

Ofício ANAFE – 058/2023

Brasília, 06 de outubro de 2023.

À Sua Excelência a Senhora
CLARICE COSTA CALIXTO
Secretária-Geral de Consultoria
SAUS Q. 3 Lote 5/6 Ed Sede I
70070-030 Brasília. DF

Assunto: Sugestões às diretrizes da proposta de alteração da Portaria Normativa n. 03/2021- Teletrabalho dos Membros

Proponente: ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS ADVOGADOS PÚBLICOS FEDERAIS- ANAFE

Método: As propostas a seguir foram construídas a partir de um amplo diálogo que envolveu associados e não associados à Anafe, colegas das 6 Regiões e a interlocução com gestores da Direção Central, Procuradores-Regionais e Procuradores-Chefes, de unidades de contencioso e de consultoria, da AGU.

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Conforme reunião ocorrida em 23 de agosto de 2023, promovida pela gestão da Advocacia-Geral da União e que contou com a presença das associações, foram apresentadas as diretrizes de teletrabalho para os membros em consultoria e contencioso, entre outras proposições. Na oportunidade, foi conferido o prazo até 22/09, prorrogado a 06/10, para que viessem sugestões acerca das diretrizes formuladas.

Na ocasião alguns posicionamentos foram externados como justificativa aos parâmetros de teletrabalho: necessidade de otimização das estruturas físicas dos prédios destinados à Advocacia-Geral da União, desenvolvimento do senso de pertencimento entre os Membros em relação à instituição, maior engajamento junto às comunidades jurídicas locais, sinalizado pela presença institucional, e prestação de assessoramento e consultoria mais próximas dos entes assistidos.

Importante destacar que a ANAFE reconhece as justificativas como necessidades estruturais a merecerem absoluta e contínua atenção por parte da gestão. Nesse caminho, as sugestões que serão apresentadas objetivam preservar essas premissas, ofertando, entretanto, adequações que entendemos que melhor contemplarão o aprimoramento das diretrizes fixadas, em especial ao observar o direcionamento à realidade fática trazida pelo desenvolvimento



exitoso da cultura institucional baseada em equipes firmadas em conceitos e práticas virtuais, cuja dispensa da presença física e métrica tem sido característica da AGU e avaliação unânime de significado de maior eficiência.

Em nome da incessante busca em favor do constante diálogo, a ANAFE consultou associados e não associados, colegas das 06 Regiões, e firmou interlocução com gestores da Direção Central, Procuradores-Regionais e Procuradores-Chefes, de unidades de contencioso e de consultoria, da AGU.

A seguir, apresenta breves apontamentos a partir das diretrizes trazidas e ao final as sugestões de adequação que compreende pertinentes.

JUSTIFICATIVAS

- Necessidade de modificação do conceito da lotação e realização de remoção:

A partir do incremento de políticas voltadas à desterritorialização das atividades, centradas em equipes regionalizadas e nacionalizadas, por evidência a necessidade de presença física nas unidades de menor fluxo ou com menor estruturação restou diminuída, reduzida ao mínimo efetivamente indispensável, figurando que a atual lotação formal de membros nessas unidades não corresponde à demanda exclusiva do local, de modo a determinar profundo desalinhamento entre as lotações e os exercícios efetivos.

Para compreender o fenômeno, fundamental estabelecer que a lógica atual de lotação foi baseada no volume de tarefas que cada unidade atendia. Inexistindo atualmente, pois, a parametrização por unidade, e sim, basicamente por regiões ou demandas temáticas-nacionalizadas, por consequência a lógica em vigor resta desvirtuada, de modo que, a fim de se buscar critérios de lotação mais próximos da realidade, importa a adequação através de lotações que partam da ideia mínima de necessidade local, abarcando em paralelo as demais realidades de funcionamento da atuação.

Vale dizer, com base no critério de necessidade e conveniência, naturalmente houve uma migração, mesmo que informal, de exercício físico às bases regionais e centros estaduais, onde concentradas as atividades administrativas da AGU, dos entes representados e das decisões finais do poder judiciário.

A partir dessas circunstâncias, há, pois, a necessidade de ressignificar o dimensionamento das lotações, tendo como piso a concepção de necessidade local, mas, acima de tudo, contemplando realidades regionalizadas e virtualizadas.

Com o redimensionamento das unidades de lotação, passo seguinte será promover remoções que atendam a adaptação já consolidada das rotinas de trabalho, aproveitando-se, inclusive, o especial fato que da iminência de novos colegas ingressarem na carreira via concurso.

- Inadequação de percentuais fixos de teletrabalho para todas as unidades e ausência de flexibilidade nas escalas de revezamento:

Nos termos das diretrizes apresentadas, os percentuais máximos permitidos ao teletrabalho serão de 10% nas atividades consultivas e 30% nas demais atribuições. Além disso, haveria aos membros fora do teletrabalho a possibilidade de revezamento de representação institucional, desde que permita garantir a presença mínima de 70% nos órgãos consultivos e 40% nos demais órgãos, considerados nesses índices apenas os membros em regime não aderente ao teletrabalho.

No modelo proposto, pois, adotou-se a utilização de percentuais fixos para teletrabalho e o regime residual, sem verificar as peculiaridades de cada unidade, de forma a desconsiderar as diferenças e necessidades próprias do exercício das atividades desenvolvidas em consideração à estrutura física, presença de servidores, estagiários e terceirizados, relações institucionais e realidade local decorrente da cultura dos últimos anos.

As unidades regionais, por exemplo, sediadas em grandes cidades, com maior concentração de membros e servidores, presença de Tribunais e em geral sede dos entes representados, demandam necessidade diversa de atuação presencial caso comparadas com pequenas unidades, muitas das quais, diante do cenário construído de equipes desterritorializadas e virtualizadas, perderam inclusive a razão de serem mantidas com a previsão de lotações.

Ademais, o engessamento em percentuais fixos de teletrabalho e especialmente a adoção de regime métrico e fixo de revezamento à maioria residual, retira dos gestores locais a possibilidade de elegerem, baseados em sua realidade de gestão, quais membros irão participar da escala de revezamento, valendo lembrar que significativa parcela de colegas opta pelo regime presencial ou majoritariamente presencial como meio ordinário de relacionar-se com a unidade, ensejando que esses, por voluntariedade e necessidade, poderiam figurar de forma mais rotineira dentro das escalas de presença mínima, a critério e sob as circunstâncias locais.

- Estruturação diversificada das equipes de trabalho- sem relação com a unidade física. Exercício em qualquer unidade.

As equipes de trabalho contencioso passaram por forte reestruturação nos últimos anos, sobretudo buscando formatos mais racionais que objetivassem a uniformidade de atuação e a equalização da força de trabalho através da regionalização e nacionalização da divisão das atividades, figurando equipes de atuação com vínculos temáticos e procedimentais, e não físicos ou interligados em função da unidade de lotação.

Nesse contexto, ao se estabelecer a necessária presença física nas unidades de lotação, por critério exclusivo e unicamente formal, se deflagrará uma dessintonia temporal e fática entre a execução das atividades e a estrutura das unidades de contencioso. Entre as premissas das diretrizes, figura justamente a necessidade de engajamento e do desenvolvimento do senso de pertencimento, assim como a participação na comunidade jurídica.

A ANAFE compreende que essas premissas serão melhor atendidas na hipótese de efetivamente integrantes das mesmas equipes puderem atuar em conjunto dentro das perspectivas de divisão de problemas e soluções às demandas comuns em que atuam, melhor contemplados mediante a inserção dos membros nas atividades da AGU propriamente ditas, como discussão de fluxos de trabalho, reuniões periódicas das equipes, participação na alteração de proposta normativas, cursos e tomadas de decisão com base no caráter participativo.

O senso de pertencimento, justamente perseguido, ocorre pela sensação real de integrar, interagir e ter caminhos para ser ativamente propositivo. O mero fato de estar em um ambiente comum fisicamente não assegura essa concepção participativa, notadamente, voltamos a frisar, em virtude da descentralização das equipes de atuação. Se pode ter em mesmo ambiente diversos membros atuando em equipes de trabalho diferentes, sem qualquer relação que sugira a imposição física como fator de empatia funcional.

Ademais, sob a perspectiva da ocupação de estruturas físicas já consolidadas, buscando afastar a ociosidade de espaços, compreende-se que a execução das atividades, sem prejuízo institucional, além do meio virtual, **pode ocorrer em qualquer unidade da AGU**, de modo que haverá plena adequação entre o desenvolvimento do senso de pertencimento, buscado por outras rotinas, e a existência de lotações, fixas ou temporárias, concatenadas com a ideia da formação de trabalho à distância.

- Otimização das rotinas de trabalho- deslocamentos, horários restritos e flexibilização da base temporal;

Entre os fatores de maior preocupação externados pelos associados e associadas da ANAFE diz respeito à perda de eficiência relacionada com a quebra da otimização de tempo dedicado ao trabalho e sua administração. Vale destacar que o incremento tecnológico possibilitou mais rapidez na tramitação das demandas e obtenção das informações e a circulação dessa demanda da mesma forma fez derivar crescimento significativo de tarefas, ao revés da defasada e escassa força de trabalho nos órgãos da AGU.

Dessa forma, para melhor atender essa crescente, o tempo dedicado à jornada laboral melhor será empreendido caso não se tenha rotineiras perdas com deslocamentos e limitações de horário. Como se sabe, notadamente nos grandes centros, a dificuldade no transporte urbano impõe pesadas rotinas relacionadas ao mero trânsito entre a residência e o local de execução da unidade, variáveis caso a caso.

Além disso, o funcionamento das unidades encontra limitações de horário, de estrutura tecnológica e de condições ergonômicas, impondo restrições de desempenho atreladas à disponibilidade física e material. Esses aspectos sugerem a necessidade de maior flexibilidade na fixação de colegas que cumprirão eventual jornada presencial, sem a imposição de que todos aqueles que não estejam oficialmente em teletrabalho necessitem cumprir rigidamente jornadas escalonadas e pré-formatadas, permitindo-se, dentro dos padrões

estabelecidos, que compareçam nos locais de trabalho em períodos contínuos, alternados com os de exercício virtual baseados em escalas temporais flexíveis.

Para ilustrar, caso seja fixado o padrão mínimo de comparecimento em 40% da jornada, que se tenha como parâmetro não apenas bases semanais, permitindo-se períodos mais longos de presença física a compensar as ausências.

- Restrição à participação do teletrabalho a colegas que estejam em estágio probatório:

Nos termos já apontados, a ANAFE não desconhece a necessidade de desenvolvimento de senso de pertencimento e engajamento por parte dos membros, carência ainda mais premente junto aos colegas que ingressam na carreira. Entretanto, ainda nos termos já referidos, a simples convivência em ambiente físico, sobretudo por integrantes de equipes diversas de trabalho, não garante a satisfação dessas premissas.

De outra sorte, sabemos que a não contemplação das vagas de teletrabalho aos colegas em estágio probatório naturalmente decorrerá em função das regras de ingresso, à medida que na maior parte dos casos os critérios de antiguidade e de exercício de atividades estratégicas acabam determinando que aqueles recém egressos acabem não sendo admitidos nos certames de oferta de vagas.

No entanto, entendemos que pelo único fato de estarem aguardando a conclusão do estágio probatório, como fator de vedação à inscrição nos certames, induz a situação de distinção entre membros, mesmo que atuem em equipes com funções equivalentes. Não se ignora a necessidade de convívio mínimo com as unidades. Entretanto, compreende-se que o senso de engajamento-pertencimento pode ser desenvolvido após o decurso de prazo inferior a 03 (três) anos.

Nesse sentido a previsão da INSTRUÇÃO NORMATIVA CONJUNTA SEGES-SGPRT /MGI Nº 24, DE 28 DE JULHO DE 2023, fixando a possibilidade de inclusão em teletrabalho após 01 anos de efetivo exercício.

SUGESTÕES

1- Providências preliminares:

1.1) alteração da lógica de lotação: lotação residente, lotações regionalizadas/nacionalizadas e lotações virtuais:

A ANAFE sugere a mudança, a partir de estudos técnicos fundamentados dos Órgãos de Direção Central, da lógica de lotação total para as unidades, substituindo-a pela ideia de um



quantitativo mínimo, que leve em consideração a necessidade de aprimoramento da interlocução institucional, base das diretrizes colocadas.

A perspectiva é, em contexto de ampla desterritorialização das atividades realizadas pelos membros da AGU, que a presença física em unidades territoriais tenha por fundamento a necessidade efetiva das atividades presenciais naquela localidade, permitindo eventual ampliação baseada no desenvolvimento de rotinas em que seja imprescindível a presença física.

Sugere-se, pois, a padronização da categoria de **lotação residente**, similar a já utilizada no âmbito da CGU, que consiste na fixação de lotação mínima na unidade, permitindo-se em paralelo **lotações regionalizadas/nacionalizadas e lotações virtuais**.

Trata-se de proposta que visa afastar a crítica de que a presença física não é um valor em si no mundo contemporâneo, e sim fundamentada na necessidade efetiva da execução das atividades e na correlação entre integrantes das equipes de trabalho.

Com isso, propõe-se, como tem sido aventado pela PGF, a explícita **distinção entre os conceitos de lotação e exercício**, que possuem natureza territorial, com outro referente à atuação efetiva dos membros nas equipes desterritorializadas.

1.2) ampla remoção prévia:

A consequência do redimensionamento proposto no item anterior será a necessidade de promover ampla movimentação territorial (**remoção**) entre os membros das carreiras atingidas, levando-se em consideração a necessidade real de advogados públicos para exercício nas unidades, antes de se efetivar as mudanças propostas para o teletrabalho.

Tal perspectiva permitirá o melhor dimensionamento espacial da força de trabalho na AGU, o que é central para um processo de redução de custos com aluguel e manutenção de estruturas físicas.

Há de se ressaltar, em complemento e sem qualquer prejuízo à ampla remoção das carreiras, que em especial aos Advogados da União a necessidade de remoção vem sendo tema proposto constantemente em suas reivindicações junto à ANAFE.

2- Específicas- Contencioso

2.1) Ampliação do percentual máximo de teletrabalho e fixação de presença diária nas unidades de acordo com a necessidade.

A ANAFE sugere a ampliação do percentual máximo permitido para os órgãos de contencioso, previsto nas diretrizes para 30% (trinta por cento), partindo-se do patamar de 50% (cinquenta por cento), como prevê a Portaria Normativa AGU n. 03/2021, com presença física diária adequada às necessidades da unidade.

2.2) Flexibilidade de escolha pelo local de atuação.

Conforme exposto nas razões fixadas nas considerações, **sugere-se a flexibilidade** para que o membro que não esteja em lotação residente **desenvolva suas atividades presenciais em qualquer prédio que integre a estrutura da AGU, não importando a unidade.** Com isso, se mantém intacto o intento da Direção de fomentar o convívio entre os membros e desenvolver o senso de pertencimento, em contexto de desterritorialização das atividades, sem que se perca a flexibilidade ou que seja necessária a alteração de situações pessoais e familiares consolidadas.

2.3) Exercício de gestão de acordo com a realidade de cada unidade.

A ANAFE compreende que a definição concreta da escala de presença deve ser da gestão local, dentro do espírito de não contemplar tratamento igual em desigualdades e de possibilitar adequações às realidades próprias temporais.

Assim, estabelecido pela Direção quantitativos mínimos de presença diária nas unidades, **sugere-se que a atividade de organização da escala, sem prefixação de que se trata de presença semanal, fique a cargo da chefia da unidade, permitindo-se adaptações à realidade local.**

3- Específicas- Consultoria

3.1. Ampliação do percentual máximo e fixação de percentual mínimo de existência ao teletrabalho:

A ANAFE sugere a ampliação do percentual máximo permitido para os órgãos consultivos, previsto nas diretrizes para 10% (dez por cento), partindo-se do patamar de 30% (trinta por cento), como prevê a Portaria Normativa AGU n. 03/2021, com presença física diária adequada às necessidades.

Subsidiariamente, seria relevante assegurar a possibilidade de exercício do teletrabalho de pelo menos 1 membro para unidades com mais de 5 advogados públicos em que o órgão assessorado adota o teletrabalho. Ressalta-se, nesse sentido, que grande parte das unidades de consultoria (muitas em instituições de ensino) da PGF possuem quantitativo reduzido de procuradores. Dessa forma, o percentual de 15% (quinze por cento) previsto nas diretrizes afastaria a possibilidade de teletrabalho para tais unidades.

3.2 – Retirada de percentuais fixos e adequação ao órgão assessorado:

Sem prejuízo de acatamento do item anterior, a ANAFE sugere a delegação de competência ao Consultor-Geral da União e ao Procurador-Geral Federal para que, de forma fundamentada, ampliem a possibilidade de teletrabalho em unidades de consultoria ao menos até o percentual de 30% (trinta por cento) nas hipóteses em que o órgão/entidade assessorada já adote o teletrabalho em percentual igual ou superior a 30% (trinta por cento), bem como em situações em que, comprovadamente, os dirigentes dos órgãos/entidades assessoradas

possuam rotinas virtuais de deliberação e de pedidos de assessoramento (Por exemplo: solicitações de reuniões de assessoramento majoritariamente virtuais e reuniões colegiadas virtuais)

3.3- Adequação às necessidades e natureza das atividades junto ao órgão assessorado:

A ANAFE sugere que se faça a distinção entre órgãos de assessoramento que integram a estrutura administrativa dos órgãos/entidades assessoradas (Consultorias Jurídicas junto aos Ministérios/Procuradorias Federais junto a Autarquias e Fundações) e órgãos de atividade consultiva que estão na estrutura administrativa da AGU, como órgãos da Consultoria-Geral da União, as Consultorias Jurídicas da União nos Estados, a Subprocuradoria-Geral de Consultoria Jurídica da PGF, bem como equipes desterritorializadas integrantes desses órgãos de direção.

No último caso, haja vista a ausência de imprevisibilidade das atividades de assessoramento jurídico aos gestores, sugere-se a adoção dos mesmos percentuais definidos para as unidades de contencioso judicial.

4- Gerais :

4.1) Possibilidade de ingresso ao teletrabalho dos colegas em estágio probatório;

Em relação a essa possibilidade, sugere-se a adoção dos critérios utilizados na INSTRUÇÃO NORMATIVA CONJUNTA SEGES-SGPRT /MGI Nº 24, DE 28 DE JULHO DE 2023, que prevê como exigência mínima à modalidade teletrabalho o cumprimento de estágio probatório de 01 ano.

4.2- Teletrabalho no exterior.

Conforme as diretrizes, seria fixando o percentual de 1% dos membros do ODS. Sugere-se a adoção por similaridade do percentual previsto na INSTRUÇÃO NORMATIVA CONJUNTA SEGES-SGPRT /MGI Nº 24, DE 28 DE JULHO DE 2023.

AS 10 SUGESTÕES DA ANAFE EM RESUMO:

Providências preliminares

- 1-** Adequação do conceito de lotação, possibilitando lotações residentes, regionais e virtuais;
- 2-** Ampla remoção, posterior à ressignificação do conceito de lotação e prévia à adoção do novo modelo de teletrabalho, baseada na efetiva necessidade mínima de cada unidade, na estrutura dos órgãos assistidos e na virtualização e regionalização/nacionalização das atividades;

Para Unidade Contenciosa

- 3-** Ampliação dos percentuais de teletrabalho e adequação do percentual de presença diária nas unidades à efetiva necessidade;
- 4-** Possibilidade de exercício da atividade presencial em qualquer unidade da AGU;

5- Organização e definição das escalas presenciais a critério dos gestores das unidades, observadas as peculiaridades pessoais e locais;

Para Unidade Consultiva:

6- Ampliação dos percentuais de teletrabalho e da garantia mínima desse regime em maior número de hipóteses nas procuradorias nos órgãos assessorados;

7- Delegação de competência ao Consultor-Geral da União e ao Procurador-Geral Federal para que, de forma fundamentada, ampliem a possibilidade de teletrabalho em unidades de consultoria;

8- Distinção entre órgãos de assessoramento que integram a estrutura administrativa dos órgãos/entidades assessoradas (Consultorias Jurídicas junto aos Ministérios/Procuradorias Federais junto a Autarquias e Fundações) e órgãos de atividade consultiva que estão na estrutura administrativa da AGU;

Gerais:

9- Possibilidade de teletrabalho dentro do período de estágio probatório, após 01 ano de efetivo exercício;

10- Autorização para teletrabalho no exterior no percentual de 2% (dois por cento) dos membros do ODS.

Desde já, reiteramos o apreço à utilização de ferramentas participativas no processo de construção da Advocacia-Geral da União, fator que possibilitou à ANAFE consultar os cerca de 04 mil integrantes desta associação, que puderam relatar suas dificuldades, aspirações e meios de contribuição ao debate, cientes de que o procedimento utilizado certamente servirá de ponto de apoio e inspiração às decisões de gestão.

Renovamos os cumprimentos e desejamos um excelente trabalho, desde já nos colocando em permanente disposição através do diálogo.

SÉRGIO AUGUSTO DA ROSA MONTARDO
Presidente da ANAFE

