo *sub examine*, sob pena, inclusive, de quebra da isonomia entre os servidores, uma vez que os parâmetros de aferição da produtividade para fins de teletrabalho são objetivamente aplicáveis a todos, independentemente de que fase se encontrem na carreira, isto é, as atividades realizadas remotamente pelos servidores estáveis podem também ser executadas pelos que estejam em estágio probatório.

1.3 – A limitação do teletrabalho para os Analistas Técnicos (Art. 8º, XX):

> Art. 8º Não poderão se habilitar ao regime de teletrabalho ou a sua renovação os servidores que:
>
> (...)
> XX – forem os únicos lotados em postos de trabalho que exigem formação específica e não exista substituto com a mesma especialidade.

Os servidores com formação específica em determinadas áreas de conhecimento executam atividades de natureza eminentemente técnica, com o uso de ferramentas tecnológicas capazes de possibilitar a sua atuação em qualquer lugar que se encontrem, através, por exemplo, de um equipamento com conexão à rede mundial de computadores.

Em outras palavras, a demanda pelo trabalho presencial desses servidores é sobejamente pequena, de modo que não há impedimento algum para que atuem em regime de trabalho remoto, ainda que não haja substituto com a mesma especialidade.

Esse aspecto da norma chama a atenção para um ponto relevante de discussão, no sentido de que não foram apresentados estudos ou resultados de análises que pudessem justificar as proibições impostas, como esta que ora analisamos que, por sua essência, injustificadamente, impede boa parte dos analistas pertencentes ao quadro do MPBA a se habilitarem para o teletrabalho.

Assim sendo, deve essa regra também ser modificada, de modo a permitir que esses servidores possam continuar empregando os seus conhecimentos em prol de uma boa e perfeita prestação do serviço, em consonância com os parâmetros da modernidade, que permite o exercício de atividades remotamente e com capacidade de atendimento para todas as demandas específicas do seu campo de atuação.

1.4 – O prazo de análise dos procedimentos e a obrigatoriedade de retorno ao trabalho presencial (Art. 40, parágrafo único):

> Art. 40 (...)
>
> Parágrafo único. Durante a análise da renovação do requerimento de regime de teletrabalho pelos órgãos competentes, caso o período de vigência tenha expirado, será necessário que o servidor retorne imediatamente ao trabalho presencial até a lavratura do novo Termo de Solicitação e Adesão.

A análise desse dispositivo é bem objetiva e denota a transferência para o servidor da responsabilidade por uma atribuição da Administração, senão vejamos:

Se cabe à Administração a análise dos pedidos de concessão e renovação do teletrabalho, mais especificamente por decisão da Corregedoria Administrativa, o servidor, que tenha efetuado o pedido dentro do prazo limítrofe estabelecido pelo próprio Ato Normativo, não pode ser penalizado por possíveis demoras na tramitação do procedimento.

Data Máxima Vênia, cabe à Administração estruturar-se para garantir o bom e perfeito andamento dos trabalhos, e, caso haja algum percalço capaz de retardar o andamento do procedimento, pois imprevistos acontecem, **seria minimamente razoável prever a prorrogação da vigência do status anterior do regime de teletrabalho a que o servidor estava submetido**.

Portanto, Excelência, objetivamente, essa é a leitura mais justa do contexto, pelo que, a previsão normativa em destaque deve ser prontamente corrigida, nesse sentido.

1.5 – A proibição para os servidores lotados em promotorias que estejam em regime de substituição (Art. 12):

> Art. 12. Será permitido apenas o regime de teletrabalho em promotorias de justiça nas quais houver Promotores de Justiça titulares ou substitutos, sendo proibido naquelas em que houver Promotor de Justiça atuando em exercício de substituição ou em alguma espécie de designação eventual.

Esse é outro ponto emblemático do novo regramento sobre o que não subsistem justificativas plausíveis para tanto, visto que transfere para o servidor a responsabilidade sobre um problema antigo, que é o déficit no quadro de membros que compõem a instituição.

Sabe-se que não há Promotores de Justiça suficientes para ocuparem todas as unidades dispostas pelo estado, fazendo com que diversas promotorias funcionem em regime de substituição, e, nesse sentido, a vedação contida no artigo em destaque, indiretamente, **confere ao servidor a reponsabilidade por manter a promotoria vacante em funcionamento**.

No caso, é como se uma promotoria de justiça pudesse funcionar sem um promotor, mas não sem o servidor, o que não se admite. O contrário seria mais razoável, ou seja, é possível que uma unidade funcione sem um servidor, mas não sem um promotor.

Do mesmo modo, não se pode transferir para os servidores a responsabilidade pela criação das secretarias processuais nas Promotorias de Justiça, o que, segundo informações colhidas junto à Administração, nos parece ser uma condicionante para que os servidores possam se habilitar ao regime de trabalho remoto.

Excelência, não queremos aqui discutir de quem é a "culpa" por essa dificuldade que a instituição encontra para prover todas as vagas de membros, até porque acreditamos que esse problema perpassa por muitos aspectos que se perpetuam ao longo de muito tempo, e, que, muitas vezes, fogem até do poder de atuação da própria Administração, **todavia, não é justo também que os servidores sejam penalizados por isso**.

Conforme dito no início deste Petitório, o Ato Normativo nº 23/2024 não pode se materializar num instrumento de punição contra os servidores, pois não é essa a finalidade a que se destina, muito menos para puni-los pelo que não lhes compete.

Destarte, patente a necessidade de modificação dessa regra, permitindo aos servidores lotados em promotorias que estejam em regime de substituição a se habilitarem ao teletrabalho, mediante o preenchimento dos demais requisitos atinentes ao tipo.

1.6 – Os servidores que estejam respondendo a algum procedimento de natureza disciplinar (Art. 8, IV):

> Art. 8° Não poderão se habilitar ao regime de teletrabalho ou a sua renovação os servidores que:
>
> (...)
> IV – tenham, em seu desfavor, sindicância ou processo administrativo disciplinar em curso;

A proibição de requerer concessão ou renovação do teletrabalho para o servidor que esteja respondendo a algum procedimento de natureza disciplinar, no contexto apresentado pelo texto normativo em análise, **desvia-se por completo da finalidade da norma e, indiretamente, cria um mecanismo de punição antecipada**, visto que, até que seja proferida decisão administrativa punitiva, após o trâmite regular de um processo disciplinar, o servidor deve ser considerado inocente pelas acusações às quais está respondendo, ou que está sob averiguação, cujo aspecto controverso da norma, nesse sentido, se agrava ainda mais se

considerarmos o caráter investigativo de uma sindicância, em que sequer há uma acusação formal elaborada.

As disposições do artigo em evidência, nesse ínterim, representam sobretudo flagrante ofensa ao Princípio Constitucional da Presunção de Inocência, que, estampado no Art. 5º, LVII da Constituição Federal, assevera que ninguém será considerado culpado até o trânsito em julgado de decisão condenatória, o que se aplica também aos processos administrativos de natureza punitiva.

Absolutamente, não é possível atribuir culpa a um servidor que esteja respondendo a um processo disciplinar sem que esse procedimento ainda não tenha sido devidamente encerrado, e, com a publicação de uma decisão administrativa punitiva, da qual não caiba mais recurso. Pior ainda seria conceber essa ideia de culpa a quem esteja respondendo a uma sindicância, onde não há o exercício do contraditório e da ampla defesa, dada a natureza meramente investigatória do procedimento.

É por isso que dissemos acima que o dispositivo normativo em análise cria um mecanismo de punição antecipada, visto que impede o servidor de participar do regime de teletrabalho como se ele já tivesse sido declarado culpado por algum ilícito administrativo, antes mesmo de ser proferida qualquer tipo de decisão nesse sentido.

É importante notar que a instituição do teletrabalho pelos Ministérios Públicos foi autorizada, originariamente, pela Resolução CNMP nº 157/2017 **que, por sua vez, estabeleceu vedação apenas para os servidores que tenham sofrido penalidade disciplinar e por um determinado período de tempo**, conforme disposto no Art. 5º, I, *b*, da citada Resolução (documento em anexo), cujo teor abaixo transcrevemos:

> Art. 5º (...)
>
> I – a realização do teletrabalho é vedada aos servidores que:
>
> (...)
>
> b) **tenham sofrido penalidade disciplinar, por período definido em ato normativo de Cada Ministério Público, que não poderá ser inferior a um, nem superior a três anos contados da decisão final condenatória;** (***destacamos***)

Veja que a condicionante da proibição criada pelo CNMP, nesse contexto, é exatamente **a existência de uma decisão condenatória**, o que não se verifica, conforme visto, antes do trâmite regular de um processo disciplinar. Além disso, é importante consignar que, ainda que a instituição do regime seja um ato

essencialmente discricionário para os Ministérios Públicos, não se pode criar regras que sejam contrárias à norma originária.

No caso do MPBA, conforme se evidencia, o quanto disposto no Art. 8º, IV do Ato Normativo nº 23/2024 contraria a Resolução CNMP nº 157/2017, além de ofender também aos Princípios Constitucionais da Presunção de Inocência, do Devido Processo Legal, do Contraditório e Ampla Defesa, o que reclama a sua imediata correção.

1.7 – A vedação à interposição de recursos (art. 48):

> Art. 48. A natureza discricionária do presente Ato implica a impossibilidade de interposição de recurso sobre o requerimento de teletrabalho.

A vedação à interposição de recurso contra a decisão denegatória de concessão ou renovação do teletrabalho impede o exercício pleno do Duplo Grau de Jurisdição na esfera administrativa, que é um consectário do Devido Processo Legal, do Contraditório e Ampla Defesa. O direito de reexame da matéria é um direito consagrado pela nossa Lei Maior, à luz dos Princípios Constitucionais em evidência.

Cabe salientar, nesse contexto, que a decisão da Corregedoria Administrativa sobre os pedidos de concessão ou renovação do teletrabalho, por delegação de competência do Procurador Geral de Justiça, não é discricionária, pois vincula-se ao quanto disposto no Ato Normativo editado pela autoridade superior, evidenciando ainda mais a possibilidade de interposição de recurso, com o encaminhamento da matéria para ser reexaminada, principalmente quando verificados equívocos e inconsistências na análise dos critérios e requisitos formais pertinentes ao caso.

Nesta senda, cumpre dizer que a interposição de recurso contra uma decisão representa um importante instrumento de proteção e prevenção à falibilidade humana, isto é, ninguém é infalível, e, por isso, **não é crível conferir caráter absoluto a uma decisão que se vincula à observância de parâmetros pré-estabelecidos em norma própria editada por autoridade superior**.

Por outro lado, do ponto de vista infraconstitucional, a vedação à interposição de recurso contra a decisão denegatória do teletrabalho ofende diretamente a Lei Estadual nº 12.209/2011, que regulamenta o processo administrativo no âmbito do

estado da Bahia, a que se vincula o procedimento a ser instaurado a partir do pedido de concessão ou renovação do regime.

O Art. 4º, VI da referida Lei assegura ao servidor o direito de interpor recursos contra as decisões proferidas em sede de processo administrativo, garantindo o reexame da matéria por manifestação motivada da autoridade competente, nos seguintes termos:

> Art. 4º - **São direitos do administrado ao postular no processo administrativo**, sem prejuízo de outros que lhe forem assegurados:
>
> (...)
>
> VI - formular alegações, produzir provas e **interpor recursos, os quais serão obrigatoriamente objeto de apreciação e manifestação motivada da autoridade competente;** (***destacamos***)

Veja, Excelência, é clarividente a necessidade de correção do dispositivo normativo que ora combatemos, qual seja o Art. 48 do Ato nº 23/2024, visto que a regulamentação a que se destina a norma não pode representar transgressão dos preceitos legais e constitucionais vigentes.

Conforme se observa, são muitas as incorreções e variados são os fundamentos que apontam para a necessidade de reformulação das regras estabelecidas pelo Ato Normativo nº 23/2024, seja por transgressão da sua motivação e finalidade, seja por ofensa aos preceitos legais e constitucionais vigentes.

Passamos agora à análise de um aspecto de natureza formal do procedimento que também vincula a Administração como critério de natureza obrigatória.

2 – A COMISSÃO DE GESTÃO DO TELETRABALHO E A PARTICIPAÇÃO DO SINDICATO NO PROCESSO (ART. 17, PARÁGRAFO ÚNICO, RESOLUÇÃO CNMP Nº 157/2017)

Como é sabido, a instituição do regime de teletrabalho no âmbito dos Ministérios Públicos Estaduais foi autorizada pelo CNMP, por meio da Resolução nº 157/2017.

O Art. 17 da citada Resolução determinou a criação de uma Comissão de Gestão do Teletrabalho, da qual deve participar, obrigatoriamente, no mínimo, um representante da entidade sindical representativa da categoria de servidores vinculada ao respectivo Ministério Público.

Vejamos o que diz, nesse sentido, o parágrafo único do referido artigo 17:

> Art. 17 (...)
> **Parágrafo Único.** A comissão de que trata o *caput* deste artigo deverá ser composta, no mínimo, por 1 (um) representante das unidades participantes do teletrabalho, 1 (um) servidor da unidade de saúde, 1 (um) servidor da área de gestão de pessoas e **1 (um) representante da entidade sindical** ou, na ausência, desta, da associação de servidores. (***destacamos***)

Conforme se vê, a participação de um representante da entidade sindical na Comissão responsável por acompanhar a execução do regime de teletrabalho é um imperativo e, nessa condição, deve ser cumprida tal obrigatoriedade, sob pena de transgressão da norma originária, o que ensejaria a nulidade de atos e medidas tomados ao revés do quanto determinado pelo Excelso Conselho.

Vale repetir que há, no contexto geral do que aqui se discute, inegável vinculação do Ato Normativo nº 23/2024 com a Resolução em comento, não podendo a Administração, portanto, se desvencilhar do cumprimento dos requisitos originariamente estabelecidos para a instituição, regulamentação e execução do modelo.

Seria possível expor aqui uma gama de fundamentos de ordem doutrinária e jurisprudencial, referendando a matéria *sub examine*, todavia, entendemos ser um esforço desnecessário, pois acreditamos que os aspectos jurídicos abordados são incontroversos e representam a mais perfeita acepção do direito.

Desse modo, pugna pela integração deste Sindicato nas atividades de acompanhamento do teletrabalho junto a este Ministério Público, dando cumprimento ao quanto exposto, e, sobretudo, para dar efetividade aos parâmetros de participação coletiva nos processos que envolvem a construção das relações de trabalho no âmbito do serviço público.

3 – CONSIDERAÇÕES FINAIS

A instituição do teletrabalho representa a adequação de um regime à evolução social, em meio aos avanços tecnológicos que alcançam tanto os prestadores de um serviço quanto os destinatários deste.

Nesse contexto, é inegável que a prática tem produzido bons resultados ao MPBA, na medida em que empreende mais eficiência ao serviço e racionaliza os custos operacionais para a instituição.

É fato inegável também que há falhas e distorções a serem corrigidas, todavia, a correção não pode ser feita com a implementação de medidas restritivas

que impliquem no retrocesso da dinâmica. Ao invés de restringir, o modelo deve ser ampliado e aprimorado, para que os bons resultados sejam também mais abrangentes.

O regime de teletrabalho voltado para o bem-estar dos recursos humanos não deve ser visto como uma regalia para os servidores, mas antes de tudo como um instrumento de incremento da produtividade e efetivação de resultados.

Esse deve ser o olhar, o foco e o objetivo!

4 – CONCLUSÃO

Pelo exposto, requer a Vossa Excelência que se digne receber e processar o presente aditamento com as formalidades legais pertinentes, e, no mérito, que sejam julgados procedentes os pedidos aqui aditados, para reformular o Ato Normativo nº 23/2024, especialmente no que toca às regras, critérios e requisitos para os pedidos de concessão e renovação do teletrabalho no âmbito do MPBA, nos termos aqui expostos.

Em tempo, requer que a Entidade Sindical Requerente seja intimada de todos os atos, termos, movimentações e decisões deste expediente, sob pena de nulidade.

Nesses termos, pede deferimento.

Salvador – Bahia, 12 de junho de 2024.

gov.br Documento assinado digitalmente
ERICA OLIVEIRA DE SOUZA
Data: 12/06/2024 19:38:32-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

Erica Oliveira de Souza
Diretora-presidente