

Ofício nº 006/2021/ANAFE

Brasília/DF, 14 de janeiro de 2021.

Exmo. Dr. José Levi Mello do Amaral Júnior
Advogado-Geral da União,
Brasília/DF

Assunto: NECESSIDADE DE ABERTURA AO DEBATE DEMOCRÁTICO QUANTO AOS TERMOS DA MINUTA SOBRE TELETRABALHO E DESTERRITORIALIZAÇÃO – TRANSPARÊNCIA E PARTICIPAÇÃO OPORTUNA E APROPRIADA

Excelentíssimo Senhor Advogado-Geral da União,

A **Associação Nacional dos Advogados Públicos Federais (ANAFE)**, maior entidade da Advocacia Pública Federal, com cerca de 4 mil associados dentre Advogados da União, Procuradores do Banco Central, Procuradores da Fazenda Nacional e Procuradores Federais vem, oportunamente, visando aprimorar diálogo na construção de um modelo seguro e sustentável de criação e expansão das Equipes Desterritorializadas no âmbito das carreiras vinculadas à AGU, apresentar as sugestões e requerimentos a seguir:

O advogado público, ao contrário do privado, não pode escolher casos ou clientes, estando sujeito a uma carga processual cada vez maior e com alta responsabilidade porque lida com recursos e interesses públicos. Esse conjunto de fatores é gatilho perfeito para disparar inúmeros distúrbios e doenças mentais ou comportamentais.

Estudos apontam que 22,6% dos afastamentos de servidores públicos são ocasionados por doenças como ansiedade e estresse grave. Na área jurídica, a situação é ainda pior, com 60% das licenças médicas ocasionadas por transtornos mentais e comportamentais. Na raiz desse problema é recorrente a queixa quanto ao volume ou excesso de trabalho (<https://gio.bo/34ljev8>).¹

¹ Segundo consta do NUP 00696.000113/2019-42, as Cids que mais se destacaram na carreira de Procurador Federal foram às relacionadas a transtornos psicológicos (Cid F) e dorsopatias (Cid M50-4). No que toca à saúde mental, temos o seguinte quadro: 1. Ano de 2016: 71 membros com licença para tratamento da própria saúde por motivo de depressão, transtornos neuróticos, transtornos relacionados ao “stress” e transtornos psicossomático, o que gerou o total de 3.612 dias de afastamento no ano; 2. Ano de 2017: 98 membros com licença para tratamento da própria saúde por motivo de depressão, transtornos neuróticos, transtornos relacionados ao “stress” e transtornos psicossomático, o que gerou o total de 4.610 dias de afastamento no ano; 3. No ano de 2018, 95 membros, integrantes da carreira de Procurador Federal, estiveram afastados em razão de licença para tratamento da própria saúde por motivo de depressão, transtornos neuróticos, transtornos relacionados ao “stress” e transtornos psicossomático, o que gerou o

Toda essa situação tende a ser agravar no contexto de restrições de circulação social e com a expansão do *home office* causadas pela pandemia da COVID-19. Por isso, a Diretoria de Defesa de Prerrogativas da ANAFE, a partir do diálogo e dos questionamentos advindos de colegas que foram incluídos em equipes desterritorializadas os quais, em maioria, estão atuando, formal ou informalmente, em *home office*/teletrabalho, vem suscitar sugestões para aprimoramento do modelo adotado pelas carreiras da AGU.

Como sabido, o teletrabalho, com a criação de equipes desterritorializadas, já é uma realidade, mas precisa ser melhor pensado e discutido. Há marcos normativos sobre a matéria. Podemos citar, inicialmente, atos normativos que instituíram trabalho remoto no âmbito da PGF, a exemplo da Portaria PGF no 978, de 2015 (Equipes de Trabalho Remoto - ETR's), ETRs-BI (Portaria PGF no 979, de 2015), ETR-Probidade (Portaria PGF no 156, de 2016), ETR-Regressivas (Portaria PGF no 157, de 2016) e ETR-LIC (Portaria PGF no 931, de 2018).

No âmbito da PGU podemos mencionar a Portaria PGU nº 1, de 2016 (Equipes Virtuais de Alto Desempenho - EQUAD's) e mais, recentemente, a Portaria PGU nº 26/2020.

A Portaria AGU nº 312, de 12 de agosto de 2018 (para as carreiras de Advogados da União e Procurador Federal) estabelece regras gerais e critérios básicos para a formação de equipes de trabalho remoto ou teletrabalho.

Cite-se, ainda, Portaria BCB nº 107.218, de 17 de março de 2020 (alterada pela Portaria BCB nº 107.636, de 4 de junho de 2020), válida para os Procuradores do Banco Central do Brasil e a Portaria PGFN nº 1069, de 9 de novembro de 2017 (para os Procuradores da Fazenda Nacional).

Em princípio, é importante considerar que o movimento atual de criação de equipes desterritorializadas se dá em um momento em que a atuação dos colegas em teletrabalho aumentou enormemente em decorrência da vigente pandemia da Covid-19 e não há sinais, em curto prazo, que indique essa modalidade de trabalho à distância, sem aglomeração nas unidades físicas da AGU venha a ser alterada.

Daí porque a desterritorialização precisa ser refletida em conjunto com a realidade de trabalho à distância que se disseminou na AGU, em todas as suas carreiras.

Por outro lado, é de conhecimento geral, confirmado em reuniões realizadas pela ANAFE com órgãos de direção da AGU, que tramita perante as instâncias decisórias da AGU minuta de regulamentação que visa disciplinar o teletrabalho e a desterritorialização no âmbito das carreiras da AGU, sobretudo em face da edição da Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020 do Ministério da Economia.

Diante desse cenário e da não disponibilização da minuta para debate e discussões com os membros das carreiras envolvidas e suas associações, torna-se premente e necessário que sejam suscitados pontos sensíveis e sugestões de temas a serem disciplinados de modo adequado.

Para além disso, é fundamental e essencial que antes da finalização da aludida minuta seja aberto o seu texto para as contribuições dos colegas advogados públicos

total de 5.170 dias de afastamento no ano.



federais envolvidos, seja com o objetivo de captar riscos e oportunidades, seja, para legitimar qualquer iniciativa neste sentido, buscando maior adesão e melhor implementação.

DA NECESSIDADE DE ABERTURA AO DEBATE DEMOCRÁTICO QUANTO AOS TERMOS DA MINUTA SOBRE TELETRABALHO E DESTERRITORIALIZAÇÃO – TRANSPARÊNCIA E PARTICIPAÇÃO OPORTUNA E APROPRIADA

A abertura das discussões sobre uma minuta de nova regulamentação que venha disciplinar o teletrabalho nas carreiras da AGU para contemplar preocupações e sugestões dos membros das carreiras envolvidas e das respectivas associações corporativas, além de ser imperativo normativo decorrente do dever de transparência e democratização das decisões que afetam a vida dos colegas (art.37 da CF c/c art.32 a 35 da Lei 9.784/99), é uma necessidade organizacional e de governança que permitirá a produção da norma mais apropriada às necessidades do serviço público, contemplando os riscos e oportunidades envolvidos.

Além disso, o envolvimento das partes interessadas na fase de concepção do ato normativo visa, ainda:

- a) identificar partes interessadas e seus perfis*
- b) mapear riscos e oportunidades;*
- c) gerar envolvimento dos agentes afetados, garantindo maior legitimidade à decisão a ser tomada;*
- d) facilita a implementação da nova regra;*
- e) garantia de maior eficácia dos custos envolvidos para que sejam alocados da melhor maneira possível, evitando retrocessos ou grandes ajustes;*
- f) como se trata de decisão que afeta a vida profissional e pessoal dos advogados públicos, é medida que lhe garante dignidade para o adequado exercício de suas funções públicas;*

Além disso, a abertura dialógica contempla os **objetivos estratégicos da AGU para os anos 2020-2023** estabelecidos pelo Comitê de Governança da AGU, conforme Resolução n. 01/2020², em especial no que toca ao objetivo estratégico “**Desenvolver Comunicação Proativa para obter resultados institucionais**” a ser executada pelo Núcleo de Comunicação e Governança e que tem por ação intensificar a comunicação entre a AGU e seus públicos, interno e externo.

² https://www.gov.br/agu/pt-br/governanca/resolucao-no-01_29-05-2020_aprova-o-plano-estrategico-institucional-2020-2023-da-agu.pdf



Mutatis mutandis, esse é o espírito que norteia o funcionamento da atuação administrativa do Poder Executivo federal e suas instâncias, notadamente seus processos e fluxos, sobretudo quando o assunto possua especial relevância. Assim, dispõe a Lei 9.784/99:

Art. 32. Antes da tomada de decisão, a juízo da autoridade, diante da relevância da questão, poderá ser realizada audiência pública para debates sobre a matéria do processo.

Art. 33. Os órgãos e entidades administrativas, em matéria relevante, poderão estabelecer outros meios de participação de administrados, diretamente ou por meio de organizações e associações legalmente reconhecidas.

Art. 34. Os resultados da consulta e audiência pública e de outros meios de participação de administrados deverão ser apresentados com a indicação do procedimento adotado.

Tudo a demonstrar que a tomada de decisão sobre questão relevante que afete a vida e a atuação profissional dos integrantes de uma organização deve ser precedida de amadurecido debate, com envolvimento das partes interessadas, notadamente, no caso da AGU, os advogados públicos federais.

A disponibilização da minuta atende, ainda, a pressupostos legais de **transparência** e impessoalidade na Administração Pública, além de se manter em consonância com a Lei 12.527/2011 (Lei de Acesso à Informação):

Art. 3º Os procedimentos previstos nesta Lei destinam-se a assegurar o direito fundamental de acesso à informação e devem ser executados em conformidade com os princípios básicos da administração pública e com as seguintes diretrizes:

I - observância da publicidade como preceito geral e do sigilo como exceção;

II - divulgação de informações de interesse público, independentemente de solicitações;

III - utilização de meios de comunicação viabilizados pela tecnologia da informação;

IV - fomento ao desenvolvimento da cultura de transparência na administração pública;

V - desenvolvimento do controle social da administração pública.

Assim, seja por decorrência normativa, seja por absoluta necessidade organizativa e governativa, **torna-se imprescindível, o quanto antes, seja aberto canal amplo de debate sobre a minuta em tramitação na AGU.**



SUPERPOSIÇÃO DO SISTEMA DE TRABALHO DESTERRITORIALIZADO COM O TRABALHO EM HOME OFFICE/TELETRABALHO

Ainda que se possa estabelecer a distinção entre regime de teletrabalho ou trabalho remoto e o método/sistema da desterritorialização, percebe-se que, atualmente, sobretudo impulsionado pelo distanciamento social causado pela pandemia da Covid-19, a multiplicação de unidades desterritorializadas que adotaram o regime de teletrabalho tem avançado consideravelmente expondo, no mais das vezes, algumas questões que indicam a necessidade de aprimoramento do processo de criação, expansão e monitoramento dessas equipes.

Conforme se pode observar do NUP: 00407.039397/2018-94 em que se discute a formatação de uma regulamentação geral da PGF sobre o assunto, houve a compartimentação do sistema de trabalho em espécies, quais seja:

a) trabalho territorializado, assim considerado aquele em que o Procurador Federal recebe demandas exclusivamente originárias de localidades abrangidas pela competência territorial do seu órgão de exercício; ou

b) trabalho desterritorializado, assim considerado aquele em que o Procurador Federal recebe demandas originárias de diversas localidades, sem relação necessária com a competência territorial do seu órgão de exercício, conforme definido em ato regulamentar específico.

Sendo que o trabalho desterritorializado pode ser realizado em nível nacional, regional e estadual.

Por sua vez, os regimes de trabalho são identificados da seguinte forma:

a) presencial, assim considerado aquele em que o trabalho é realizado nas dependências do órgão de exercício do Procurador Federal, salvo hipóteses de necessário deslocamento; ou

b) teletrabalho, assim considerado aquele em que o trabalho é realizado fora das dependências dos órgãos de exercício da Procuradoria-Geral Federal, com ganhos de eficiência, por intermédio de tecnologias da informação e da comunicação

Sendo assim, é possível fazer a perfeita distinção entre o regime de trabalho remoto e o método de distribuição de trabalho desterritorializado. O que não se pode desconsiderar é progressivo avanço do teletrabalho, sobretudo neste ano de 2020 marcado pela pandemia da COVID-19, nos diversos postos do mercado de trabalho e, igualmente, na AGU³.

Portarias foram sendo editadas para prorrogar o período de trabalho remoto (Portaria AGU nº 84/2020, posteriormente atualizada pela Portaria nº 126/2020 e pela Portaria AGU nº 272, de 27/07/2020).

³ <https://www.gov.br/agu/pt-br/comunicacao/noticias/agu-destaca-trabalho-remoto-e-protecao-da-democracia-em-encerramento-do-ano-judiciario>



Isso tem sido estimulado progressivamente, ainda, em razão da economia que o teletrabalho tem gerado para os cofres público. Entre março de julho de 2020 a AGU conseguiu economizar R\$ 5,2 milhões em razão do expansivo teletrabalho praticado pelas carreiras da AGU, conforme estava a Secretária-geral de Administração⁴. Enquanto isso, o governo federal economizou R\$ 1 bilhão com custeio administrativo durante a pandemia do novo coronavírus (covid-19), incluindo o pagamento de auxílios e adicionais e despesas com diárias, passagens e locomoção, serviços de água, esgoto e energia elétrica, cópias e reprodução de documentos⁵.

Segundo dados mais recentes, desde 17 de março de 2020, o regime de teletrabalho já possibilitou uma economia de quase R\$ 10 milhões aos cofres da instituição, somente entre os meses de março e novembro. O balanço leva em conta despesas com água, energia, transporte, diárias e passagens aéreas nas cinco Superintendências de Administração da AGU (DF, SP, RJ, PE e RS) e na Unidade de Atendimento em Minas Gerais⁶.

Cite-se, ainda, que o Comitê de Governança da Advocacia-Geral da União - CG-AGU elegeu como objetivo estratégico “Racionalizar a estrutura organizacional” no Planejamento Estratégico 2016-19 da AGU (Resolução nº 1/2018/CG-AGU) e que a alocação de membros em teletrabalho resultará, necessariamente, na redução de custos para a Administração, em razão da diminuição dos espaços físicos ocupados.

Com isso, é claro o diagnóstico de que a realidade do trabalho remoto, que já é predominante na AGU, deverá se tornar cada mais permanente.⁷

Por outro lado, é preciso considerar que uma parte desse custo passou a ser suportado pelo próprio Advogado Público. De acordo com a cesta home office, os gastos podem ficar 25% mais altos. Essas despesas, segundo o FGV IBRE, representam 35% do orçamento familiar.⁸

É preciso compreender que, se de um lado, o teletrabalho proporciona importante economia de recursos públicos, realoca o **custeio de despesas necessárias à continuidade do serviço público na conta do servidor público**. Atento a esse fato, inclusive, tramita no Congresso Nacional projeto de lei⁹ que visa justamente instituir auxílio home-office para ressarcir custos arcados pelo empregado para viabilizar o trabalho remoto.

⁴ Sobretudo pela redução dos custos com água, energia, transporte, diárias e passagens aéreas.

⁵ Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2020/setembro/governo-federal-economiza-r-1-bilhao-com-trabalho-remoto-de-servidores-durante-a-pandemia>

⁶ Disponível em: <https://www.gov.br/agu/pt-br/comunicacao/noticias/agu-economiza-quase-r-10-milhoes-com-adocao-de-teletrabalho-excepcional-e-mantem-alto-indice-de-productividade>. Acesso em 07 jan 2021.

⁷ No âmbito do Banco Central do Brasil cerca de 90% dos servidores atuam em trabalho remoto: https://www.bcb.gov.br/pre/normativos/busca/downloadVoto.asp?arquivo=/Votos/BCB/2020329/Voto_do_BC_329_2020.pdf

⁸ Disponível em: <https://6minutos.uol.com.br/carreira/quanto-custa-de-trabalhar-de-casa-home-office-pode-encarecer-gastos-em-ate-25/>. Acesso em 07 jan 2021.

⁹. O projeto de lei 5.341/2020 prevê que as despesas de internet, energia elétrica, softwares, hardwares e infraestrutura ao trabalho remoto serão ressarcidos ao empregado na proporção de



Assim, diante de todo esse contexto de atividades remotas no âmbito da AGU, com cada vez mais acumulação de gastos e de funções de rotina suportadas diretamente pelos Advogados Públicos Federais, a implementação das equipes desterritorializadas passa a ser um desafio ainda maior e que aponta para preocupações que precisam ser analisadas e cotejadas.

Ou seja, embora o teletrabalho e a desterritorialização sejam fenômenos conceitualmente distintos, a implementação desta em uma realidade de amplo trabalho remoto, torna a expansão da desterritorialização algo ainda mais desafiador e arriscado.

Por isso, diante de questionamentos de colegas das diversas regiões e carreiras, tomamos a iniciativa de abrir um canal de comunicação (ricalbarroso@gmail.com) para colher contribuições e sugestões dos colegas sobre o tema da desterritorialização.¹⁰

A partir daí foram encaminhados para o referido endereço eletrônico sugestões e observações, as quais agregadas às conversas realizadas com colegas de diversas carreiras da AGU e em diferentes regiões nos permitiram construir um quadro de mapeamento de riscos para construção de um debate sobre os aprimoramentos que podem ser implementados no sentido de minimizar os riscos e maximizar os benefícios dessas iniciativas de sistema de trabalho desterritorializado com teletrabalho.

Vale o registro, ainda, de que quando do advento da publicação do Edital 03/2020-PGF que buscava recrutar Procuradores para compor a Equipe Nacional de Matéria de Educação foi observada a exigência de declaração, pelo procurador-candidato, de se avaliar “apto a lidar com elevada distribuição processual” e que possui “alto rendimento”. Como se tratava de conceitos abertos que poderiam gerar riscos de assédio aos colegas, fizemos instaurar um NUP específico no SAPIENS e encaminhamos ao PGF requerendo a modificação do edital para que sejam afastadas essas exigências (NUP 00411.104408/2020-70).

Nessa ocasião, a PGF retificou o Edital, excluindo essa exigência, e lançando novo chamamento público para o preenchimento das vagas.

Isso demonstra a necessidade de um acompanhamento prévio, simultâneo e posterior da implantação dessas equipes, com participação de observadores externos às posições de chefia.

MAPEAMENTO DE RISCOS DO TELETRABALHO

A partir de consulta aberta em grupos de WhatsApp e pelo Facebook¹¹, além de diálogo com integrantes de equipes desterritorializadas, conseguimos diagnosticar alguns

30% dos custos. (Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral/projeto-de-lei-preve-que-empregador-pague-auxilio-home-office-a-funcionarios,70003574604> . Acesso em 07 jan 2021).

¹⁰ Publicado na página do Facebook da ANAFE no dia 26.11.2020.

¹¹ Indicamos e-mail para direcionar contribuições e sugestões que viessem a ser apresentadas pelos colegas.



aspectos que demandam cuidado e aprimoramento no modelo de implantação de equipes desterritorializadas no âmbito das carreiras da AGU. Podemos citar, por exemplo:



PROPÓSITO DO PRESENTE ENCAMINHAMENTO

O objetivo da inauguração deste NUP é iniciar um diálogo mais amplo e coordenado daquilo que tem resultado em um processo de implementação exitoso e detectar oportunidades de aprimoramento dos atos normativos e experiências realizadas nas diversas unidades da AGU pelo Brasil de modo a subsidiar minuta de regulamentação do teletrabalho na AGU, considerando o movimento progressivo de desterritorialização das atividades da organização.

Assim, este encaminhamento não tem por objetivo ser exaustivo, mas criar um canal permanente e estável de encaminhamento de demandas que podem nortear a direção da AGU no alinhamento das estratégias que vem sendo adotadas em diversas unidades das carreiras vinculadas à AGU.

Com isso, busca-se prevenir riscos futuros para o serviço jurídico da AGU e para a saúde e qualidade de vida dos advogados públicos, ao mesmo tempo em que produz a



oportunidade de correção de rumos para o alcance dos melhores objetivos que o método da desterritorialização aliado ao teletrabalho podem oferecer.

DIAGNÓSTICO E FALTA DE ALINHAMENTO EM RELAÇÃO ÀS BOAS DIRETRIZES E BOAS PRÁTICAS – DÉFICIT DE PARTICIPAÇÃO

De modo geral é possível observar uma **falta de uniformidade** naquilo que é passível de padronização com ganhos de eficiência.

Como se verá as diferentes normas emitidas no âmbito das carreiras da AGU apresentam distinções que indicam uma falta de articulação coordenadora da AGU, enquanto macrossistema jurídico constitucional (art.131 da CF, art.2 , 4º, I da Lei Complementar 73/93), o qual engloba o funcionamento jurídico e sua eficiência, nas mais diversas projeções das carreiras de Advogado da União, Procurador Federal, Procurador da Fazenda Nacional e Procurador do Banco Central.¹²

Ademais, a distinção injustificada nos regramentos alusivos à atividade de teletrabalho e desterritorialização geram perplexidades incompreensíveis que depõem contra a organicidade da AGU e em detrimento seu melhor desempenho, afetando o clima organizacional e, em fim, a qualidade de vida dos procuradores e advogados.

Assim, utiliza-se como ponto de partida a regra maior estabelecida pela AGU sobre o assunto e que vem a ser a Portaria 312/2018, a qual traz critérios e normas sobre Teletrabalho a seguir destacadas, exemplificativamente:

*Art. 2º Para os fins desta Portaria considera-se teletrabalho, aquele cujas atividades são realizadas remotamente, fora das dependências das unidades da AGU, **com ganhos de eficiência**, por intermédio de tecnologias da informação e da comunicação.*

De partida a Portaria aponta que a gestão eficiente (art.3º) é aquela que preza pela qualidade de vida e pela equalização da carga de trabalho dos membros.

Vejamos o art.5º que traz critérios e limites para implantação do teletrabalho:

Art. 5º Ficam os órgãos mencionados no art. 1º autorizados a instituir programas de teletrabalho, bem como estabelecer os critérios e limites para a implementação em suas respectivas unidades, observadas as seguintes diretrizes:

1 - demonstração do resultado efetivo para a unidade, no que se refere à redução de gastos com infraestrutura física, tecnológica e de comunicação;

¹² Embora a PGFN esteja subordinada administrativamente ao Ministro da Economia, persiste o papel maior do Advogado-Geral da União em superintender a atividade jurídica dos membros das carreiras da AGU, notadamente na busca da eficiência do serviço jurídico, com reflexos no seu regime de trabalho, sob pena da criação de odiosas distinções arbitrárias e injustificáveis, dada a igual dignidade as funções.

II - **abrangência somente das atividades que possam ter seu desempenho acompanhado e avaliado objetivamente**, conforme as metas e os critérios definidos em instruções específicas.

III - adesão voluntária, **garantindo-se iguais oportunidades de acesso e permanência aos membros que cumpram as metas de desempenho estipuladas mediante regras transparentes, objetivas e impessoais**;

IV - garantia da **capacidade plena de funcionamento dos setores responsáveis pelo atendimento ao público externo e interno e de capacidade suficiente à realização das atividades presenciais**;

V - instituição de mecanismos de orientação, **acompanhamento e avaliação periódica do desempenho, produtividade e engajamento que comprovem a adaptação do membro ao teletrabalho e recomendem sua permanência ou revogação da autorização**;

VII - participação universal dos membros no teletrabalho, em sistema de rodízio, quando houver mais interessados que o quantitativo previsto por unidade de lotação;

VIII - **incremento de produtividade e desempenho**;

IX - adequação do perfil do membro às atividades a serem executadas;

X - **prioridade no processo seletivo aos membros**:

a) **com deficiência**;

b) que tenham filhos, cônjuge ou dependentes com deficiência;

c) gestantes e lactantes;

d) por motivo de saúde do próprio membro ou de pessoa da família, constatada em perícia

médica;

e) que ainda não tenham atuado em teletrabalho.

XI - limitação de prazo máximo de dois anos de permanência em teletrabalho, ressalvadas as hipóteses das alíneas a, b, c e d, do inciso X, prorrogáveis conforme instruções específicas.

§ 1º Os titulares dos órgãos mencionados no art. 1º estabelecerão regras para a realização **de reuniões periódicas, inclusive com a participação dos membros em teletrabalho**, visando à uniformização de entendimentos e avaliação de desempenho de suas unidades e equipes.

Como se observa, a Portaria 312, que é a regra geral a ser observada por todos os órgãos da AGU mencionados no art.1º, claramente aponta as diretrizes básicas que devem ser observadas. Chama atenção o cuidado com os seguintes itens:

1.a avaliação de desempenho acompanhada objetivamente;



2. *igualdade de oportunidade de acesso, mediante regras transparentes, objetivas e impessoais;*
3. *acompanhamento e avaliação periódica do desempenho;*
4. *reuniões periódicas com membros em teletrabalho;*

O artigo 8º, por sua vez, traz as obrigações básicas do advogado ou procurador que venha atuar em equipe remota:

I - atender às convocações para comparecimento presencial na respectiva unidade de exercício sempre que houver necessidade ou interesse da Administração, tais como participar de reuniões presenciais, eventos de capacitação e quaisquer outros atos de interesse institucional, convocados com antecedência de cinco dias úteis;

II - participar de reuniões virtuais convocadas pela chefia imediata com pelo menos um dia útil de antecedência;

III - indicar e manter ativos e atualizados os telefones e endereços de contato, inclusive eletrônicos, presumindo-se do respectivo conhecimento todas as tarefas e mensagens encaminhadas pelos sistemas e meios de comunicação oficiais;

IV - adotar imediatamente providências para o saneamento de dificuldades que possam atrasar ou prejudicar o desempenho, a produtividade e o bom resultado das respectivas atividades;

V - fornecer os esclarecimentos e as informações necessárias ao pleno acompanhamento e avaliação, conforme as orientações expedidas pela Advocacia-Geral da União ou pelo órgão respectivo;

VI - custear as estruturas mobiliárias, logísticas e tecnológicas necessárias à realização do trabalho;

e

VII - zelar pela segurança das informações e pelo sigilo profissional.

Como se pode observar, são obrigações elementares inerentes ao trabalho remoto. Não há exageros e imposições demasiadas que colidem ou concorrem com a atividade finalística do procurador.

Ao contrário disso, em normas setoriais e editais elaborados por órgãos de direção das carreiras da AGU são recrudescidas exigências muito além desse padrão, impondo atribuições sistêmicas e informacionais, sem qualquer apoio correspondente, para que sejam feitas pelo procurador, ao lado do aumento de desempenho, o que se torna fator preocupante de sobrecarga indevida que deteriora a qualidade de vida do procurador e reduz a possibilidade de um serviço de qualidade.



É preciso que se pense a instituição de **núcleo de apoio com servidores ou terceirizados** aptos a assessorar e apoiar o trabalho dos procuradores na sua atuação judicial, incrementada por sistemas adicionais de consulta e acesso.

Esses núcleos podem ser criados em regime de teletrabalho e que tenha capacidade de ajudar aos procuradores na consulta a sistemas, controle de subsídios, triagem, minutas, etc.

Outro ponto que merece destaque se refere aos critérios de acesso às posições desterritorializadas e reserva de lugares por escolha direta do Procurador-Chefe são pontos críticos na análise dessas normas setoriais.

De um modo geral também não se observa que a construção das equipes são previamente **discutidas e negociadas** com integrantes das unidades atingidas e, sobretudo, considerando as contribuições e sugestões dos colegas que serão impactados.

Importante registrar, ainda, que a Portaria 312 sinaliza com possibilidade de apoio da gestão para disponibilizar suporte tecnológico, na forma do art.8, §2º (§ 2º *A seu critério e havendo disponibilidade, a unidade poderá providenciar, integral ou parcialmente, as estruturas tecnológicas previstas no inciso VI, ouvida a Secretária-geral de Administração*).

Isso demonstra que a norma geral é mais atenta e cuidadosa com as repercussões e encargos repassados ao procurador na implantação do trabalho à distância, fato que se aplica ao momento atual, em que as atividades de equipes desterritorializadas são predominantemente feitas por equipes de trabalho remoto.

De logo, marca-se que sem um estudo prévio, em nível apropriado e com transparência suficiente não é possível mapear os riscos e oportunidade para torna mais legítima e apropriada a intervenção desterritorializante.

Esse aspecto (**déficit de transparência e participação dos envolvidos**) tem sido detectado em praticamente todas as iniciativas até o momento.¹³

Por outro lado, ainda no ensejo dos preceitos normativos acima, tem-se constatado a necessidade de reduzir o nível de discricionariedade (subjetivismo) na tomada de decisão sobre critérios de acesso adicionais, números de posições por indicação direta pelo chefe da unidade e respeito aos critérios de prioridade de acesso (ex. deficiência física).

Da mesma forma, ao contrário do que é preconizado no art.5º, V da Portaria 312 é possível perceber que há uma falha no monitoramento e acompanhamento das equipes, uma vez que não envolvem os colegas na tomada decisão, apuração dos riscos no curso das ações e no amplo acesso aos critérios produzidos.

O §1º do art.5º estabelece reuniões periódicas com equipes de trabalho à distância, o que reforça ideia de uma gestão e monitoramento participativo, fato que não se tem verificado na atuação das equipes implantadas.

¹³ Verificamos a realização de reuniões já na fase de lançamento do Edital para formação de equipes, quando a decisão sobre tempo e formato já foram tomadas. As reuniões se dirigem, portanto, a passa informação de modo unidirecional (da chefia para o chefiado), eis que a decisão já está tomada.

Como se pode observar, há um paradigma maior corporificado pela Portaria 312 da AGU que precisa ser observado para que os padrões mínimos de previsibilidade e de segurança sejam respeitados, a bem da transparência e da segurança jurídica.

Convém chamar atenção, ainda, à conveniência, ou não, da manutenção de **prazo de 2 anos para manutenção do teletrabalho**. Sobre esse ponto encaminhamento produzido pela Comissão da Advocacia Pública Federal da OAB, produzido em 13.08.2020, é destacado que:

“(...)Atualmente, o artigo 5º, XI, da Portaria nº 312/2018 prevê um prazo de 2 anos para o teletrabalho. Tal prazo é exíguo demais para estimular à adesão ao teletrabalho. Na maioria das vezes, a opção pelo citado regime, que impõe aumento de carga e menos estrutura, decorre da necessidade/vontade de alteração de domicílio. Um prazo curto não estimula, ao contrário, acarreta a continuidade de situações informais, tornando a regra sem aplicabilidade, máxime onde os processos são totalmente eletrônicos. Ademais, a não regulamentação do regime de teletrabalho por algumas das Instituições, ou, por algumas das unidades que a compõem, traduz situação de desigualdade e assimetria entre membros, o que prejudica o exercício das atividades e, por decorrência, das prerrogativas dos profissionais da advocacia.”

Como se observa, parece apropriado retirar essa previsão temporal quanto ao trabalho remoto, ainda, que seja possível articular rodízios periódicos de posições.

Da mesma forma, parece ser eloquente que a mencionada Portaria não tenha estipulado obrigação de aumento de carga de trabalho ou de processos para aqueles que se disponham ao teletrabalho. Essa observação é ainda mais relevante quando se percebe que o momento de atuação remota acompanhado da desterritorialização tem se tornado a regra nas maiorias das unidades da AGU.

Isso para dizer, de logo, que não se justifica, no atual cenário estipular o **aumento da quantidade de trabalho** para quem está em trabalho remoto ou equipe desterritorializada, pelo simples fato de compor essas equipes ou se submeter ao trabalho remoto. Além do que, esse tipo de exigência, desestimula os advogados públicos a atuarem em teletrabalho.

Aliás, como se verá, no modelo estipulado para a PGFN, em recente alteração, foi suprimida a obrigação de aumento da quantidade de trabalho para quem esteja em equipe de trabalho remoto¹⁴.

Assim, vejamos, exemplificativamente, algumas normas editadas por órgãos de direção de todas as carreiras pertencentes à AGU:

1.PORTARIA PGFN Nº 1.069, DE 9 DE NOVEMBRO DE 2017 disciplina o teletrabalho no âmbito da PGFN.

¹⁴ PORTARIA PGFN Nº 19.759, DE 24 DE AGOSTO DE 2020 revogou o art.5º da Portaria PGFN nº 1.069.



Em relação ao referido ato normativo da PGFN, destacamos, de início, aquilo que está contido no art.1º e que é capaz de ordenar de forma segura o trabalho de Procuradores e Advogados em atuação desterritorializada e virtual. É que a regulamentação da PGFN toma a importante iniciativa de criar as denominadas Unidades Virtuais, COM LOTAÇÃO e EXERCÍCIO próprios dos procuradores, conforme dispõe o art.1º da Portaria PGFN nº 1.069/2017:

Art. 1º O teletrabalho no âmbito da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional - PGFN passa a ser regulado pela presente Portaria, podendo ser implementado nas seguintes formas:

I - Home Office: consiste na realização de atividades, de forma desterritorializada ou não, pelos membros da carreira de Procurador da Fazenda Nacional fora das dependências físicas das Unidades da PGFN, sem alteração de lotação ou de exercício.

II - teletrabalho permanente: modalidade de teletrabalho desenvolvido exclusivamente no âmbito das Unidades Virtuais, em que os membros da carreira de Procurador da Fazenda Nacional, lotados e em exercício nessas Unidades, executam suas atribuições funcionais, de maneira desterritorializada ou não, fora das dependências físicas das Unidades da PGFN.

Essa iniciativa tem o mérito de permitir que essas unidades virtuais, formalmente instituídas, sejam utilizadas para equalização do trabalho, garantindo **segurança jurídica e estabilidade** para escolha feita pelo procurador que tenha interesse em compô-la.

Da mesma forma, retira o caráter improvisado e inseguro daquele que se dispõe a participar de teletrabalho ou equipes desterritorializadas com **maior volume de trabalho**, simplesmente para poder residir em local diferente da sua lotação original/formal.

Ademais, incorpora de modo racional a realidade atual em que a imensa maioria dos colegas atuam à distância, em home office, ainda que de modo informal, dadas as recomendações sanitárias e normativas para evitar aglomeração e manter distanciamento social.

Além do que se trata de iniciativa tomada ao lado da disponibilização do home office, ou seja, haverá o teletrabalho sem alteração de lotação e exercício e haverá unidades virtuais desterritorializadas, com lotação própria.

Quanto ao volume de trabalho a que estão sujeitos os procuradores em home office, merece ser destacado que a PORTARIA PGFN Nº 19.759, DE 24 DE AGOSTO DE 2020 **revogou o art.5º da Portaria PGFN nº 1.069** que dispunha que o procurador em home office assumiria **carga de trabalho superior** a no mínimo 15% e no máximo 30% daquela atribuída aos demais colegas que atuem nas mesmas atividades.

Essa revogação, sobretudo em nossa realidade atual de prevalência do trabalho em home office, atualiza e torna coerente a regulamentação.



Neste ponto, vemos uma dessemelhança com a normatização da PGU que estipula em 15%.

Isso precisa ser uniformizado, **tanto quanto possível extirpando diferença de quantidade de trabalho**, salvo específica justificativa que não se refira ao mero trabalho à distância, porque esse, em nossa realidade atual, passou a ser a regra e não a exceção.

Em relação aos deveres dos Procuradores da Fazenda Nacional participantes do home office é válida a menção ao art.9º:

Art. 9º Além das demais atividades inerentes ao cargo, é dever dos Procuradores da Fazenda Nacional em regime de home office:

I - apresentar, ao gestor da Unidade, os registros de atividades;

II - propiciar, ao gestor da Unidade, o acesso aos trabalhos e a obtenção de outras informações e orientações, salvo dispensa justificada;

III- manter telefones de contato, inclusive pessoais, atualizados, no cadastro da Unidade, e ativos, em dias úteis, durante o seu horário de funcionamento;

IV - estar disponível, para comparecimento à Unidade, para reuniões administrativas, sessões de julgamento presenciais, despachos com magistrados e outros órgãos julgadores, participação em eventos de capacitação, eventos locais e sempre que houver interesse da Administração, mediante agendamento prévio;

V - consultar, nos dias úteis, a sua caixa postal individual de correio eletrônico ou outro canal de comunicação institucional previamente definido;

VI - alimentar os sistemas informatizados de acordo com as normas da PGFN, dentro dos prazos estabelecidos;

VII - informar, ao gestor da Unidade, o andamento dos trabalhos e apontar eventual dificuldade, dúvida ou informação que possa atrasar ou prejudicar a entrega dos trabalhos sob sua responsabilidade;

VIII- arquivar as suas peças judiciais, pareceres e outros documentos produzidos nos sistemas da PGFN, nos termos definidos no Plano de Implementação; e

IX - preservar o sigilo dos dados acessados de forma remota, observadas a legislação aplicável e as normas internas de segurança da informação, e adotar as cautelas adicionais necessárias.

X - comparecer à Unidade conforme definido no plano de trabalho

Como se observa, as exigências desbordam daqueles deveres previstos na Portaria 312. Inclui algumas atribuições burocráticas na responsabilidade do procurador que pode concorrer com o aumento da demanda processual, a exemplo do arquivo de peças nos sistemas da PGFN, notadamente quando não haja integração com PJe.



Também a obrigação de alimentar sistemas informatizados deve ser balizada com a quantidade de sistemas de PJe ou administrativos a serem consultados, o que pode comprometer ou dificultar o cumprimento dos prazos judiciais.

Isso tudo precisa ser balizado e discutido previamente.

Não que o Procurador não deva manejar sistemas, mas a sua utilização e a quantidade deles deve ser claramente discutida e balizada para que essa atuação sistêmica, ancilar, não venha prejudicar a atividade finalística de confecção de peças jurídicas e demais atos inerentes à advocacia pública propriamente dita (defesa dos mais relevantes interesses jurídicos do Estado Brasileiro).

Também o artigo 10 impõe o custeio da infraestrutura física e tecnológica a cargo do procurador.

Merece registro o cuidado da Portaria ao estabelecer a necessidade do gestor da Unidade elaborar relatórios periódicos para aferir a regularidade do trabalho em home office. (art.14), com avaliação anula pela unidade de gestão da PGFN.

Chama atenção também o cuidado em estipular na norma atribuições aos procuradores responsáveis pelas unidades virtuais, seja no plano da transparência dos dados, seja na sua atuação para garantir a superação de dificuldade e realização de medidas de aprimoramento.

Há previsão, ainda, no art.3º, alteração feita pela PORTARIA PGFN Nº 19.759, DE 24 DE AGOSTO DE 2020 para que a implementação do home office melhore a **qualidade de vida do procurador**, certamente garantindo que ele desempenhe de forma mais eficiente o trabalho jurídico e sem prejuízo à sua saúde mental e física.

Visando dar maior previsibilidade e mapeamento de riscos, é válido observar que a mesma Portaria 19.759 aprofundou cuidados com o conteúdo dos planos de trabalho para montagem de equipes de teletrabalho, o que é salutar. Por exemplo, no art7º estipula que o plano deve conter:

Art.7º. (...)

I - as atividades que serão desenvolvidas pelos Procuradores da Fazenda Nacional;

II - o indicador de desempenho e o critério utilizado para sua escolha;

III - as metas a serem alcançadas e o critério utilizado para sua definição;

IV - o quantitativo de vagas disponibilizadas, conforme o disposto no art. 6º desta Portaria, e o critério utilizado para a sua definição; e

V - a forma de atendimento às atividades presenciais.

§ 1º O processo administrativo SEI relativo ao plano de trabalho da Unidade deverá ser encaminhado à Divisão de Assuntos Estratégicos (DAE/CODIN/CGPD/DGC), para verificação de sua regularidade formal, por intermédio da Procuradoria-Geral Adjunta, do Departamento de Gestão



Corporativa ou da Procuradoria-Regional, a que a Unidade está diretamente vinculada.

A previsão normativa que garanta um conteúdo mínimo que possa promover transparência e clareza quanto aos critérios, volume de trabalho estimado, forma de atuação, metas, é fundamental para que se possa garantir segurança no funcionamento do setor e na tomada de decisão sobre a implantação do projeto.

Isso nos remete à necessidade de tornar mais robusto esse plano, seja com a inclusão das contribuições de colegas que serão atingidos, seja para criar instrumentos de monitoramento e acompanhamento transparentes que permitam a participação de colegas afetados.

Parece certo que para um apropriado conhecimento das realidades de modo a habilitar o agente decisor com a melhor decisão que haja envolvimento dos colegas eventualmente afetados pela criação da equipe.

Já é possível perceber que o modelo mais estável e objetivo até agora verificado foi atingido pela PGFN com a previsão de Home Office como regime aplicável às hipóteses de trabalho, de forma desterritorializada ou não, pelos membros da carreira de Procurador da Fazenda Nacional fora das dependências físicas das Unidades da PGFN, sem alteração de lotação ou de exercício.

Além disso, traz previsão do teletrabalho permanente a ser desenvolvido exclusivamente no âmbito das Unidades Virtuais, em que os membros da carreira de Procurador da Fazenda Nacional, **lotados e em exercício nessas Unidades**, executam suas atribuições funcionais, de maneira **desterritorializada** ou não, fora das dependências físicas das procuradorias.

Esse modelo apresenta inúmeros benefícios, notadamente no que se relaciona às dificuldades sazonais das unidades. Trata-se de um instrumento de gestão que auxilia o procurador-chefe a gerenciar as necessidades ligadas a déficits de lotação permanentes (até que haja concurso), ausências relacionadas a licenças médicas ou gestante e até para viabilizar a adesão de procuradores a curso capacitação fora do país. Além do que, garante a adequada distribuição processual sem sobrecarga de determinada unidade.

2. PORTARIA Nº 978, DE 24 DE DEZEMBRO DE 2015 : Fixa as diretrizes para a criação de Equipes de Trabalho Remoto no âmbito da Procuradoria-Geral Federal e dá outras providências.

O art.1º enuncia que se entende por trabalho remoto aquele realizado à distância, não delimitado por competência territorial, por meio de equipamentos e tecnologias que permitam a sua plena realização fora das dependências das unidades da PGF.

Dessa norma **fica clara a vocação do trabalho remoto para abranger atuação desterritorializada**, o que reforça a necessidade e preocupação de que os assuntos,



sobretudo neste momento em que a imensa maioria de advogados estão atuando em home office, de tratar dos assuntos em conjunto, de modo amplo e integrado.

O art.3º traz importante previsão normativa de que a iniciativa deve ser precedida de projeto específico que aborde os seguintes tópicos:

Art. 3º A criação de ETR será precedida de apresentação de projeto específico, nacional, regional ou estadual, o qual deverá atender aos seguintes requisitos:

I - definição da matéria e extensão das atividades que serão realizadas;

II - estimativa do quantitativo dos membros que comporão a equipe, inclusive para atividades de coordenação, com especificação por unidade de origem e demonstração de ganho de eficiência;

III - previsão de fluxos e de processos de trabalho claros e padronizados;

IV - indicação dos meios de comunicação e de integração dos membros da ETR e periodicidade das reuniões, que deverão acontecer pelo menos mensalmente;

V - previsão do aumento de especialização, qualidade e produtividade do trabalho a ser desempenhado;

Como se pode observar o projeto poderia contemplar uma visão holística do processo de criação dessas equipes. No entanto, pela leitura de projetos realizados é possível observar que tomada de decisão não envolve a participação dos colegas que serão atingidos pelas equipes e se baseia fortemente na leitura fria de números extraídos do sapiens com gráficos de evolução de carga processual.

Com isso, é possível perceber um **déficit na fase de mapeamento de riscos porque não cuida de perceber as heterogeneidades das equipes que serão formadas**, dificuldades locais e aspectos peculiares das unidades, o que pode embutir riscos que gerarão prejuízos na fase de implantação.

Em relação à Portaria 978, é importante mencionar também o art.7º que trata das obrigações dos procuradores que atuam na ETR:

Art. 7º É de responsabilidade do integrante da ETR:

I - manter disponíveis telefones para contato imediato, permanentemente ativos e atualizados;

II - acompanhar diariamente todas as comunicações eletrônicas expedidas pela instituição;

III - atender às reuniões convocadas pelo coordenador da ETR e participar de eventos de capacitação pertinentes;

IV - manter o coordenador da respectiva ETR informado acerca do andamento dos trabalhos e apontar eventuais dificuldades, dúvidas ou elementos que possam atrasar ou comprometer a qualidade do serviço e as metas estipuladas.



§ 1º Compete exclusivamente aos integrantes da ETR providenciar, por meios próprios, os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada para acesso aos sistemas eletrônicos internos e para a realização do trabalho fora das dependências das unidades da PGF.

Como se pode observar as obrigações estão em conformidade com aquelas previstas pela Portaria AGU 312, diferentemente do que percebemos em outras normas que aprofundam as obrigações burocráticas dos procuradores, em risco ao atendimento dos prazos judiciais dada a superposição de mudanças que a criação da equipe desterritorializada gera¹⁵.

Menciona-se, ainda, a disposição do §1º que atribui ao procurador a responsabilidade exclusiva de providenciar todos os meios tecnológicos e de infraestrutura para viabilizar o trabalho. Como já mencionado alhures, com a intensificação do trabalho remoto, passando a ser a regra nos órgãos da AGU, é preciso proporcionar apoio e suporte ao procurador com equipamentos, softwares, pessoal de apoio, que lhe permita desenvolver de modo satisfatório o conjunto de suas atribuições.

3.PORTARIA PGF nº 931, 14 dezembro de 2018 que institui a Equipe de Trabalho Remoto de Licitações e Contratos no âmbito da PGF.

Entre as normas que instituíram trabalho remoto no âmbito da PGF utilizamos como exemplo a Portaria 931-PGF.

Seu art.3º preconiza a otimização do gasto público.

Acesso às equipes se dá por processo seletivo.

Além disso, há o estabelecimento de pontuação para seleção dos candidatos, conforme anexo I, o qual pontua exercício de cargo em omissão em área de licitações, exercício em área de consultoria e em equipes que atuem com licitações e contratos, antiguidade, atividades acadêmicas.

Apresenta cuidado para que a implantação do modelo não agrave a situação dos colegas.

O art.10 estipula obrigações aos procuradores que exerçam atividades na ETR como observar plano de trabalho, manter-se atualizado com fluxos e rotinas, utilizar sistemas e aplicativos indicados para comunicação, organização de trabalho e execução de tarefas, manter-se disponível, participar de reuniões, utilizar sistemas de registros de atividades para relatórios de produtividade, além de cumprir metas fixadas.

É obrigação do procurador, ainda, custear estrutura mobiliária, lógica e tecnológica para realização do trabalho.

¹⁵ Notadamente acesso a mais números de PJe's, sistemas administrativos, relacionados com mais entidades representadas, com maior número de juízes e tribunais com perfis e entendimentos diferentes, etc.



Denota-se que as obrigações são amplas e rigorosas, mas não se tem conhecimento se a concepção desse modelo ou mesmo do plano de trabalho tenha contado com a participação dos colegas que atuam na ponta dessas equipes e qual a margem de flexibilidade existente, sob pena de impor sobrecarga de atividades não jurídicas ao procurador.

Ainda que o procurador tenha a atribuição de acessar sistemas eletrônicos inerentes ao seu trabalho isso não significa que ele tenha que suprir a atividade de apoio ou que essa atividade venha dificultar, retardar ou impedir demasiadamente o exercício de sua atividade finalística.

Por outro lado, citando mais um exemplo de norma infralegal, desta feita que trata da criação de equipes de trabalho desterritorializado citamos a ORDEM DE SERVIÇO Nº 27, DE 29 DE OUTUBRO DE 2020 da PRF5 que instituiu a Equipe Regional de Execução Previdenciária da 5ª Região (ER-EXEC-PRF5). A Ordem de Serviço preconiza, em seu art.9º, a obrigatoriedade do uso do SAPIENS para elaboração de petições e dos modelos disponibilizados no sistema, fato que pode expor os procuradores a responsabilidades por não utilização de modelos:

Art. 9º Além das atribuições previstas na legislação aplicável ao cargo de Procurador Federal, será de responsabilidade de todos os Procuradores Federais em atividade na ER-EXEC-PRF5:Parágrafo único. É obrigatória a utilização exclusiva do SAPIENS para a produção jurídica da EREXEC- PRF5, devendo o Procurador Federal integrante utilizar o editor de textos próprio do sistema e os modelos e as teses de direito disponibilizadas em seu repositório.

Destaque para essa norma que cria cláusula de obrigatoriedade de uso dos modelos do sapiens, o que acaba por robotizar o procurador. Não porque os modelos ou teses mínimas sejam negativos, mas porque estão sendo utilizados para exigir do procurador o atendimento cada vez maior do número de prazos judiciais, com pouco reflexão, e não para elevar a qualidade técnica das teses. Fazer mais com modelos em menos tempo.

4.PORTARIA AGU Nº 45, DE 07 DE DEZEMBRO DE 2016 que disciplina o trabalho remoto da Consultoria-Geral da União e unidades de consultoria estaduais.

A mencionada normativa já anuncia que o trabalho remoto busca a redução de custos operacionais para a Administração Pública com a realização de atividades e atribuições funcionais dos Membros da Advocacia-Geral da União por meio do trabalho remoto, notadamente em relação a uso de espaço físico e equipamentos.

Essa preocupação, como mencionado anteriormente, deve ser melhor equilibrada para contemplar o procurador com suporte e estrutura necessária para o desenvolvimento de suas funções, sem acréscimos de custos e de responsabilidades além daquelas já inseridas em seu plexo normal de atribuições.

O critério de acesso ao trabalho remoto é por solicitação formal com subscrição de termo de compromisso, sendo que a decisão fica a cargo da conveniência e oportunidade do chefe da unidade.



Estabelece no art.7º média de desempenho 15% superior para os colegas que atuem nas equipes de teletrabalho.

Semelhante média de desempenho superior é estabelecida na PORTARIA Nº 8.470, DE 21 DE AGOSTO DE 2018 do antigo Ministério do Planejamento e que disciplina a realização de atividades e atribuições funcionais fora das dependências físicas da Corregedoria do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, na modalidade de trabalho remoto, conforme Programa de Gestão.

Quanto aos deveres impostos aos advogados que atuam nessas equipes vale mencionar:

Art. 10º São deveres do Membro da AGU participante do trabalho remoto:

I - observar o dever de aumento de produtividade definido nos termos desta Portaria;

II - possuir equipamentos e tecnologias necessários para o regular desempenho de suas atividades e atribuições funcionais, devendo arcar com todos os custos para sua aquisição e utilização, conforme Termo de Compromisso de que trata o art. 5º;

III - zelar pela segurança das informações em seu poder e pelo sigilo profissional;

IV - cumprir os prazos legais para a produção das manifestações jurídicas, salvo excepcional e fundamentada dilação de prazo anuída pelo titular do respectivo órgão de lotação ou unidade de exercício da sede da CGU/AGU;

V - reunir-se virtualmente de acordo com as prévias convocações pelo titular do respectivo órgão de lotação ou unidade de exercício da sede da CGU/AGU, de modo a proporcionar o acompanhamento dos trabalhos e a obtenção de informações;

VI - manter todos os meios de contato permanentemente atualizados e ativos perante o respectivo órgão de lotação ou unidade de exercício da sede da CGU/AGU;

VII - consultar a sua caixa postal individual de correio eletrônico institucional e o SAPIENS diariamente;

VIII - manter o titular do respectivo órgão de lotação ou unidade de exercício da sede da CGU/AGU informado acerca da evolução dos trabalhos, bem como indicar eventual dificuldade, dúvida ou informação que possa atrasar ou prejudicar o seu andamento;

Como se observa sobressai previsão de aumento da produtividade, sem que se tenha discutido o que é razoável ser exigido e as condições de cada equipe para seu desempenho.

Ademais, a regra do custeio dos equipamentos tecnológicos e mobiliários a cargo do procurador se afirma, o que parece estar atrelado ao fato de que a adesão ao teletrabalho seria feito no interesse do servidor.



No entanto, esse cenário mudou, claramente, neste momento, sobressai o interesse da Administração, basta ver a veloz e ampla expansão que as equipes de teletrabalho (com desterritorialização) tem ganhado espaço da AGU.

5. PORTARIA Nº 107.218, DE 17 DE MARÇO DE 2020 DO BANCO CENTRAL DO BRASIL

No que se refere à Portaria do Banco Central do Brasil sobre teletrabalho, é importante o registro que a iniciativa atende especialmente à exigência de medida de prevenção ao contágio do coronavírus.

Ademais, observa-se que é aplicado a Procuradores do Banco Central e ao demais servidores.

Não se trata, como se percebe das demais regulamentações mencionadas neste expediente, de estratégia de alocação de parte da força de trabalho em exercício remoto como foco na redução de custos e elevação da produtividade.

Isso acaba tornando a Portaria do BCB mais limitada quanto ao escopo almejados pelas demais carreiras da AGU. No entanto, como a realidade atual tem estimulado a ampliação de equipes de teletrabalho, estima-se que essa prática venha a ser internalizada também no BCB.

É verdade que há a Portaria 105.092, de 21 de outubro de 2019, mas que se refere a programa de gestão específico e não ao funcionamento regular das unidades do Banco.

Algumas regras da Portaria merecem registro. Primeiro, o art.5º, §1º quanto determina que a unidade de lotação do servidor promoverá os meios necessários para a execução do trabalho remoto, notadamente notebook e token.

6. PORTARIA PGU Nº 26, DE 14 DE OUTUBRO DE 2020 QUE REGULAMENTE A DESTERRITORIALIZAÇÃO NO ÂMBITO DA REPRESENTAÇÃO JUDICIAL DA UNIÃO

De logo, é importante mencionar que a Portaria, embora regule a criação de equipes desterritorializadas no âmbito da PGU tem abrangência ainda maior porque disciplina gestão de riscos, gestão de conhecimento e gestão de processos de trabalho.

A questão da desterritorialização passa a ser tratada a partir do artigo 20, o qual define as matérias e procedimentos que podem ser desterritorializados.

De modo geral, a maior parte da regulamentação consiste em um regimento interno com atribuições dos diversos órgãos que compõem a atuação regional da PGU.

De relevante para efeito de desterritorialização, é válida a referência ao art.28 da Portaria que disciplina o sistema de pontuação para movimentação entre Coordenações, a saber:



Art. 27. Os Advogados da União poderão manifestar, a cada três anos, sua ordem de preferência para a permanência ou para a movimentação entre coordenações regionais e nacionais, conforme convocação realizada pela Procuradoria-Geral da União.

§ 1º A composição das coordenações regionais e nacionais será renovada em no máximo 3/10 (3 décimos) de seus membros a cada convocação.

§ 2º Os coordenadores regionais, nacionais e respectivos coordenadores adjuntos estão excluídos do cálculo de renovação previsto no § 1º.

§ 3º A razão indicada no § 1º será calculada com a exclusão dos Advogados da União indicados no § 2º e arredondando-se para cima quando a fração for igual ou superior a meio e para baixo quando a fração for inferior a meio.

§ 4º A convocação de que trata o caput será realizada preferencialmente no mês de agosto, mediante a publicação de edital no Boletim de Serviço da Advocacia-Geral da União e na página inicial da intranet da Procuradoria-Geral da União, fixando prazo mínimo de cinco dias úteis para manifestação.

§ 5º A efetivação das movimentações será realizada preferencialmente durante o recesso judiciário, ressalvadas as hipóteses do art. 29.

§ 6º A movimentação não importará na redistribuição de quaisquer tarefas pendentes de conclusão, permanecendo sob responsabilidade dos respectivos Advogados da União, salvo decisão específica e fundamentada do Procurador-Regional da União.

§ 7º O Procurador-Regional da União poderá autorizar a permuta entre Advogados da União em período inferior ao previsto no caput, mediante convocação específica para a manifestação de interessados, com prazo mínimo de cinco dias úteis e observados os critérios e pontuações do art. 28 quando houver concorrência.

*Art. 28. O Procurador-Regional da União decidirá a permanência e as movimentações entre coordenações regionais e nacionais, observado o disposto no art. 27 e os **seguintes critérios e pontuações**:*

*I - antiguidade na carreira, conforme a última lista de antiguidade fornecida pela Secretaria-Geral de Administração: **1 ponto a cada 365 dias de efetivo exercício, limitados a 15 pontos**;*

*II - exercício das funções de Procurador-Regional da União, Subprocurador-Regional da União e Coordenador-Geral Jurídico: **3 pontos, a cada seis meses**;*

*III - exercício das funções de coordenador, coordenador adjunto, chefe de gabinete e atuação nos núcleos gestores ou nos núcleos estratégicos: **2 pontos, a cada seis meses**;*



IV - verificação de que o Advogado da União tenha atendido a 90% das reuniões para as quais tenha sido convocado, salvo férias, licenças, afastamentos legais ou ausência motivada pela participação em outros atos realizados no cumprimento de seus deveres funcionais: 5 pontos;

V - verificação de que o Advogado da União tenha concluído as capacitações promovidas ou apoiadas pela Escola da Advocacia-Geral da União ou participado dos debates promovidos no âmbito do Programa de Formação Continuada da Procuradoria-Geral da União: 1 ponto por capacitação concluída ou participação comprovada, limitados a 10 pontos; e

VI - outras atividades previstas em ato do Procurador-Regional da União como essenciais ao cumprimento da missão, dos objetivos e das diretrizes fixados nesta Portaria: até 5 pontos por atividade, limitados a 10 pontos.

§1º A permanência e as movimentações para as coordenações-gerais jurídicas, para a coordenação nacional de assuntos internacionais, para as coordenações regionais de negociação, de defesa da probidade, de recuperação de ativos e de gestão estratégica, bem como para os núcleos estratégicos das demais coordenações, precederão as preferências manifestadas nos termos do art. 27 e serão determinadas após análise do perfil profissional, avaliado mediante entrevista e análise curricular.

§ 2º O resultado da convocação de que trata o art. 27 indicará o destino de cada Advogado da União, sendo que:

*I - nos casos em que a coordenação atual do Advogado for indicada como primeira opção em sua manifestação de preferências, o membro poderá permanecer na coordenação em que se encontra se a **sua pontuação for superior àquela obtida por todos os Advogados da União que manifestaram interesse em se movimentar para aquele destino;***

II - será movimentado a pedido, para uma das coordenações indicadas nas preferências que manifestou na convocação, a depender de sua pontuação na classificação final;

III - será movimentado por interesse do serviço, nos casos em que sua pontuação for insuficiente para integrar as coordenações indicadas em suas preferências e também insuficiente para a permanência de que trata o inciso I.

(...)

§ 7º Em caso de empate, será preferido o Advogado da União com maior antiguidade na carreira e, caso idêntica, será observada a classificação no concurso de ingresso, conforme a última lista de antiguidade fornecida pela Secretaria-Geral de Administração.

(...)



Art. 54. A definição inicial de quantitativo de integrantes e a **primeira movimentação para atuação** nas coordenações regionais e nacionais desterritorializadas, realizada após a publicação desta Portaria, adotará os seguintes parâmetros:

I - a necessidade de realização das atividades presenciais nos órgãos de execução, que fundamenta a reserva prevista no art. 30, §3º;

II - a **priorização da manutenção nas coordenações dos Advogados da União que já atuam de modo especializado na data de publicação desta Portaria, nas matérias e procedimentos desterritorializados**; e

III - o atendimento às preferências indicadas em manifestações dos Advogados da União a partir de convocação da Procuradoria-Geral da União.

§ 1º Os parâmetros previstos neste artigo não podem se sobrepor ao disposto no § 1º do art. 28.

§ 2º A antiguidade na carreira será observada como critério de desempate na primeira movimentação de que trata este artigo.

§ 3º O Procurador-Regional da União poderá propor ao Procurador-Geral da União critérios específicos para a primeira movimentação de que trata este artigo, com vista a atender especificidades regionais ou locais.

§ 4º A movimentação dos Advogados da União para atuação nas coordenações regionais e nacionais terá efeito conforme a execução do cronograma previsto no art. 53, § 2º.

Quanto aos critérios e pontuações previstos no art.28 podemos tecer as seguintes considerações:

a) chama atenção a desproporção entre a pontuação atribuída à antiguidade, limitada a 15 pontos, enquanto a ocupação de cargos comissionados tem uma atribuição de pontuação bem maior, por menos tempo e sem limite máximo de pontos, o que gera uma situação desproporcional que reduz excessivamente a relevância da antiguidade como critério de alocação de posições na AGU (art.28, II e III não traz qualquer limite máximo);

b) não há valoração adequada da experiência do procurador que possui antiguidade na área temática para a qual ele escolheu ou pretende permanecer. Conforme se pode observar do §2º, I do art.28 é possível observar que não valora esse aspecto, dando um peso maior à pontuação fixada no caput do artigo;

c) quanto ao art.54 que regula a primeira movimentação para criação da equipe desterritorializada a norma prevê priorização da manutenção nas coordenações dos Advogados da União que já atuam de modo especializado, mas, ao mesmo



tempo, não explica como o procurador/advogado terá essa preferência. Pergunta-se: em caso de o candidato ter pontuação menor do que um outro candidato mais moderno, é possível manter o procurador em seu núcleo especializado, no qual possui mais antiguidade e tempo na matéria? Isso não está respondido. Não está claro como o advogado, candidato, poderá se beneficiar essa priorização. Além do mais, o art.54 traz três incisos, mas não esclarece o peso que cada inciso tem na definição da vaga do Advogado.

São, assim, algumas considerações que surgem a partir do contato com colegas que se sentiram prejudicados ou que não entenderam bem a exata medida de cada regra, por falta de clareza.

PROJETOS DE CRIAÇÃO DE EQUIPES DESTERRITORIALIZADAS – NECESSIDADE DE ENVOLVIMENTO DOS INTERESSADOS EM FASE INICIAL E COM MONITORAMENTO PLÚRIMO E CONTÍNUO

É inegável que o processo de criação de equipes desterritorializadas possui vantagens e méritos que precisam ser exaltados e almeçados, a saber:

- 1. Igualização da carga de trabalho;*
- 2. Uniformização de rotinas;*
- 3. Especialização de equipes, garantindo maior eficiência;*
- 4. Elevação da qualidade das minutas mínimas de atuação;*
- 5. Melhoria na gestão da informação sobre o desempenho em cada matéria ou equipe temática;*

No entanto, essas vantagens não podem obscurecer os fatores de risco envolvidos em cada movimentação nesse sentido, seja por aspectos particulares (ex. heterogeneidade de equipes), seja por variáveis genéricas (ex. regras de ingresso nas equipes, etc.).

No aspecto da transparência e do envolvimento dos colegas que serão afetados pelas medidas de desterritorialização, cite-se como exemplo o projeto de criação de equipe desterritorializada nacional em matéria de Educação da PGF (PROJETO n. 00001/2020/COORD/ER-EDU-PRF1/PGF/AGU - NUP: 00411.065796/2019-22) em que podemos perceber claramente que as fases do projeto não contemplam a abertura de diálogo prévio com os Advogados que serão envolvidos e afetados com a criação da equipe. Vejamos:

Fase 01: levantamento de dados, informações tecnológicas, demandas, quadro de membros, servidores e estagiários.

Todas essas informações devem ser levantadas por meio de preenchimento de formulário próprio, que segue, em anexo, a este Projeto.



Fase 02: Tarefas: Reuniões entre coordenadores, análise de relatórios com base na extração do sapiens, previsão de demanda por procurador e por subnúcleo, destaque as matérias peculiares dos Estados, levantamento de dados com base no questionário de pontos práticos.

Fase 03: período de tratativas entre Regionais e a PGF para formalização da interregionalização e definição da data de início.

Fase 04: período de seleção, por meio de processo seletivo, dos membros para ingressar na equipe, caso seja a opção escolhida ou, na hipótese de os membros já atuantes no setor serem agregados a equipe, já será o período de encontros e reuniões de treinamento, informações práticas, exposição de conteúdo, fluxos e rotinas.

Fase 05: caso se opte por processo seletivo, este será o período dos encontros para reuniões e treinamento.

Também no âmbito da 5ª Região o projeto de criação de equipes desterritorializadas prioriza a análise de números, sem considerar a necessidade do envolvimento das equipes na fase inicial do projeto para mapeamento de riscos e coleta de oportunidades que poderiam nortear a formação do modelo (PROJETO n. 00001/2020/GAB/PRF5R/PGF/AGU - NUP: 00411.079854/2020-39):

“Assim, propõe-se o seguinte cronograma:

Setembro e Outubro de 2020: Análise dos dados e envio do projeto para a criação de Equipe Regional em Matéria Administrativa, que será especializada através de subnúcleos e implantada de forma gradual. Os detalhes da regionalização da matéria administrativa serão acompanhados através de NUP específico, que passará a ser vinculado neste;

Setembro e Outubro de 2020: Análise dos dados e envio do projeto para a criação de Equipe Regional de atuação em benefícios rurais e assistenciais. Em que pese o volume desta demanda represente cerca de 30% do volume de atividades da matéria previdenciária, o ganho com a redução do quantitativo de audiências possibilitará a evolução da regionalização da matéria previdenciária em outras frentes. Os detalhes da regionalização da matéria previdenciária serão acompanhados através de NUP específico para cada equipe especializada, que passarão a ser vinculados a este;

Novembro e Dezembro de 2020: Análise dos dados e início dos estudos para a organização da matéria previdenciária de forma especializada, a nível regional, a fim de possibilitar a visualização das demais equipes previdenciárias que se tornarão necessárias a partir de 2021. Os detalhes da regionalização da matéria administrativa serão acompanhados através de NUP específico, que passará a ser vinculado neste;



Este cronograma possibilita o desenho do plano de Ação de 2021, que incluirá a regionalização da matéria finalística e as demais alterações necessárias a partir dos estudos realizados e implementados em 2020.

Fica bastante claro que a participação dos colegas na definição dos contornos das equipes somente **ocorre em fase adiantada** no processo de criação das equipes, quando o formato já restou definido, notadamente normas relacionadas ao acesso às equipes, análise de números comparativos para estimar volume de trabalho, relacionamento com outras instituições (Judiciário e entes representados) e aumento do número de sistemas a ser acessados e utilizados pelos Advogados.

Ao que parece busca-se contornar essas variáveis com uma fase de treinamento.

De outro lado, como sinalizado anteriormente, os projetos de criação de unidades desterritorializadas não consideram que **já há uma imensa maioria dos colegas que atuam em trabalho remoto, formal ou informal**, sobretudo após a pandemia.

Como tem havido uma expansão acelerada e amplificada da criação de equipes desterritorializadas em um ambiente de teletrabalho cada vez mais universal, resulta que os procuradores que aderem às novas equipes o fazem sob a premissa de que deveriam assumir novas atribuições, atividades gerenciais e de elevação da qualidade da informação, como se fossem equipes especiais.

No entanto, aquilo que era extraordinário e que formou a concepção do trabalho remoto (alto desempenho e obrigações especiais dirigidas à gestão da informação e das teses) hoje se tornou a regra, raras serão as equipes que não tenham membros em trabalho remoto, ainda que informal.

E a situação em trabalho remoto, atualmente, se justifica sobremaneira por interesse da Administração (redução de custos, sobretudo) e não do interesse do procurador, como era outrora.

Esse novo cenário indica que a situação de teletrabalho desterritorializado tem se tornado a regra e como tal deve ser encarado, fato que torna insubsistente, por exemplo, pensar na estipulação de obrigações especiais ou adicionais aos membros dessas equipes ou lhes atribuir carga processual superior àqueles que possuem atuação física nas unidades, salvo justificadas e raras exceções.

Essa observação já foi detectada também no encaminhamento realizado pela Comissão da Advocacia Pública Federal da OAB, de 13.08.2020:

"(...)Tal omissão, aliada à falta de uniformidade de entendimento do tema nos diversos órgãos da AGU, fomenta situações de indesejável desigualdade entre os membros da instituição caracterizada no exercício informal e formal do home office, uma vez que a autorização para o home office pressupõe obrigações extras ao advogado/procurador que foi autorizado a realizar esta modalidade de trabalho no órgão que a regulamentou".



Assim, é preciso que o movimento de criação de equipes desterritorializadas em um contexto de universalização do trabalho remoto considere a necessidade uniformização das equipes, formalizando as atuações desterritorializadas e atribuindo responsabilidades condizentes com o teletrabalho em uma perspectiva ordinária e como extraordinária, como outrora.

PROCURADOR/ADVOGADO PÚBLICO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA FÍSICA E PRIORIDADE AO ACESSO ÀS VAGAS DE TRABALHO REMOTO

Conforme consta das manifestações jurídicas do NUP: 00407.039397/2018-94 em que se discute critério de acesso a procuradores portadores de deficiência ao teletrabalho, é destacado que a falta de densidade normativa da Portaria AGU 312/2018, por ser lacônica, não permitiria o acesso do requerente à vaga de teletrabalho com prioridade.

Vejamos trecho da manifestação jurídica:

“20. Em termos concretos, apenas a Portaria nº 312/2018 da AGU instituiu tratamento preferencial a membros da AGU portadores de deficiência (assim como a gestantes, lactantes ou servidores com filhos, cônjuge ou dependentes com deficiência) a oportunidades de teletrabalho.

21. Nesse sentido, como apontado pelo Requerente, o art. 5º da Portaria nº 312/2018 conferiu à PGF autorização para instituir programas de teletrabalho, bem como estabelecer os critérios e limites para a implementação em suas respectivas unidades. O mesmo dispositivo regulamentar veiculou diretrizes a serem observadas pela PGF no âmbito de sua competência, dentre as quais são pertinentes as trazidas pelo seus incisos X e XI, adiante transcritos:

X - prioridade no processo seletivo aos membros:

a) com deficiência;

b) que tenham filhos, cônjuge ou dependentes com deficiência;

c) gestantes e lactantes;

d) por motivo de saúde do próprio membro ou de pessoa da família, constatada em perícia médica;

e) que ainda não tenham atuado em teletrabalho.

XI - limitação de prazo máximo de dois anos de permanência em teletrabalho, ressalvadas as hipóteses das alíneas a, b, c e d, do inciso X, prorrogáveis conforme instruções específicas.

22. É de se ressaltar, contudo, que a Portaria nº 312/2018 não especificou em que consistiria a prioridade no processo seletivo para a atuação na modalidade de teletrabalho (gênero de que a ETR-LIC é apenas uma das espécies). E, ao assim

proceder, delegou à discricionariedade do PGF a escolha quanto ao modo de concretização da diretriz trazida no art. 5º, X da mencionada portaria.

23. Dessa forma, ainda que se possa falar em direito a acesso privilegiado, o âmbito normativo de tal direito não foi definido por qualquer norma geral em vigor. E, por certo, a ausência de tal definição confere um campo discricionário mais ou menos largo ao PGF na disciplina da matéria.

24. Assim sendo, não há que se falar em direito a uma forma específica de acesso prioritário (reserva de quotas, por exemplo) para procuradores com deficiência no âmbito da ETR-LIC, como aparentemente pretendido pelo Requerente. Por conseguinte, não há como se defender a priori um direito passível de defesa por meio do direito constitucional de petição.

25. Não é inócua ressaltar que a alocação de procuradores federais na ETR-LIC não corresponde a acesso a cargo ou função pública, não estando, pois, sujeita à reserva obrigatória de vagas para determinadas categorias de cidadãos (dentre as quais, no que interessa à matéria ora discutida, inclui-se a dos portadores de necessidades especiais). De igual maneira, a participação na ETR-LIC não altera a lotação ou exercício do procurador federal, não se confundindo com processo de remoção na carreira.

26. É conveniente ressaltar que a Portaria nº 931/2018 do PGF não trouxe qualquer disposição expressa sobre o acesso prioritário de procuradores com deficiência às vagas da ETR-LIC. A omissão, contudo, por si só não revela atentado a qualquer direito, nem torna o ato incompatível com o disposto na Portaria nº 312/2018 da AGU.

27. De fato, percebe-se que o ato administrativo específico que regulamenta o processo de seleção de procuradores federais para a ETR-LIC previu de forma expressa a presença das hipóteses do art. 5º, X da Portaria nº 312/2018 da AGU como critério de desempate para a escolha de candidatos. Veja-se, a propósito, o disposto no art. 8º do Edital nº 00001/2019/DEPCONSU/PGF/AGU:

Art. 8º. Em caso de empate na classificação, prevalecerá, na ordem:

I - o candidato que se encontre em uma das hipóteses elencadas no inc. X do Art. 5º da Portaria AGU nº 312, de 16 de outubro de 2018;

II - o candidato com maior antiguidade na carreira;

III - o candidato com melhor classificação no concurso de ingresso na carreira; e

IV - o candidato mais idoso.

28. Ao assim proceder, vê-se que a PGF instituiu critério efetivo de acesso prioritário às vagas da ETR-LIC para candidatos com deficiência, atendendo de maneira incontestada à diretriz estipulada pela Portaria nº 312/2018.

29. Ora, tendo em vista que, como salientado, nem a multicitada Portaria nº 312/2018 da AGU nem qualquer das normas nacionais ou internacionais invocadas pelo Requerente determinou uma forma específica de acesso prioritário de pessoas



com deficiência às oportunidades de teletrabalho (de que a ETR-LIC é, repita-se, apenas uma das espécies), não há como se vislumbrar qualquer ilegalidade na escolha concreta feita pelo PGF no caso examinado.”

Dessa manifestação podemos extrair alguns aspectos que militam contra a conclusão exposta acima.

Primeiro, diante da falta de regulação normativa no âmbito da PGF o parecer menciona que o assunto foi disciplinado no Edital nº 00001/2019/DEPCONSU/PGF/AGU que tentou incorporar a art. 5º da Portaria AGU nº 312/2018 (no tocante à prioridade conferida aos membros portadores de deficiência física).

No entanto, fica claro que a mera indicação de que a incapacidade física seria critério de desempate, não parece atender ao comando de prioridade apresentado na Portaria 312 AGU.

Fazendo um cotejo entre o que consta no Edital acima e a Portaria AGU 312, percebe-se claramente que a utilização da deficiência como critério de desempate não atende adequadamente ao comando normativo que **busca encorajar e prestigiar o acesso de pessoas com deficiência** a postos de trabalho que melhor se adequem às suas limitações e contemplem a melhor eficiência no serviço. Essa deve ser a diretriz.

A forma como o Edital tratou o assunto, como mero critério de desempate frustra, em parte, o propósito maior do art.5º da Portaria AGU 312, além de minimizar a força normativa do conjunto de atos legais e convencionais que dirigem a atuação do Estado Brasileiro no tema relacionado à deficiência (Lei 13.146/2015, Lei 7.853/89 Decreto 3.298/99, Convenção Internacional sobre Direitos da Pessoa com Deficiência e Protocolo Facultativo, de 2007 e Decreto 6.949/09).

Até porque, quando trata de desempate, o DECRETO Nº 7.737, DE 25 DE MAIO DE 2012, que é aplicável a todas as carreiras da AGU, dispõe a forma como se realiza o desempate para membros de mesma antiguidade:

Art. 2º Consideram-se mais antigos os membros das carreiras de que trata o art. 1º mais bem posicionados de acordo com a ordem decrescente do tempo de serviço na respectiva carreira.

Parágrafo único. Em caso de empate, será considerado mais antigo, sucessivamente:

I - o mais bem classificado no concurso público de ingresso para a respectiva carreira, se provenientes do mesmo concurso de ingresso;

II - o oriundo do concurso mais antigo, se provenientes de concursos públicos de ingresso diferentes; e

III - o de idade mais avançada.



Isso para indicar que a prioridade de acesso às posições de teletrabalho não está ligada a critério de desempate, mas sim à **promoção do acesso** a esses postos mais adaptáveis às condições de limitação a que estão sujeitos colegas com deficiência física.

Diante disso, urge que seja tratado o assunto da prioridade do portador de deficiência, não como um critério de desempate, mas como prestígio de acesso às posições mais compatíveis com suas limitações.

Essa norma de prioridade, pode ser atendida por cotas ou outro meio isonômico que compreenda a deficiência do colega que lhe garanta prioridade de acesso.

A PORTARIA Nº 45, DE 07 DE DEZEMBRO DE 2016 que disciplina o trabalho remoto da **Consultoria-Geral da União** e unidades de consultoria estaduais estabelece prioridade de acesso aos portadores de deficiência e **não como regra de desempate**:

Art. 8º O trabalho remoto será fixado pelo titular do órgão de lotação ou unidade da sede da CGU/AGU em, no máximo, 50% (cinquenta por cento) da respectiva força de trabalho.

§ 1º Terão prioridade no trabalho remoto, enquanto perdurar a respectiva situação, pessoas com deficiência ou doença grave, gestantes, lactantes, idosos e o Membro da AGU que tiver pessoa da família ou dependente com doença, se a assistência direta for indispensável e puder ser prestada simultaneamente com o exercício das atividades e atribuições funcionais por meio do trabalho remoto.

§ 2º Os participantes de Comissões Permanentes e Câmaras de Uniformização da Consultoria-Geral da União terão precedência sobre todos os demais interessados em concorrer às vagas para o trabalho remoto, exceto sobre aqueles referidos no § 1º.

§ 3º Caso o número de interessados em participar do trabalho remoto supere o limite máximo previsto neste artigo, será utilizado como critério de seleção a antiguidade na carreira, observados os critérios de prioridade previstos nos §§ 1º e 2º.

Da mesma forma, o art.4º da PORTARIA PGF Nº 978, DE 24 DE DEZEMBRO DE 2015:

Art.4º

§ 5º Terão prioridade para integrar a ETR os membros com deficiência que dificulte a sua locomoção.

Sendo assim, fica claro que a regra de prioridade para deficientes físicos não pode ser concebida apenas como critério de desempate.

TELETRABALHO EXTERIOR - REGIME DE TELETRABALHO PARA ACOMPANHAMENTO DE CÔNJUGE



Outro aspecto relevante a ser abordado na minuta de Portaria da AGU que está para ser editada em breve é aquele que se refere à regulamentação do teletrabalho para membro da carreira que tenha cônjuge licenciado para custo ou atividade no exterior.

O assunto vem sendo discutido no NUP 00688.000094/2017-91 - ATUALMENTE EM SIGILO.

Verifica-se que a ampla maioria das manifestações dos órgãos ouvidos no expediente é favorável à eventual prestação de labor em teletrabalho a partir do exterior.

Além do Parecer nº 17/2017/DECOR/CGU/AGU, destaco o Parecer nº 00483/2017/PGU/AGU e o Parecer Conjunto nº 01/2017/DIAFI/DIDE1/PRFN1 (constantes do processo administrativo de NUP 00688.000094/2017-91, seq. 24 e seq. 34, respectivamente). PARECER n. 00825/2017/CONJUR-MTPA/CGU/AGU.

Mais recentemente, cite-se a manifestação do Ministério da Relações Exteriores, em que declarou inclusive que a adoção do regime de trabalho remoto na AGU para acompanhamento de cônjuge seria positivo para o Itamaraty, na medida em que permitiria a remoção de diplomatas competentes, sem prejudicar a carreira do cônjuge. Por fim, tivemos a manifestação da EAGU também sinalizando de forma positiva.

Em síntese, uma vez estando o procurador em regime de teletrabalho oficial, descabe à Administração atos que atinjam a esfera provada da fixação da residência (que não se confunde com domicílio legal).

Sobre o assunto, é relevante mencionar aquilo que foi decidido no NUP 00903.000010/2019-90 em que houve o deferimento administrativo de pleito individual, conforme se verifica do Despacho nº 111, de 29/03/2019, que aprovou o Parecer n. 00022/2019/DECOR/CGU/AGU, do Departamento de Coordenação e Orientação de Órgãos Jurídicos (DECOR), de 13/03/2019, que concluiu, no contexto do requerimento administrativo da Advogada da União Esther Dantas De Sá Paiva Gurjão, que o art. 84 da Lei nº 8.112, de 1990, admite a licença para acompanhamento de cônjuge combinada com a realização de exercício provisório¹⁶ ou teletrabalho mesmo no exterior.

Consolidou-se, na instituição (exceto para Bacen), que o precedente citado seria o paradigma para análise de eventuais futuros requerimentos (sem regulamentação, portanto).

Com a apresentação de novos requerimentos, entretanto, houve uma reinterpretação do paradigma. Em suma, passou-se a considerar viável o teletrabalho a partir do exterior ao membro que preenchesse os requisitos para licença para acompanhamento de cônjuge, desde que este também seja servidor público e seu

¹⁶ Ressalta-se que a concessão de teletrabalho a partir do exterior não depende de exercício provisório facultado pelo parágrafo segundo do art. 84 da Lei 8.112, uma vez que mantém a lotação e o exercício na unidade de origem. NOTA TÉCNICA n. 00005/2020/DIRES/SGA/AGU - NUP 00604.004965/2019-91 - requerente estava em licença para acompanhar cônjuge - pediu a interrupção e concessão de teletrabalho - deferido.



deslocamento para fora do território nacional se dê por interesse público do respectivo órgão em que possui lotação e que a adesão não seja voluntária¹⁷.

Dois problemas: primeiro, a projeção da análise do interesse público para fora da nossa instituição (em relação ao cônjuge não integrante da AGU), quando o que é relevante para a AGU seria tratar do interesse público da manutenção da força de trabalho da AGU, viabilizando o adequado cumprimento das nossas atribuições, concretizando as políticas públicas essenciais para o país; segundo, a distinção, sem razoabilidade, entre situações idênticas, restringindo o direito tutelado pela licença para acompanhamento de cônjuge - proteção à família.

Cabe mencionar que **no caso paradigma**, o referido **Parecer n. 00022/2019/DECOR/CGU/AGU**, ao fundamentar a possibilidade de execução do teletrabalho a partir do exterior na hipótese de acompanhamento de cônjuge ou companheiro, invocou, em seus parágrafos 18 e 31, o art. 5º, IV da Resolução STF n. 621/2018, o art. 10, I, da Portaria TCU nº 101/2019, o art. 25, § 3º da Portaria da Receita Federal do Brasil nº 2383/2017, o art. 7º, VI, da Resolução PRESI n. 6323305/2018, do TRF 1ª Região, e o art. 6º, I, “e”, da Portaria n 708/2018 do TSE.

Destaque-se que em todos estes dispositivos se permite a realização do teletrabalho fora do país na hipótese de servidores que tenham direito à licença para acompanhamento de cônjuge, sem ser feita qualquer distinção ou restrição quanto à natureza do trabalho a ser desempenhado pelo cônjuge deslocado para o exterior.

Ou seja, em todos os referidos atos normativos **NÃO** se restringe a realização do teletrabalho no exterior àqueles que também possuam cônjuges que sejam servidores públicos. **Acrescente-se também a previsão no art. 23, da Portaria nº 747/2018, da Controladoria-Geral da União, que prevê a ampla possibilidade de realização no exterior do teletrabalho** – chamado na Portaria de Programa de Gestão de Demandas – desde que haja prévia aprovação do Ministro de Estado da Controladoria-Geral da União.

No que tange às hipóteses em que se permite a licença para acompanhamento de cônjuge ou companheiro, o Parecer n. 00022/2019/DECOR/CGU/AGU, em seu parágrafo 22, destacou o entendimento sedimentado do STJ de que o **art. 84 do Estatuto do Servidor Público Federal (Lei nº 8.112/1990) tem caráter de direito subjetivo**. Afirmou o referido Parecer do DECOR que, de acordo com o STJ, basta que o servidor comprove que seu cônjuge se deslocou para o exterior, seja em função de estudo, saúde ou trabalho, inclusive na iniciativa privada, para que lhe seja reconhecido o direito à licença por motivo de afastamento de cônjuge. **O simples exercício de atividade no exterior, por parte do cônjuge ou companheiro, seria o suficiente para a configuração do deslocamento, de acordo com o STJ.**

¹⁷ A voluntariedade foi utilizada para afastar a concessão do regime de teletrabalho para procuradora federal casada com procurador federal que se deslocou para mestrado com autorização da AGU. Ocorre que no próprio caso paradigma não há compulsoriedade no deslocamento do servidor, o qual concorre e é escolhido para a vaga no organismo internacional.



Frisou também o citado Parecer, em seus parágrafos 33 e 34, que a realização de teletrabalho a partir do exterior, na hipótese de acompanhamento de cônjuge, constitui instrumento de redução da perda de força de trabalho na AGU, que evita colocar em risco a continuidade adequada da prestação de serviço, contribuindo, assim, para uma gestão pública eficiente:

Parecer n. 00022/2019/DECOR/CGU/AGU. Ementa:

EMENTA: DIREITO ADMINISTRATIVO. MEMBRO DA AGU. TRABALHO REMOTO. EXERCÍCIO. TERRITÓRIO ESTRANGEIRO. ACOMPANHAMENTO DE CÔNJUGE. DIREITO SUBJETIVO. MANUTENÇÃO DA UNIDADE FAMILIAR. PEDIDO DE EXERCÍCIO DA FUNÇÃO NA MODALIDADE TRABALHO REMOTO. AUSÊNCIA DE ÓBICE LEGAL.

I – O artigo 84 da Lei nº 8.112 /90 admite a licença para acompanhamento de cônjuge, bem como à respectiva conversão em exercício provisório, desde que para o exercício de atividade compatível com o seu cargo;

II - Na hipótese de acompanhamento de cônjuge, definida no artigo 84 da Lei nº 8.112/90, não há óbice legal à realização de trabalho remoto em território estrangeiro, sem prejuízo de que a autorização para o exercício nesta modalidade seja definida à partir de um exame de conveniência e oportunidade pela autoridade administrativa.”

4 Sobre os precedentes administrativos na doutrina, dentre outros, cf.: OTERO, Paulo. Legalidade e administração pública: o sentido da vinculação administrativa à juridicidade, Coimbra: Almedina, 2003, p. 397 ss; OLIVEIRA, Rafael Carvalho Rezende. Precedentes no direito administrativo. Rio de Janeiro: Forense, 2018. xxiii, 179 p. 95 ss; Díez Sastre, Silvia. El precedente administrativo: concepto y efectos jurídicos, In: Tratado sobre o princípio da segurança jurídica no direito administrativo. Belo Horizonte: Fórum, 2013, p. 263-294.

Por sua vez, o Banco Central regulamentou o assunto por meio da Portaria n. 105.092, de 21 de outubro de 2019, abarcando expressamente os Procuradores do Banco Central, ou seja, no âmbito das próprias carreiras da AGU já temos desigualdade sobre esse tema:

Art. 1º - Fica instituído o programa de gestão das atividades desenvolvidas pelos servidores de carreira de Especialista e de Procurador do Banco Central do Brasil.

Art. 8º - É facultada a participação no programa de gestão do servidor na modalidade teletrabalho, que acompanhar cônjuge ou companheiro que foi deslocado, ou se deslocou temporariamente, por motivo justificado, no País ou para o exterior.¹⁸

Da mesma forma, no âmbito do SIPEC, a IN 65 2020 ME - Estabelece

¹⁸ Verifica-se que o dispositivo possui redação ampla, não restringido a concessão para acompanhamento de cônjuge de órgão público ou vincula à missão ou convocação - basta motivo justificado e temporariedade (não alteração do domicílio com ânimo de permanência).



orientações, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC relativos à implementação de Programa de Gestão e prevê que esse programa, quando instituído na unidade, poderá ser alternativa aos servidores que atendam aos requisitos para remoção nos termos das alíneas "a" e "b" do inciso III do caput do art. 36, da Lei nº 8.112, de 1990, e **para concessão da licença por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro prevista no art. 84 da Lei nº 8.112, de 1990**, desde que para o exercício de atividade compatível com o seu cargo e sem prejuízo para a Administração.

Tudo a indicar que é maduro, adequado e necessário ao atingimento do interesse público da AGU o deferimento do teletrabalho nessas circunstâncias, sobretudo percebendo-se a dificuldade de realização de novos concursos para advogados e procuradores.

CONCLUSÃO: APRIMORAMENTO DO MODELO E DAS PRÁTICAS – PROPOSTAS INICIAIS

Da antemão, como medida de governança e observância aos mais caros valores de **transparência e democracia** na gestão administrativa, urge e se requer que **seja aberto diálogo com os advogados públicos federais e entidades associativas para conhecimento e debate sobre os termos da minute de portaria que visa disciplinar o teletrabalho e a desterritorialização no âmbito da AGU**, fixando-se seus termos e condições para uma participação em nível apropriado e efetivo.

Sem o risco de ser exaustivo ou definitivo na compilação de propostas que caminham no sentido de minimizar pontos que representam risco ao modelo de desterritorialização com teletrabalho nas unidades da AGU, vimos suscitar os seguintes aspectos e propostas para o tema:

*1)há uma grande falta de uniformidade de tratamento do teletrabalho entre as carreiras da AGU, o que gera instabilidade e tratamento anti-isonômico entre membros da advocacia pública federal. Em alguns casos, há imposição de carga adicional ao advogado¹⁹. Assim, urge que sejam criados mecanismos para garantir uniformidade de tratamento entre os membros da AGU, garantindo segurança jurídica e respeito às prerrogativas dos advogados públicos, sobretudo assimilando a premissa de que o **trabalho remoto, desterritorializado ou não, tem sido a regra em todas as unidades da AGU e não mais exceção;***

*2)o movimento de desterritorialização precisa ser pensando e expandido observando critérios de eficiência e que garantam ganhos na representação jurídica dos entes públicos, preservando o bem-estar dos membros da AGU, não se admitindo, assim, expansões que não tenham um adequado **estudo de viabilidade e de riscos** que deve contemplar, ao menos:*

*a) **enquete com colegas impactados;***

¹⁹ Essa previsão de acréscimo de carga processual ou de trabalho já foi revogada no âmbito da última regulamentação da PGFN (PORTARIA PGFN Nº 19.759, DE 24 DE AGOSTO DE 2020).



b) *oitivas das Procuradorias que serão impactadas e dos entes públicos ou órgãos representados;*

c) *estudo que indique que o relacionamento com as instituições representadas será exitoso;*

d) *avaliação quanto ao impacto do aumento do número de sistemas organizacionais e de processos eletrônicos sobre a atividade jurídica do procurador;*

e) *análise de impactos na relação com as unidades jurisdicionais afetadas, notadamente quanto à relação com o Judiciário;*

3) *realização de monitoramento dos resultados por período, no mínimo de 6 meses, com participação de **Comitê plúrimo integrado** por representantes das equipes e das chefias das unidades envolvidas na desterritorialização, a qual deve contemplar avaliação quanto aos efeitos da medida na qualidade de vida do advogado público. Neste ponto, é válido incorporar nos normativos da AGU critérios e orientações já disponíveis na Instrução Normativa nº 65, de 30.07.2020 da Secretaria de Gestão de Pessoas do Ministério da Economia.*

4) *Deve-se assegurar, ainda, aos advogados públicos **estrutura de suporte apropriada para o exercício da função**, seja através da disponibilização de sistemas, custeio de despesas (telefonia, internet de alto desempenho..), equipamentos ou mesmo área de co-working em unidades da AGU para casos de instabilidades na rede ou nos equipamentos utilizados pelo advogado em home office. Avaliar medidas que visam **compensar financeiramente** pelos custos que necessita realizar para manter estrutura adequada par o trabalho remoto.*

5) *formação de **núcleos de apoio virtuais** (com servidores e/ou terceirizados) que venham assessorar (através de consultas a sistemas, proposição de minutas, pesquisas, etc), os procuradores/advogados, seja por equipes, seja por carreira ou mesmo de modo transversal de modo a otimizar a força de trabalho. Cuidar para que haja **adequada alocação de estagiários**, isso sem falar, na necessidade de proporcionar simetria entre as carreiras da AGU com foco no melhor resultado da atuação.*

6) *como se trata de movimento que promove mudanças de comportamento e cultura, é fundamental que se estabeleça previamente mecanismo para tratamento de situações de emergência, mediante **planos de gestão de crise** que consiga estabelecer alternativas de tratamento de volumes de prazos judiciais que venham a ficar represados na fase de implantação das equipes (ex. manter grupos de procuradores com carga moderada que possa eventualmente absorver algum acréscimo momentâneo para lidar com situações críticas provocadas pela instalação da equipe desterritorializada);*

7) *propor o estabelecimento de salvaguardas e garantias expressas aos colegas que venham a integrar equipes desterritorializadas, inclusive aqueles que atuam no contencioso de massa, estabelecendo um **regime especial de responsabilização** para que os riscos da criação das equipes não sejam suportados*



predominantemente pelo procurador que passe a integrar a equipe desterritorializada, durante sua fase de implantação;

*8)propor o uso de **ferramentas tecnológicas**, como os robôs de triagem e minutagem de petições para contribuir na minimização desse problema;*

*9)criação de **programa de saúde física e mental** com foco na ergonomia, salubridade, livre administração do tempo e detecção de fatores de estresse;*

*10)promover **interlocução com as Corregedorias** das carreiras da advocacia pública federal, buscando construir pontes que concedam segurança para que os colegas advogados públicos possam atuar nas novas equipes sem sofrer riscos de serem responsabilizados pela falta de estudos prévios, diálogo com colegas e realização dos estudos necessários a que todos compreendam e tenham segurança em exercer com desenvoltura suas funções;*

*11)**regulamentar a questão dos riscos** de instabilidade da internet particular, da comprovação da instabilidade do SAPIENS;*

*12)além do **monitoramento por comitê plúrimo**, importante incorporar a prática de reuniões periódicas com as equipes para planejamento e estratégia de atuação, inclusive para maximizar a atuação dos gerentes de equipes;*

*13)criar mecanismos que garantam a prioridade efetiva do acesso aos advogados **portadores de deficiência** às vagas de trabalho remoto, inclusive nas equipes desterritorializadas;*

*14)diminuir a **discrepância entre a atribuição de pontos** concedidos àqueles colegas que tenham ocupado cargos comissionados e aqueles que possuem maior antiguidade e especialidade na área temática para a qual pretendem concorrer;*

15) Parecer ou ato normativo que defina que o regime exclusivo de teletrabalho afasta do escopo da Administração atos de restrição de fixação de residência em território nacional ou internacional;

*16)Reconhecimento da aplicabilidade da IN 65 aos casos de **acompanhamento de cônjuge** com regulamentação da possibilidade de concessão de teletrabalho no exterior para acompanhamento de cônjuge para aqueles que estejam em gozo ou preencham os requisitos do art. 84, caput da Lei 8.112/90. Neste ponto, sugere-se observar o modelo dos demais órgãos com a inserção de um inciso na Portaria 312 ou sua sucessora (minutas no NUP 00696.000556/2018-52) com essa previsão. Trata-se de medida necessária para tratamento isonômico entre os membros das carreiras integrantes da AGU. Ainda quanto ao aspecto do teletrabalho para acompanhar cônjuge, acaso não haja preferência pela regulamentação, recomenda-se a edição de parecer vinculante sobre o tema, explicitando a amplitude e as providências necessárias para a concessão do teletrabalho a partir do exterior;*





Associação Nacional dos Advogados Públicos Federais

Brasília, 04 de janeiro de 2020

Assinado de forma digital por
LADEMIR GOMES DA
ROCHA:52629180000
Dados: 2021.01.14 09:50:05 -03'00'

Lademir Gomes da Rocha

Presidente da ANAFE

Assinado de forma digital por RICARDO
CAVALCANTE BARROSO:02021506401
Dados: 2021.01.18 11:22:53 -03'00'

Ricardo Cavalcante Barroso

Diretoria de Defesa das Prerrogativas



61 3326-1729



www.anafenacional.org.br



SHIS QL 24, Conjunto 03, Casa 01
CEP 71.665-035 | Brasília-DF