



Universidade de Brasília

Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas

Departamento de Administração

Curso de Especialização (*Lato Sensu*) em Gestão Pública Municipal

RODRIGO DE ANDRADE BELMONTE

**O TELETRABALHO NO MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO:
Desigualdade funcional.**

Brasília – DF

2019

RODRIGO DE ANDRADE BELMONTE

O TELETRABALHO NO MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO: Desigualdade funcional.

Monografia apresentada ao Departamento de Administração como requisito parcial à obtenção do certificado de especialista (*lato sensu*) em Gestão Pública Municipal.

Professor(a) Orientador(a): Pós-Dr., Ricardo Correa Gomes.

Brasília – DF

2019

RODRIGO DE ANDRADE BELMONTE

O TELETRABALHO NO MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO: Desigualdade funcional.

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de Conclusão do Curso de especialização em Gestão Pública Municipal da Universidade de Brasília do (a) aluno (a)

Rodrigo de Andrade Belmonte

Pós-Dr., Ricardo Gomes Correa
Professor-Orientador

Titulação, Nome completo,
Professor-Examinador

Titulação, nome completo
Professor-Examinador

Brasília, de de
(colocar a data da entrega ou defesa)

Dedico esse trabalho à Patrícia, ao Guilherme e à Gabriela. Eles são a razão da minha constante busca pelo melhoramento como marido, como pai, como profissional e, acima de tudo, como ser humano.

AGRADECIMENTOS

Agradeço à minha mãe. Ela nunca desistiu de mim.

A Lei não deve ser fonte de privilégios ou perseguições, mas instrumento regulador da vida social que necessita tratar equitativamente todos os cidadãos. Este é o conteúdo político-ideológico absorvido pelo princípio da isonomia e juridicizado pelos textos constitucionais em geral, ou de todo modo assimilado pelos sistemas normativos vigentes. (Celso Antônio Bandeira de Mello)

RESUMO

Trata-se de estudo de conclusão de curso de pós-graduação em Gestão Pública Municipal, cujo objeto foi o teletrabalho no âmbito do Ministério Público da União e sua desigualdade funcional. A pesquisa foi exploratória e guiou-se pela revisão bibliográfica das normas administrativas aplicadas ao MPU na regulamentação dessa atividade e legislação de regência pertinente, tudo sob a luz da Teoria Geral da Administração, do modelo gerencial de Administração Pública e da Constituição da República de 1988. Durante o estudo foi possível identificar falhas na regulamentação administrativa das políticas de gestão de pessoal. Os problemas consistem na regulamentação da possibilidade de impor ao servidor que executa o trabalho remoto meta de produtividade superior em até vinte por cento ao do colega que não realiza a mesma atividade à distância. Além disso, constatou-se que o MPU transfere parte das suas despesas operacionais, ao servidor público que realiza o trabalho remoto, tendo em vista a imposição de adquirir e manter uma completa estação de trabalho. O estudo revelou, portanto, a desigualdade funcional entre servidores do MPU, bem como servirá para subsidiar uma sugestão de revisão da política de gestão de pessoal, não para eliminar o teletrabalho, mas para que sejam projetados meios de compensação e de prevenção a futuras ações judiciais postulando reparação de danos ou indenizações pela violação da igualdade.

Palavras-chave: Teletrabalho. Desigualdade. Ambiente.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CF/88 – Constituição Federal de 1988

CR/88 – Constituição da República de 1988

TGA – Teoria Geral da Administração

MPU – Ministério Público da União

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	1
1.1	Contextualização	2
1.2	Formulação do problema	4
1.3	Objetivo Geral	4
1.4	Objetivos Específicos	4
1.5	Justificativa.....	5
2	REVISÃO TEÓRICA	8
2.1	Teoria da Hierarquia das Necessidades	9
2.2	Teoria dos Dois Fatores	10
2.3	Modelos de Administração Pública.....	11
2.3.1	Modelo Patrimonial de Administração Pública.....	12
2.3.2	Modelo Burocrático de Administração Pública	12
2.3.3	Modelo Gerencial de Administração Pública.....	13
2.4	A desigualdade funcional	15
3	MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA	19
3.1	Tipologia e descrição geral dos métodos de pesquisa	19
3.2	Caracterização da organização, setor ou área <i>lócus</i> do estudo	19
3.3	População e amostra ou Participantes da pesquisa.....	20
3.4	Caracterização e descrição dos instrumentos de pesquisa.....	20
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO	21
4.1	O teletrabalho no Poder Público.....	21
4.2	O teletrabalho no Ministério Público da União	23
4.2.1	A portaria nº 39, de 28 de abril de 2017	25
4.2.2	As diretrizes para realização do teletrabalho.	26
4.2.3	A desigualdade funcional.	29
5	CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES.....	33
	REFERÊNCIA	35
	ANEXOS	38
	Anexo A – Portaria nº 39 de 28 de abril de 2017	38

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho de conclusão do curso de especialização em Gestão Pública Municipal, ofertado pela Universidade de Brasília, Faculdade de Administração, Contabilidade e Gestão Pública, tem por objeto o estudo da regulamentação do teletrabalho no âmbito do Ministério Público da União. O interesse principal foi o de identificar a presença da desigualdade funcional dispensada pelo órgão entre os servidores que realizam o trabalho remoto e os que não o realizam.

O motivo para identificar o tratamento desigual entre servidores da mesma categoria reside no fato de que a regulamentação do teletrabalho, no Ministério Público da União, estabelece regras impositivas de ônus financeiro ao servidor que se dispõe ao teletrabalho, obrigando-o a montar estação de trabalho, *home office*, bem como oportuniza à chefia imediata a imposição de metas de trabalhos aos que fazem teletrabalho, superiores às aquelas impostas aos servidores que não realizam trabalho à distância.

O trabalho apresenta duas finalidades: 1) identificar a violação da isonomia funcional; 2) proporcionar uma reflexão institucional a respeito das condições impostas para realização voluntária do teletrabalho. A consequência do estudo foi a de oportunizar ao aluno concluir pela existência da desigualdade funcional, assim como sugerir medidas administrativas que possam harmonizar os interesses da Administração Pública e os dos servidores públicos.

A pesquisa foi desenvolvida a partir do estudo da norma estabelecida pelo Ministério Público da União para realização do teletrabalho, à luz da Constituição da República e lei vinculada ao regime jurídico dos servidores públicos da União. Também foram estudados os modelos de gestão administrativa, com destaque para o Modelo Gerencial de Administração Pública, sem prejuízo de mencionar a investigação doutrinária do Direito e da Administração.

Outro ponto que mereceu relevante atenção neste estudo foi justamente o da compreensão do exercício do poder normativo do Estado e sua obediência aos princípios constitucionais, dentre eles o da igualdade. Após investigação da norma administrativa que regula o teletrabalho, foi possível identificar elementos que nortearam a discricionariedade do gestor público quando da eleição de critérios para oportunizar o trabalho remoto no âmbito do Ministério Público da União.

O estudo da igualdade foi realizado observando suas duas dimensões constitucionais, a formal e a material. E com isso foi possível identificar o tratamento desigual, no aspecto funcional, entre servidores da mesma categoria e que realizam o mesmo tipo de trabalho.

A análise da norma indicou a existência da desigualdade em dois aspectos: fixo e variável. No seu aspecto fixo, foi identificada na imposição onerosa e financeira feita ao servidor público optante pelo trabalho remoto, que se vê obrigado a investir recursos próprios em equipamentos, móveis e serviços para executar atividades públicas de responsabilidade do Ministério Público da União.

De outro lado, a inobservância da igualdade é variável quando o gestor, no exercício do poder hierárquico e discricionário, impõe ao servidor que realiza trabalho remoto, metas de produtividade superiores em até vinte por cento às metas previstas para agentes públicos que não realizam o trabalho à distância.

A pesquisa também permitiu ao aluno a percepção de que em termos de gestão de pessoal o Ministério Público da União inovou com a adoção do teletrabalho. O órgão seguiu uma tendência nacional já inserta no Supremo Tribunal Federal, no Tribunal de Contas da União, na Receita Federal do Brasil, entre outros órgãos. Diga-se ainda que essa tendência mostra-se, a princípio, irreversível. Contudo, ao implementar a política de trabalho à distância, o Ministério Público da União impôs ao trabalhador público encargo financeiro indevido e proporcionou à Administração Pública o enriquecimento ilícito decorrente da transferência de custos operacionais para o servidor, por exemplo, custos de instalações prediais, equipamentos de informática, serviços de *internet*, etc.

Ao final, o estudo materializado neste trabalho, permitiu, ainda que de forma discreta, refletir a respeito da igualdade na execução de políticas públicas voltadas ao trabalho remoto. Vale ainda registrar que em nenhum momento o estudo visou esgotar o tema que poderá ser explorado em oportunidade futura.

1.1 Contextualização

O advento tecnológico de informação e de comunicação, bem como a busca incessante pelo atingimento de metas com menor custo de operação fizeram do teletrabalho

uma realidade no Brasil. Instituições públicas e privadas servem-se do teletrabalho como alternativa para aumentar produtividade e diminuir custos de funcionamento.

De um lado, o teletrabalho oportuniza ao trabalhador a possibilidade de passar mais tempo com sua família, estudar ou ainda tratar da sua saúde física e mental, tendo em vista a diminuição de tempo gasto para percorrer o trajeto de deslocamento casa - trabalho - casa que, em grandes centros urbanos, pode consumir várias horas.

De outro lado, a adoção do teletrabalho pode proporcionar à instituição empregadora diminuição de custos de operação, seja pela redução do consumo de energia elétrica, de espaço físico para acomodação de pessoal, de manutenção de equipamentos, de *internet* e telefone, entre outros bens de consumo em expediente.

Na medida em que o teletrabalho é implantado em uma instituição é crível projetar a redução de custo de operação. Entretanto, cumpre questionar: Com a implantação do trabalho remoto há uma redução real de custos de funcionamento? Ou há mera transferência do custo operacional para o servidor público? O questionamento é necessário, tendo em vista o fato de que o servidor passa a efetuar gastos em sua residência para adimplir tarefas profissionais que fazem parte do risco da atividade do empregador.

Afinal, ao realizar o teletrabalho o servidor público, passa a gastar em função da execução do seu trabalho e no interesse da Administração Pública, com serviços de energia, água, *internet* e ainda tem despesas com bens de consumo de expediente e manutenção de equipamentos, tudo para execução do serviço público afetado ao órgão do qual faz parte como trabalhador. Essa situação é comum quando não há ajuda financeira para o cumprimento do teletrabalho, como é o caso do Ministério Público da União.

De outro lado, as normas do teletrabalho no âmbito do Ministério Público da União podem sujeitar aquele que o faz, segundo a discricionariedade da sua chefia, à obrigatoriedade de produzir em quantidade superior àqueles que não fazem teletrabalho. Nesse ponto, a investigação também foi no sentido de identificar a desigualdade funcional.

O teletrabalho é uma tendência irreversível na execução de serviços em instituições públicas e privadas. As facilidades que ele proporciona ao empregador e ao empregado são atraentes. Cada vez mais é feito o uso de tecnologias de informação e de comunicação nos ambientes de trabalho; esse é um processo sem volta.

É nesse contexto que o trabalho se propôs a verificar se há transferência de despesas de operação da instituição (Ministério Público União) para o empregado (servidor público) em teletrabalho, bem como verificar se a regra da igualdade funcional é respeitada entre os que realizam teletrabalho e os que não realizam.

1.2 Formulação do problema

Nas relações de emprego ou de trabalho, sejam públicas ou privadas, há um conceito fundamental a ser observado, o da organização dos processos de trabalho. Esse conceito apresenta elementos importantes, cuja abordagem será feita no corpo dessa dissertação. Cumpre citar como exemplos desses elementos a padronização das tarefas e o local do trabalho.

Essas relações de trabalho no Ministério Público da União, especificamente no que diz respeito à execução do trabalho remoto, apresentam tratamento desigual entre servidores. A desigualdade funcional reside justamente no fato (problema) de que os meios necessários à execução do serviço público ministerial devem ser fornecidos pelo servidor quando executa tais atividades em sua residência. Além disso, no tocante à padronização de tarefas, há possibilidade discricionária de se atribuir maior volume de trabalho ao trabalhador remoto.

Essa sistemática de gestão de pessoal estabelece, na prática, um ônus financeiro ao trabalhador público quando em teletrabalho, fato que afronta uma norma constitucional fundamental, a igualdade. Existe um descompasso entre a igualdade e a gestão de processos de trabalho no âmbito do Ministério Público da União quando o assunto é trabalho remoto.

1.3 Objetivo Geral

O objetivo geral do trabalho é identificar nesse estudo, a desigualdade funcional no âmbito do Ministério Público da União em 2019. Para isso o trabalho vai abordar a normatização das atividades laborais no órgão sobredito, especificamente aquelas realizadas à distância e vai comparar as condições de trabalho entre os servidores em teletrabalho e os que não estão em teletrabalho.

1.4 Objetivos Específicos

Objetivos específicos:

- Estudar as normas administrativas aplicadas ao teletrabalho no Ministério Público da União em 2019;
- Comparar circunstâncias de execução de trabalho no Ministério Público da União entre o trabalho presencial e ou telepresencial;
- Identificar ônus financeiro imposto ao servidor em teletrabalho;
- Verificar a possibilidade de aumento da carga de trabalho em relação ao trabalho presencial;
- Verificar a ausência de métricas de produtividade que sirvam de referencial para imposição de aumento da produtividade para o servidor em teletrabalho;
- Sugerir meios para sanar a desigualdade identificada.

1.5 Justificativa

As relações de trabalho na Administração Pública desenvolvem-se, primeiro, com base na legislação que a cerca. Trata-se de princípio constitucional da legalidade estrita. De outro lado, as rotinas de trabalho são objeto de estudo preciso da Gestão Pública que, mesmo na condição de ciência dotada de princípios e regras originais, não pode descuidar da legalidade peculiar ao Poder Público.

Em vista disso, verifica-se que a mais moderna teoria de gestão de pessoal não pode ser aplicada na Administração Pública sem respaldo legal. Essa assertiva justifica-se pela força impositiva do princípio da legalidade, tal como prevê o art. 37 da Constituição da República de 1988.

O princípio estabelece que a Administração Pública é obrigada, em todos os seus atos, a observar a legalidade. Isso implica em dizer que a gestão de pessoal na administração pública está sujeita à observância da Constituição da República e das leis que regulam toda atividade administrativa. Sendo assim, as teorias gerais da administração, bem como as do modelo gerencial, têm sua aplicação no serviço público condicionada à sua aceitação legal e subordinação constitucional. Caso contrário, a aplicação de uma teoria pode esbarrar na escancarada ilegalidade.

Sendo assim, a gestão de pessoal no Ministério Público da União, em especial para aqueles realizam atividade em teletrabalho, antes de estar sujeita à teoria, por exemplo, dos

Dois Fatores de Frederick Herzberg, do Modelo Gerencial de Administração Pública, está sujeita ao exame da sua legalidade.

Isso se deve ao fato de que a Administração Pública, tal como na iniciativa privada, mantém busca incessante por melhores resultados em suas atividades. Contudo, diferentemente da iniciativa privada, o Poder Público está sujeito à legalidade estrita que só permite que seja feito algo na Administração se houver norma autorizando e, diga-se de passagem, essa autorização não pode, em hipótese alguma, contrariar a Constituição da República.

Sendo assim, a motivação do servidor não depende apenas do ambiente de trabalho e ou de gratificações, mas depende do que a legislação permite que seja ofertado ao servidor como ambiente de trabalho e ou como gratificação. Assim, uma política de gestão voltada à motivação do servidor deve estar de acordo com o que a legislação permite.

A política de gestão de pessoal que considere o bem estar do servidor e que busque atingir esse resultado através da aplicação da possibilidade do teletrabalho, precisa estar de acordo com aquilo que a legalidade administrativa permite. Caso contrário haverá uma ilegalidade e, ao invés de motivar, poderá desmotivar.

Nesse sentido, merece destaque o fator higiênico, tal como conceituou Frederick Herzberg em sua teoria dos Dois Fatores. As condições físicas do ambiente de trabalho são elementos que fazem parte de um conjunto maior de fatores que têm por finalidade evitar a insatisfação do servidor. Assim, o ambiente de trabalho proporcionado pelo empregador, no caso em estudo o Ministério Público da União, deve proporcionar a motivação e o trabalho eficiente. Além disso, deve estar inserido na legalidade administrativa.

Diante disso e à luz do princípio da igualdade, esse ambiente deve ser fornecido a todo servidor público que desempenha atividades para o Ministério Público da União, não apenas como técnica de gestão de pessoal, mas também como obediência constitucional da isonomia.

Assim, não é aceitável que servidores lotados no mesmo órgão, realizando tarefas idênticas, tenham ambientes de trabalho distintos e alcançados (adquiridos) por meios diversos. De um lado o Poder Público fornece todos os meios necessários à execução do serviço e de forma padronizada, de outro impõe ao servidor o ônus financeiro da obtenção dos meios de trabalho e sua manutenção, caso queira executar o teletrabalho.

Em vista disso, a razão do trabalho é o estudo dessa desigualdade funcional que pode gerar basicamente dois tipos de resultados nocivos à Administração Pública, a saber: a violação da legalidade e a desmotivação do servidor. Salienta-se ainda, que o interesse motivador do trabalho é evitar a desigualdade e prevenir falhas administrativas que podem ainda resultar em responsabilidade civil do Estado.

Assim, a utilidade prática do estudo baseia-se na prevenção de responsabilidade do Estado e na reflexão para evitar abusos em detrimentos de servidores públicos. O estudo pode contribuir, modestamente, no planejamento da aplicação de políticas de gestão de pessoal, indicando a necessidade de seu alinhamento com a legislação em vigor.

Dessa forma, pretende-se contribuir na formação do conhecimento de Gestão Pública aplicada à gestão de pessoal, especificamente no que diz respeito ao trabalho remoto na Administração Pública, tudo à luz da Constituição da República.

2 REVISÃO TEÓRICA

As administrações públicas e privadas enfrentam, faz algumas décadas, questões pertinentes ao comportamento do trabalhador. O comportamento daquele que vende sua mão-de-obra está sob a interferência de influências das mais diversas naturezas. Tais influências afetam diretamente sua produtividade.

A afetação referida no parágrafo anterior pode ser negativa ou positiva. O tipo de afetação, positiva ou negativa, e os resultados que dessa afetação advém, mantém ligação com a eficiência da gestão de pessoal. Quanto mais eficiente a gestão, mais positiva é a afetação, melhores são os resultados.

Assim, é possível afirmar que o resultado positivo de uma empresa ou de um órgão público, no que diz respeito à eficiência das suas atividades, está ligado ao comportamento das pessoas que executam atividades ligadas ao objeto empresarial e ou público. E isso pode ser analisado em seu aspecto individual ou corporativo.

A Teoria Geral da Administração, segundo Chiavenato (2004), aborda a necessidade de estudo da Teoria Comportamental, levando em consideração o comportamento organizacional a partir da análise do comportamento individual. Assim é possível entender o comportamento de uma organização a partir do comportamento de seus indivíduos e com isso diagnosticar falhas de gestão que impactam negativamente no comportamento organizacional.

Nesse sentido, há duas teorias importantes: a) teoria da Hierarquia das Necessidades de Abraham Maslow e b) teoria dos Dois Fatores de Frederick Herzberg, cuja abordagem sumária será posta nesta revisão como introdução da discussão acerca da desigualdade funcional entre servidores que realizam teletrabalho e os que não realizam.

De outro lado, ao abordar o assunto teletrabalho, é imperioso expor suas origens, p Modelo Gerencial de Administração Pública, cujo principal foco é o resultado positivo das atividades administrativas, com menor custo, maior poder de decisão desconcentrado e descentralizado conforme cada situação. O teletrabalho aparece como uma eficiente ferramenta da gestão gerencial, pois oportuniza ao trabalhador remoto uma maior autonomia e definição de estratégias de trabalho para cumprimento de metas a que está sujeito.

2.1 Teoria da Hierarquia das Necessidades

Para Abraham Maslow há uma hierarquia de necessidades nas atividades corporativas e isso é comum a todo trabalhador, seja no aspecto da hierarquia, seja no aspecto da necessidade. Segundo Maslow, citado por Chiavenato (2004), as necessidades são primárias e secundárias e podem ser identificadas e classificadas em comportamentos organizacionais. As primárias são as fisiológicas e as de segurança, ao passo que as secundárias são as sociais, as de estima e as de auto-realização.

Nessa hierarquia de necessidades, seu estudo e classificação apontam uma ligação direta entre o comportamento do indivíduo na organização em que trabalha e os resultados que produz, merecem atenção as necessidades de segurança, que dizem respeito ao tipo de ambiente de trabalho, inclusive levando em conta sua estrutura física. O ambiente mal estruturado pode ocasionar a não satisfação, que é nociva à produtividade quantitativa e qualitativa, ao passo que o ambiente bem estruturado pode afetar positivamente a produtividade.

As necessidades de segurança são determinantes no comportamento de um empregado e ou de um servidor público. A gestão que não indica firmeza no trato com pessoal, por exemplo, é um gerador de insegurança, pois indica que a falta de firmeza é uma aparente fraqueza de liderança e isso pode gerar a não satisfação.

De outro lado, o ambiente de trabalho mal preparado e inadequado transmite uma noção de indiferença em relação ao bem estar do empregado e ou do servidor e isso pode desencadear um processo psicológico de não satisfação que, por sua vez afeta negativamente a produtividade e o resultado final da organização.

Assim o ambiente de trabalho é um elemento de significativa importância no quesito geração de satisfação. O ambiente adequado e padronizado transmite a ideia de cuidado e equidade no trato entre as pessoas, oportunizando a promoção da sensação de segurança e satisfação em trabalhar.

2.2 Teoria dos Dois Fatores

De outro lado, Frederick Herzberg, também estudado por Chiavenato (2004), aborda a questão comportamental e sua relação na produtividade por outra ótica. Ele busca identificar elementos causadores da satisfação e a não satisfação do indivíduo no trabalho. E para isso trabalha dois fatores organizacionais, a saber: o higiênico e o motivacional.

No tocante ao fator higiênico, também conhecido como fator extrínseco ou ainda chamado de insatisfacientes, é defendida a ideia de que o ambiente de trabalho, inclusive suas condições físicas, é importante na prevenção da não satisfação do indivíduo, enquanto elemento integrante e atuante na organização.

Ao passo que Maslow aponta o ambiente de trabalho como elemento gerador ou destruidor da sensação de segurança, Herzberg trata o ambiente de trabalho como um fator de prevenção à não satisfação.

Sendo assim, o ambiente de trabalho é considerado como fator relevante na obtenção da satisfação ou da ausência de insatisfação do servidor. E a Administração Pública tem um papel extremamente importante nesse aspecto. Compete à Administração Pública, na função de empregador e responsável pelos riscos da atividade que lhe são atribuídas por lei, fornecer ambiente físico de trabalho que proporcione a satisfação do trabalhador ou, dependendo da situação, a ausência de insatisfação do trabalhador.

O fator higiênico vincula-se à ideia de que o bom ambiente de trabalho funciona como um instrumento de higiene mental, facilitando assim o surgimento da sensação de satisfação e, de certa forma, prevenindo a não satisfação que, por sua vez é causadora de maus resultados.

Em dissertação de mestrado apresentada por Miguel Abboud em 1980 para Fundação Getúlio Vargas, Escola de Administração de Empresas de São Paulo, destacou-se a seguinte revisão teórica feita por Frederick Herzberg e sua equipe de estudos, cuja redação é a que segue:

“A abordagem de Argyris voltou-se para um aspecto completamente diferente dos demais pesquisadores. Ao invés de se concentrar no grupo, ele focalizou o indivíduo. Sua contribuição se dá ao nível de uma vigorosa defesa da integridade individual: as necessidades que a pessoa apresenta no sentido de manter sua autoestima e seu direito de se desenvolver frente às demandas da organização para com o trabalho em equipe.”

Esse texto mereceu atenção em virtude de que a ideia de interação do indivíduo com a organização deve ser estudada e gerenciada numa organização, pois há uma relação muito importante entre os fatos ambientais do trabalho, as atitudes do indivíduo e os efeitos que a soma desses dois fatores pode causar.

Diante disso, a oferta de ambiente de trabalho deve ser feita de maneira igualitária a todos os trabalhadores de uma organização, ou como no caso em concreto, a todos os servidores de um órgão público. A oferta baseada na isonomia impõe a padronização de ambiente e o fornecimento gracioso desse espaço de trabalho para que o servidor possa exercer as atividades estatais que lhe foram atribuídas.

Ao mencionar ambiente de trabalho entende-se que são os meios necessários para que o servidor execute as atividades públicas que lhe foram atribuídas quando da sua posse. Isso implica no fato de que o ambiente de trabalho é o espaço que garante mesa, cadeira, computador, impressora, materiais de expedientes, livros, serviços de energia elétrica, telefonia, internet, água e esgoto, espaço físico, limpeza, entre outros itens que por ventura sejam necessários em razão da atividade realizada.

Nesse sentido, é responsabilidade do empregador fornecer meios de trabalho. Não é crível entender que cabe ao servidor patrocinar diretamente a aquisição dos bens necessários à composição do ambiente de trabalho, sob o argumento de que está fazendo trabalho remoto. Caso essa seja uma proposição equivocada, o que é possível em virtude da interferência ideológica que por ventura possa recair sobre a Teoria Geral da Administração ou sobre o Modelo Gerencial de Administração Pública ou ainda sobre o Direito Constitucional e Administrativo, será necessário e forçoso concluir que ferramentas usadas por empregados numa produção qualquer devem ser objeto de investimento pessoal de cada empregado e colocadas à disposição daquele que lhe oferta o emprego.

2.3 Modelos de Administração Pública

A cada ciclo econômico mundial a Administração Pública assume uma forma de estruturação, gestão teoria administrativa. Neste trabalho serão apresentados três modelos: Administração Patrimonialista, Burocrática e a Gerencial. Está última receberá maior atenção em virtude do momento político, jurídico e econômico pelo qual passa o Brasil.

2.3.1 Modelo Patrimonial de Administração Pública

Esse modelo de Administração era baseado na distribuição de vastas áreas de terras para pessoas determinadas. Essa distribuição tinha a finalidade de garantir a dominação patrimonial do Estado e, desta forma obter dos administrados a obediência necessária para manutenção do poder estatal.

A dominação ocorria por força da distribuição de terras. Assim o Estado garantia a expansão e povoamento do seu território, bem como a submissão daqueles agraciados com as terras, que em última estância representavam o Estado e sua Administração. A existência dessa sistemática de dominação tem registros antigos.

Na idade média, por exemplo, na Europa, século XVI, Nicolau Maquiavel, na obra O Príncipe sugere ao rei (príncipe) que distribua terras aos seus súditos com a finalidade de expandir e manter as fronteiras de seus domínios. Nessa senda Maquiavel mostra ao monarca que a dominação pode ocorrer por duas formas básicas: a lei e a força. A força está personificada na submissão de um povo em razão das terras reais que ocupam. Típico Estado Absolutista.

A teoria em mesa parece não estar tão distante dos servidores públicos que, agraciados com cargos públicos, seja mediante concurso ou não, estão sujeitos à dominação estatal representada pelas leis e pela força. Contemporaneamente a força está vinculada à ocupação dos cargos públicos e o dever de lealdade à Administração, já a lei é representada regime jurídico vigente e aplicado à Administração Pública.

Por vezes parece que a sociedade brasileira de 2019 está distante do absolutismo medieval europeu, longe dessa forma tradicional de dominação por concessões, mas quando vem à mente a existência de serviços notarias, fica a impressão de que a Administração Patrimonial ainda se faz presente na estrutura político-administrativa brasileira.

2.3.2 Modelo Burocrático de Administração Pública

O modelo de administração burocrática é a gestão da coisa pública segundo uma lógica racional e legal. Diversamente da Administração Patrimonialista, busca-se com a

burocracia a racionalização de procedimentos administrativos, distribuídos em diversas fases de execução e fiscalização e manutenção de um centro de poder decisório.

Esse modelo busca o trabalho racional e impessoal, impõe complexas teias de fluxos de trabalho e por exigir precisão e agilidade, impõe o emprego de quantidade significativa de mão-de-obra bem remunerada. Essa também é uma forma de dominação que não usa da força, mas de um sistema remuneratório confortável para servidores e de complexa execução tendo em vista os mecanismos de funcionamento e de controle.

A complexidade do funcionamento administrativo é, talvez, o ponto mais delicado desse conceito Administrativo, pois é muito difícil alcançar a eficiência administrativa e a agilidade em contexto de gestão de relevante complexidade executiva. Destaca-se ainda que esse modelo contribuiu para especialização de atividades pelos servidores e isso tem um efeito negativo: o desconhecimento sobre todo o restante das atividades desenvolvidas pela Administração.

Esse modelo impõe à sociedade uma robustez de atuação administrativa e, de certa forma, incompreensível, em virtude da enormidade de centros decisórios, o que se verifica no Direito Administrativo como atos administrativos compostos, aqueles que para sua realização e consumação exigem a manifestação de mais de um setor.

2.3.3 Modelo Gerencial de Administração Pública

O Modelo Gerencial de Administração Pública tem como principal vetor a produção de resultados positivos para as atividades estatais. Esse modelo foi inserido na Constituição da República de 1988, art. 37, §8º, por força da emenda constitucional nº 19 de 1988. Salienta-se que referida emenda foi o instrumento normativo utilizado para efetuar parte da reforma do Estado brasileiro, cuja gestão era feita com base no Modelo Burocrático de Administração Pública.

O Modelo Gerencial privilegia a pró-atividade do servidor público, sua criatividade, sendo de participação, limitação de poderes e de remunerações, bem como a incessante busca pela eficiência administrativa. Esse modelo é uma resposta adotada por EUA e Inglaterra às dificuldades administrativas enfrentadas pelos dois países que, assim como o Brasil, também padeceram com o desequilíbrio fiscal entre arrecadação e despesas públicas.

Esse modelo de gestão, contemporâneo, busca uma ação estatal limitada, com menor abrangência de serviços públicos e a um custo menor. Sem falar que promove a busca pela eficiência, como na iniciativa privada. Resumindo, seu foco é: fazer mais, com menos. Mais qualidade, mais quantidade a um custo menor.

A gestão gerencial da administração pública aproxima ao máximo da gestão empresarial. Orientada pela incessante busca de resultados nos serviços que executa o Estado passa a reduzir estruturas administrativas burocráticas, elimina o excesso de chefias e desconcentra serviços e competências, sem deixar de mencionar que também faz uso da descentralização administrativa proposta desde 1967, pelo Decreto-lei 200/67.

Esse modelo tem ainda como uma das suas prioridades a capacitação de servidores para que atuem com maior técnica e com menor desperdício de tempo e de recursos públicos. Isso deveria imprimir ao Estado uma atuação mais precisa e compatível com a necessidade de equilíbrio fiscal. Dessa forma esse novo Estado atenderia aos anseios sociais.

Nesse contexto o teletrabalho assume função de destaque, pois agiliza processos de trabalho. Tal assertiva encontra respaldo no fato de que o teletrabalho faz uso primordial de tecnologias de informação e assim oportuniza ao Poder Público diminuir custos de operação, bem como condiciona o trabalhador remoto ao cumprimento de metas idênticas aos dos colegas que fazem o trabalho presencial ou metas mais elevadas.

O teletrabalho é um reflexo positivo do modelo de gestão administrativa gerencial, que por sua vez difere do modelo burocrático que imperou no Brasil até meados de 1998, quando da reforma administrativa. O modelo burocrático, deferentemente do modelo gerencial pauta suas decisões em uma infinidade de níveis hierárquicos, frustrando assim a agilidade, bem como concentra a decisão final em uma só autoridade, sendo esse outro fator desinteressante nesse modo de gerir.

Ocorre que, mesmo diante dessa contemporânea forma de gerir, as amarras burocráticas ainda estão presentes no Estado brasileiro, por força da Constituição da República de 1988. Tal assertiva repousa no fato de que por mais genial que seja a política de gestão de pessoal, ela ainda está sujeita na Administração Pública à legalidade. E nesse sentido, verifica-se que o teletrabalho no âmbito do MPU, apesar de alinhado ao modelo de gestão gerencial administrativa, promove a desigualdade por força de dispositivos constitucionais fundamentais.

2.4 A desigualdade funcional

O ambiente de trabalho exerce função extremamente importante na promoção da sensação de segurança ou na prevenção da não satisfação. É inconcebível a ideia de que servidores do mesmo órgão ou empregados de uma mesma empresa, que executam a mesma atividade estejam alocados em ambiente de trabalho diferentes, em especial diversos porque um usufrui dos meios de trabalho proporcionados pela Administração Pública ou empregador privado e o outro usufrui de bens materiais adquiridos com seus próprios recursos financeiros.

Vale destacar que esse pensamento é fruto das amarras constitucionais do modelo burocrático de gestão, primado na legalidade estrita. Esse ponto merece atenção no trabalho, pois a desigualdade funcional, para quem realiza teletrabalho no MPU, floresce justamente da conjunção entre o fato de que um servidor em trabalho remoto é obrigado a adquirir e manter sua estação trabalho assim como sujeitar a possível meta superior àquela imposta aos seus colegas que trabalham na sede do órgão.

Alias, cumpre destacar que se um trabalhador adquire suas ferramentas para empregá-las no interesse econômico do seu empregador, ele o faz com recursos advindos do seu trabalho, do trabalho para o qual foi contratado, usando dos recursos de natureza alimentar que lhe são devidos pelo emprego da sua mão-de-obra. Nem escravos africanos no Brasil imperial eram obrigados a adquirir suas ferramentas de trabalho.

Posto isso, talvez se oportunize a compreensão de que alguns limites legais e constitucionais existam no sistema jurídico pátrio como garantia do não retrocesso à situações de trabalho indignas. Obviamente que trabalhar em casa não é uma ofensa à dignidade humana, mas impor ao servidor o dever de custear parte das despesas que competem à Administração Pública para realizar o trabalho a que está sujeito por lei, e um incentivo à inversão de valores fundamentais e que há limites para supremacia do interesse público.

Ainda que o modelo gerencial de administração pública fomente a criatividade, a desconcentração da tomada de decisões de expediente, a agilidade na execução de atividades administrativas, esses fins não podem justificar os meios desiguais adotados, tais como o da transferência de despesas da Administração para o servidor público e ou a imposição de meta acima da média, tudo sem a devida previsão legal, expressa.

Seguindo esse modelo gerencial, que ainda não é pleno no Brasil, aquele que opta por realizar o trabalho remoto no MPU se vê obrigado a reverter parte do valor pago pela

venda da sua mão-de-obra para fazer frente às despesas decorrentes da execução do serviço público, cujo risco da atividade não lhe pertence. Há uma inversão de responsabilidades.

Diante disso, vale observar que o artigo 5º da Constituição da República de 1988 estabelece a igualdade como garantia fundamental de todo cidadão, inclusive do trabalhador, seja ele vinculado à iniciativa privada ou ao serviço público. Na esfera das atividades laborais isso se pode chamar de igualdade funcional.

Assim dispõe o *caput* do artigo 5º da CF/88:

“Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:”

A igualdade impõe o tratamento igual para pessoas nas mesmas condições e o tratamento desigual para pessoas em condições diversas. Isso implica em aceitar que trabalhadores de um mesmo órgão, executores das mesmas atividades, ocupantes do mesmo cargo e com remunerações semelhantes, devem executar suas atividades em ambientes de trabalho equivalentes, senão idênticos.

O ambiente de trabalho, portanto não é apenas um elemento de estudo da Teoria Geral da Administração quando se analisa o comportamento organizacional e o comportamento individual, mas é também objeto de estudo e preocupação do Direito, seja ele o Constitucional e o Administrativo.

De um lado, verifica-se que o ambiente de trabalho é fator de interferência no produto final de uma instituição, de outro lado percebe-se que o ambiente de trabalho é um dever de tratamento igualitário na relação empregador trabalhador. Ignorar esses elementos pode resultar em responsabilização da Administração Pública. Salienta-se ainda que no modelo gerencial de administração pública deve-se prevenir danos e assim evitar a responsabilização do Estado e do agente público.

O ambiente de trabalho no caso do MPU é composto, basicamente, por móveis (mesas, cadeiras), equipamentos (computador, impressora, scanner, fotocopiadoras, etc...), bem como serviços necessários à execução da atividade (eletricidade, telefonia, *internet*, água, esgoto, limpeza, etc...). Essas condições devem ser iguais para todos os servidores e devem ser fornecidas pelo empregador, seja por influência da Teoria Geral da Administração, seja por determinação constitucional baseada na igualdade.

Essa conclusão decorre da regra jurídica exposta anteriormente, a igualdade, e pode ser observada em conjunto com a teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow e com a teoria dos Dois Fatores de Herzberg, tudo no interesse de assegurar uma melhor produtividade, com o respeito imprescindível àquele que trabalha. Essas são características muito fortes no modelo burocrático de gestão. A igualdade não restou superada pela alteração imposta pela emenda constitucional nº 19/98.

Vale ainda destacar que o tema, igualdade no teletrabalho, foi abordado no 3º Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade, em maio de 2015, promovido pela Universidade Federal de Santa Maria e resultou no artigo Aplicação do Teletrabalho no Serviço Público Brasileiro, cuja autoria é atribuída a Aimée Mastella Sampaio da Silva. Nesse artigo há o seguinte posicionamento:

“Um requisito *sui generis* do programa é a existência de exigência mínima de produtividade superior em 15% em relação às metas determinadas para atividades presenciais. Este aspecto sim traz certa polêmica em relação ao princípio da isonomia já que o trabalho realizado em casa seria o mesmo daquele feito presencialmente no local de trabalho. Não haveria razão de existir exigência de maior produtividade ao teletrabalho só porque é realizado em casa, permanecendo inconscientemente a mentalidade de que o trabalhador em sua residência trabalha menos, ainda que produza o mesmo em relação à produção em seu local do trabalho. Tal exigência tem o intuito de incentivo à produção, pelo conforto que a casa proporcionaria ao trabalhador, o que ocasionaria estímulo maior ao trabalho, mas afronta a igualdade e acarreta certa discriminação.”

Ao abordar a igualdade ou desigualdade funcional o artigo fez menção expressa à diferença de metas. Percebe-se que a autora do artigo indica a inexistência de motivos jurídicos que justifiquem a maior produtividade para o trabalhador em trabalho remoto quando em comparação com aquele que não realiza teletrabalho. O texto destaca que a fixação de meta superior é uma consequência decorrente do conforto proporcionado pelo ambiente doméstico, embora isso viole a garantia da igualdade.

Assim, essa pequena revisão teórica aponta algumas diretrizes de trabalho, levando em conta, principalmente a regulamentação do teletrabalho no âmbito do Ministério Público da União em 2019 e seus destinatários. Pretende-se, portanto, com isso investigar a:

- a) promoção do adequado ambiente de trabalho;
- b) igualdade de tratamento de trabalhadores no tocante ao fornecimento de meios que compõe o ambiente de trabalho;

- c) igualdade de direitos entre o trabalhador em teletrabalho e aquele que realiza o trabalho presencial;
- d) discricionariedade para fixar carga de trabalho superior àquele que faz o teletrabalho e o que faz o trabalho presencial

3 MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

3.1 Tipologia e descrição geral dos métodos de pesquisa

A pesquisa foi elaborada observando o método exploratório e desenvolvida com levantamento bibliográfico das normas que regulam o trabalho remoto no âmbito do Ministério Público da União, bem como doutrinas de Direito Administrativo e de Direito Constitucional, além da Teoria Geral da Administração.

Em virtude da flexibilidade do método exploratório e das limitações de pesquisa do tema escolhido, o levantamento bibliográfico foi a alternativa encontrada para abordar a desigualdade à luz da Constituição da República.

Com as orientações obtidas na disciplina de metodologia da pós-graduação em Gestão Pública Municipal e segundo GIL (2002), puderam ser consideradas como fontes de estudo e pesquisa, para o caso em mesa, obras literárias e impressos diversos, sem deixar de citar a Portaria nº 39, de 28 de abril de 2017, anexo I deste trabalho, objeto de fundamental importância para o estudo.

3.2 Caracterização da organização, setor ou área *locus* do estudo

O ambiente de pesquisa é o Ministério Público da União, órgão de abrangência nacional que conta com mais de vinte mil agentes públicos entre servidores e procuradores da República e que em 2017 regulamentou o exercício das atividades remotas apenas para servidores públicos.

Toda análise recaiu sobre a norma administrativa que regulamenta o teletrabalho no MPU desde 2017. Foram abordados aspectos jurídicos e administrativos. E sobre eventual autorização para uso da norma em estudo, cumpre observar que ela se trata de um ato administrativo normativo sujeito à publicidade, sendo prescindível qualquer autorização do órgão para expor o assunto.

Vale ainda destacar que *locus* desse estudo foi o Ministério Público da União. Trata-se de instituição prevista na Constituição da República, essencial à função da Justiça, tal como

previsto no artigo 127 e seguintes da CF/88. Contudo, merece atenção o fato de que há uma divisão básica nessa instituição o Ministério Público é dividido como Ministério Público da União e Ministério Público dos Estados.

O Ministério Público da União tem ramificações, quais sejam: a) Ministério Público Federal, b) Ministério Público do Trabalho, c) Ministério Público Militar e d) Ministério Público do Distrito Federal e Territórios. Essa informação possui relevância ante ao fato de que a regulamentação que foi objeto desse estudo é aplicada ao Ministério Público da União, isso implica em afirmar que tal regramento atinge todos os ramos do MPU.

3.3 População e amostra ou Participantes da pesquisa

O estudo não levou em conta uma população específica, pois todos os servidores do MPU podem, ao menos em tese, exercer o trabalho remoto. O estudo levou em conta as circunstâncias legais e administrativas que quaisquer servidores públicos que efetuem trabalho remoto sujeitam-se.

3.4 Caracterização e descrição dos instrumentos de pesquisa

Em virtude da natureza do estudo, não foram usados instrumentos de pesquisa usuais como questionários, entrevistas e formulários. O estudo foi pautado na análise da portaria ministerial a respeito do teletrabalho no MPU.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Este espaço foi reservado para abordar a portaria do MPU nº 39 de 28 de abril de 2017, bem como seus aspectos constitucionais, especificamente no que diz respeito ao ambiente de trabalho.

O objetivo final é identificar a desigualdade funcional em dois momentos da regulamentação do trabalho remoto no MPU, a saber: ambiente de trabalho e produtividade. Esse estudo levará em conta argumentos jurídicos e de gestão administrativa.

4.1 O teletrabalho no Poder Público

A Administração Pública federal, estadual, municipal e distrital, seja direta ou indireta tem, assim como qualquer empresa da iniciativa privada, a missão de alcançar resultados positivos nas atividades que executa. Os resultados podem ser obtidos mediante treinamento de pessoal, organização de estruturas adequadas de trabalho, metodologias de trabalho inteligentes e liderança, por exemplo.

Os bons resultados de uma instituição podem ser alcançados a partir de uma boa gestão. A boa gestão precisa observar detidamente a realidade em seu entorno e analisar o que acontece nas suas dependências. Portanto o gestor deve estar atento às necessidades de seu pessoal (trabalhadores) e do mercado, ou no caso da Administração Pública o cidadão. Isso tudo sem distanciar-se da questão vinculada à manutenção saudável das suas finanças e o alcance do seu propósito finalístico.

Esse contexto não é, ou pelo menos não deveria ser, estranho para Administração Pública, tendo em vista o modelo gerencial de administração pública e os rigores jurídicos que lhes são impostos, tais como legalidade, eficiência e transparência, apenas para citar alguns. A legalidade, assim como a eficiência estão expressos no texto constitucional e, além de normas jurídicas fundamentais para o Poder público, também são vetores administrativos de atendimento obrigatório.

O Poder Público, diferentemente da iniciativa privada, busca melhor resultado naquilo que faz em virtude, primeiramente, de imposição constitucional, trata-se de regra

exposta no artigo 37, *caput* da Constituição da República de 1988, denominada eficiência, cuja redação é a que segue:

“Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:”

O dispositivo sobredito além de mostrar a imposição constitucional de obtenção de eficiência em atividades administrativas, também estabelece que o Poder Público está sujeito à legalidade, na espécie a legalidade estrita. Salienta-se ainda, que apenas a sujeição à normatividade cogente, não é suficiente para alcançar a eficiência. A escolha do modelo de gestão é fundamental.

O princípio da legalidade, de forma geral, aponta para a necessidade de que particulares podem fazer o que está previsto na lei e aquilo não está proibido, assim como podem agir na hipótese de omissão legal. Além disso, em relação ao particular, eles não podem fazer o que a legislação proíbe.

De outro lado, a Administração Pública apenas pode agir ou não agir quando a lei assim determinar. Isso implica em dizer que a Administração não age no silêncio da lei ou quando não há lei. Isso se chama legalidade estrita, mais rigorosa do que aquela aplicada aos particulares, tal como ensina Moraes (2003):

“O tradicional princípio da legalidade, previsto no art. 5º, II, da Constituição Federal e anteriormente estudado, aplica-se normalmente na administração pública, porém de forma mais rigorosa e especial, pois o administrador público somente poderá fazer o que estiver expressamente autorizado em lei e nas demais espécies normativas...”

A legalidade estrita impõe o dever de administrar conforme a lei. Podem ocorrer situações em que teorias da Administração aplicadas ao Poder Público, apontem com clareza solar a medida administrativa mais eficiente a ser adotada. Contudo sua adoção não poderá ocorrer enquanto não houver norma autorizando sua aplicação. Apenas a título de ilustração, expor-se-á a seguinte situação hipotética.

Após um estudo realizado no órgão X, concluiu-se que o teletrabalho é indicado como solução administrativa de gestão de pessoal, baseado na gestão gerencial da Administração. Essa solução visa melhorar a qualidade de vida de servidores e sua eficiência produtiva, bem como é indicado para diminuir o custo de funcionamento da administração que poderá optar por espaços físicos menores, por exemplo. Essa solução ilustrativa, por mais válida, oportuna e conveniente que seja, não poderá ser adotada pela Administração Pública

em 2019 sem autorização normativa, seja ela decorrente de lei ou do poder normativo da Administração Pública.

Assim ao tratar de teletrabalho no Ministério Público da União é imprescindível que a medida seja adequada para o órgão e será necessário verificar se há autorização para sua aplicação. Ademais, uma gestão que prima pela atuação preventiva e pelo alcance de resultados positivos, deverá observar se a autorização para aplicação do referido teletrabalho é compatível com o sistema jurídico que o cerca.

O teletrabalho no serviço público vem se mostrando muito útil para a Administração Pública, para servidores e para sociedade que, por intermédio dessa sistemática de trabalho pode se conseguir:

- a) otimizar, recurso e espaço físico, sem aumento de despesas.
- b) aumentar a produtividade;
- c) flexibilizar a organização da instituição;
- d) incluir com maior eficiência portadores de necessidade especiais;
- e) executar suas atividades momentos diversos daquele tempo padrão;
- f) contribuir para diminuição de congestionamentos;
- g) reduzir a poluição ambiental
- h) reduzir custos de transporte para o trabalhador;
- i) flexibilizar o horário de trabalho

Apesar desses exemplos de vantagens, há situações negativas e que merecem a devida atenção, tal como será abordado no tópico desigualdade funcional, adiante.

4.2 O teletrabalho no Ministério Público da União

O teletrabalho no Ministério Público da União é regulado pela Portaria nº 39, de 28 de abril de 2017, anexo I deste trabalho. Tal documento é fruto do poder normativo do órgão que pode estabelecer regras de organização dos trabalhos ministeriais, bem como é resultado do trabalho de modernização da atuação do MPU, que se orienta pelo modelo gerencial de Administração Pública.

As razões que impulsionaram a adoção do teletrabalho no MPU estão devidamente registradas na exposição de motivos da portaria sobredita. Nessa motivação encontram-se: a) princípio da eficiência; b) busca pela maior produtividade; c) necessidade de racionalizar custos operacionais do órgão; d) uso da tecnologia da informação, tendo em vista o avanço

dos processos eletrônicos; e) vantagens advindas para o servidor e para Administração Pública; e f) autorização legal para tanto, lei 8112/90 e resolução nº 157 de 31 de janeiro de 2017 do Conselho Nacional do Ministério Público - CNMP.

Ainda a respeito do trabalho remoto no âmbito do MPU, vale destacar os objetivos estabelecidos pela portaria em estudo. Esses objetivos funcionam como diretrizes de gestão de pessoal, em especial para aqueles que trabalham remotamente, como segue:

Art. 3º São objetivos do teletrabalho:

I – aumentar a produtividade dos servidores;

II – promover mecanismos para atrair servidores, motivá-los e comprometê-los com os objetivos da instituição;

III – economizar tempo e reduzir custo de deslocamento dos servidores até o local de trabalho;

IV – contribuir para a melhoria de programas socioambientais, com a diminuição de poluentes e a redução no consumo de água, esgoto, energia elétrica, papel e outros bens e serviços disponibilizados no âmbito do MPU;

V – ampliar a possibilidade de trabalho aos servidores com dificuldade de deslocamento;

VI – aumentar a qualidade de vida dos servidores;

VII – promover a cultura orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados à sociedade;

VIII – estimular o desenvolvimento de talentos, o trabalho criativo e a inovação;

IX – respeitar a diversidade dos servidores;

X – considerar a multiplicidade das tarefas, dos contextos de produção e das condições de trabalho para a concepção e implemento de mecanismos de avaliação e alocação de recursos.

Verifica-se pelas disposições dos objetivos estabelecidos pela norma reguladora do trabalho remoto que o MPU tenta atender aos interesses dos servidores público, como política de gestão e valorização do trabalhador, assim como adota novas técnicas de execução de trabalhando visando a eficiência e a economicidade, o que está em plena sintonia com o Modelo Gerencial de Administração Pública. Fazer mais com menos.

Atento a esse contexto administrativo gerencial o MPU, discricionariamente, optou por implantar o teletrabalho no âmbito das suas atividades administrativas. Curiosamente os primeiros a terem o direito de executar atividades públicas remotamente foram os servidores e não os procuradores da República, estes últimos são os responsáveis pela atividade finalística do órgão e, via de regra, tem prioridade de acesso às inovações vinculadas ao trabalho ministerial, tendo em vista o interesse público que recai sobre as atividades que exercem.

O trabalho remoto aparece no âmbito do MPU para ficar, pois oferece vantagens para administração, tais como: otimizar o espaço físico; diminui o consumo de água, energia, internet, telefonia, papel, esgoto, café, insumos de higiene sanitário, entre outros bens de consumo em expediente. Isso causa um impacto positivo na contenção de gastos do órgão que

se vê obrigado, como todo o resto da Administração Pública, a conter despesas e diminuí-las quando possível, tendo em vista o teto de gastos públicos com despesas primárias.

Ocorre que o trabalho remoto e sua regulamentação no âmbito do Ministério Público da União merecem observações críticas a respeito de alguns dos dispositivos que serão estudados nos próximos tópicos, visando melhorar a regulamentação já existente e prevenir futuros prejuízos para Administração Pública.

4.2.1 A portaria nº 39, de 28 de abril de 2017

A portaria em estudo autoriza que os servidores do MPU executem as atividades que são atribuições legais dos cargos que ocupam, fora das dependências físicas do órgão. Esse modo de execução de serviços públicos é tratado como teletrabalho. Cumpre destacar que nem todos os servidores podem executar sua respectiva atividade em teletrabalho em razão da natureza das atividades que executam, tal como é caso dos servidores do setor de transporte.

Sendo assim, vale repisar o fato de que todas as rotinas administrativas e medidas que visem eficiência e transparência estão sujeitas ao crivo da legalidade estrita. Sem uma norma regulamentando a iniciativa, implementar a execução pode ser taxadas como ilegalidade. Desrespeitar a legalidade pode desaguar em uma das modalidades de improbidade administrativa e sujeitar o infrator às responsabilidades legais.

À partir disso e para eliminar essa dificuldade, aplicar uma teoria da administração pública ainda não regulamentada, surge o poder normativo como instrumento a serviço da Administrativa, materializando-se na capacidade do órgão público editar e aplicar normas no âmbito da sua administração. Segundo Carvalho (2016) o poder normativo pode ser entendido da seguinte forma:

“O poder normativo se traduz no poder conferido à Administração Pública de expedir normas gerais, ou seja, atos normativos gerais e abstratos com efeito erga omnes. Não se trata de poder de edição de lei. Trata-se de prerrogativa dada à Administração Pública de editar esses atos e permitir sua efetiva aplicação sempre **limitada pela lei.**” (grifou-se)

Posto isso merece destaque o fato de que ato administrativo normativo, instrumento do poder normativo, não pode superar os limites da lei, que por sua vez não pode superar a Constituição. Essa lógica é conhecida como Teoria do Fundamento de Validade. A norma inferior busca validade na norma imediatamente superior a ela. Aliás, a norma inferior deve

obediência à norma superior e isso implica em afirmar que a norma inferior não pode contrariar a norma superior, ainda que de forma tácita.

Sendo assim a norma que regulamenta o teletrabalho no MPU, deve manter sintonia e obediência à norma imediatamente superior a ela, no caso em espécie é a lei. E a lei deve vincular-se à Constituição. Assim, o mais simples ato normativo deve guardar, ainda que indiretamente, subordinação à Constituição, sob pena de serem declarados inconstitucional.

Posto isso, e ciente de que há regulamentação para implantar técnicas avançadas de gestão gerencial e de que essa regulamentação foi elaborada no exercício do poder regulamentar do Estado, cumpre então analisar o texto que estabelece os critérios para realização do trabalho remoto no Ministério Público da União.

4.2.2 As diretrizes para realização do teletrabalho.

O art. 5º da portaria que regulamenta o teletrabalho no MPU estabelece regras claras sobre quem não pode trabalhar remotamente, bem como as prioridades para executar a atividade em casa e ainda apresenta orientações diversas ao gestor.

O teletrabalho, com já registrado anteriormente, é voluntário. Mas a simples manifestação da vontade do servidor não é suficiente para garantir que suas atividades administrativas poderão ser realizadas fora da sede do órgão onde está lotado. Além da vontade do servidor, deve haver manifestação da chefia imediata, em caráter discricionário, tal como se vê:

“Art. 5º Compete à chefia imediata indicar, entre os servidores interessados, aqueles que atuarão em regime de teletrabalho, observadas as seguintes diretrizes:”

O texto revela a necessidade da solicitação pelo servidor. Depois de solicitado cabe à chefia imediata indicar o referido servidor à chefia do órgão (chefia mediata), que por sua vez poderá aceitar o trabalho remoto ou não. Essa decisão será baseada em alguns dispositivos normativos previstos no art. 5º, como segue:

- I – a realização do teletrabalho é vedada aos servidores que:
- a) apresentem contraindicações por motivo de saúde, constatadas em perícia médica;
 - b) tenham sofrido penalidade disciplinar nos dois anos anteriores à indicação;
 - c) não possuam 12 (doze) meses de efetivo exercício no âmbito do MPU;
 - d) tenham subordinados, salvo autorização expressa da chefia imediatamente superior.

Superada a questão das vedações, cumpre ainda analisar o fato de que terão prioridade para realização do trabalho remoto o seguinte grupo de servidores:

- a) com deficiência;
- b) que tenham filhos, cônjuge ou dependentes com deficiência;
- c) gestantes e lactantes;
- d) que demonstrem comprometimento e habilidades de autogerenciamento do tempo e de organização;
- e) que estejam gozando de licença para acompanhamento de cônjuge;
- f) com jornada reduzida por motivo de saúde

Posto isso e autorizada a realização do trabalho remoto, compete ao servidor providenciar os meios necessários e adequados para execução das atividades do MPU. Destaca-se ainda que essa providência (aquisição e manutenção de estação de trabalho) ocorrerá por conta do agente público, ou seja, parte dos recursos obtidos com a venda da sua mão-de-obra será revertida para manter uma estação de trabalho completa, dedicada e adequada segundo disposições normativas impostas pelo MPU.

O texto do art. 13 da portaria que regulamento o teletrabalho no MPU assim dispõe:

“Art. 13. O servidor é responsável por providenciar e manter, **às suas expensas**, estruturas física e tecnológica necessárias e adequadas à realização do teletrabalho. (grifou-se)”

“Parágrafo único. O servidor, antes do início do teletrabalho, assinará declaração expressa de que a instalação em que **executará a meta de desempenho** a que se refere o art. 7º atende às exigências do caput deste artigo, podendo, se necessário, solicitar a avaliação técnica da área competente.” (grifou-se)

Esse dispositivo além de evidenciar a obrigação do servidor em providenciar a estrutura necessária para realização do teletrabalho, também faz menção ao cumprimento de meta estabelecida como condição para realização do trabalho remoto. Nesse sentido, fixação de metas, cumpre observar que no âmbito do Ministério Público da União o servidor em trabalho remoto devesse produzir a mesma quantidade de trabalho que seu colega em trabalho presencial ou vinte por cento acima da meta fixada para trabalhadores presenciais.

Outra diretriz de trabalho, relevante no caso em estudo, diz respeito à meta de produtividade para aqueles que realizam o remoto. Segundo o ato normativo regulamentar do MPU o agente público em teletrabalho pode ficar sujeito a uma produção superior àquele que não faz trabalho remoto. Contudo não há métrica conhecida para fixação desse acréscimo de trabalho, ou seja, não há metas, mas admite-se aumentar a meta em até vinte por cento.

A estipulação de metas será estabelecida, discricionariamente, por cada chefia imediata e o servidor que se dispuser a fazer o trabalho remoto produzirá a mesma quantidade

de trabalho que o colega que não faz atividade à distância, ou lhe será imposto produzir mais. Cumpre ainda destacar que não há critérios normativos para fixação de metas de trabalho, quiçá estudos que apontem uma métrica adequada para imposição do acréscimo, ou seja, inexistente uma base de cálculo para imposição do acréscimo de produção. Essa sistemática flerta com o modelo autoritário da Administração Patrimonialista, o uso da lei (norma) como forma de dominação.

Vale ainda destacar que a decisão de condicionar o servidor em trabalho remoto a produzir até vinte por cento acima da meta hipotética do trabalhador presencial, está na esfera de decisão discricionária da chefia imediata. A discricionariedade quando usada sem critérios pode ser altamente subjetiva e aproximar-se da pessoalidade, vedada na Administração Pública, por força do artigo 37, *caput* da Constituição da República. Além disso, vale lembrar que esse tipo de decisão administrativa não é compatível com o modelo de administração gerencial.

Tais assertivas encontram respaldo na regulamentação em estudo, que não prevê critérios para balizar a chefia imediata quando da decisão de impor àqueles que realizarão trabalho remoto a mesma meta dos colegas que trabalham na sede do órgão ou uma meta superior em até vinte por cento.

O texto normativo merecedor de atenção é o que segue:

Art. 6º A estipulação de metas de desempenho (diárias, semanais e/ou mensais) no âmbito da unidade, alinhadas ao Plano Estratégico da instituição, e a elaboração de plano de trabalho individualizado para cada servidor são requisitos para início do teletrabalho.

§1º As **chefias imediatas** estabelecerão as metas a serem alcançadas, sempre que possível em consenso com os servidores, comunicando previamente à chefia institucional do órgão ou a outra autoridade por esta definida. (grifou-se)

§2º A meta de desempenho do servidor em regime de teletrabalho será, no mínimo, equivalente à estipulada para os servidores que executarem as mesmas atividades nas dependências do MPU, **podendo aquela ser majorada em até 20%** (vinte por cento) em relação a esta. (grifou-se)

§3º O plano de trabalho a que se refere o *caput* deste artigo deverá contemplar:

I – a descrição das atividades a serem desempenhadas pelo servidor;

II – as metas a serem alcançadas;

III – a periodicidade em que o servidor em regime de teletrabalho deverá comparecer ao local de trabalho para exercício regular de suas atividades;

IV – o cronograma de reuniões com a chefia imediata para avaliação de desempenho, bem como eventual revisão e ajustes de metas;

V – o prazo em que o servidor estará sujeito ao regime de teletrabalho, permitida a renovação.

Esse é o dispositivo que condiciona o servidor em trabalho remoto a produzir a mesma coisa que seu colega na sede ou produzir em quantidade superior. Inexiste na norma em questão critérios para decidir pela imposição de uma produtividade superior. Esse tipo de omissão oportuniza falhas de gestão, tendo em vista seu elevado grau de discricionariedade.

4.2.3 A desigualdade funcional.

O trabalho remoto no âmbito do Ministério Público da União é realizado de forma desigual. Há uma desigualdade funcional. Os motivos dessa assertiva são dois: 1) necessidade de montar uma estação de trabalho sem qualquer compensação do órgão, a desigualdade fixa; 2) possibilidade de trabalhar em quantidade mais elevada que os colegas que não realizam trabalho remoto, a desigualdade variável.

A isonomia possui dois aspectos bem definidos. A igualdade formal e a igualdade material. No tocante à igualdade formal não há apontamentos merecedores de atenção no caso em estudos, tendo em vista o fato de que a portaria examinada tem aplicação irrestrita a todos os servidores do MPU, portanto o quesito formalidade foi atendido. Todavia, no tocante à igualdade material, há observações necessárias, que serão expostas na sequência.

A igualdade é garantia constitucional prevista na Constituição da República de 1988 e sua observância é obrigatória, tanto para particulares como para Administração Pública. Em relação à Administração Pública, há um dever imposto que se materializa na obrigação de tratar de forma igual os usuários do serviço público e os agentes públicos que executam as atividades administrativas.

Em vista disso é dever constitucional e legal do Poder Público, tratar de forma idêntica servidores em situação equivalente e tratar de forma diferenciada servidores em situações diferentes. Essa pode ser uma síntese da igualdade no seu aspecto material.

Apenas para ilustrar as ponderações sobreditas e melhor compreender a desigualdade funcional, vale conhecer as atribuições do cargo de Analista Processual, formação Direito, no Ministério Público da União, segundo a Portaria nº 122/2013 do MPU:

“Realizar atividades de nível superior que envolvam o assessoramento aos membros do Ministério Público da União; o planejamento, coordenação, supervisão e execução de tarefas relativas a análise de processos administrativos e judiciais, incluindo o recebimento, análise, processamento e acompanhamento de feitos e a

verificação de prazos processuais; a elaboração de pareceres técnicos, despachos e peças ou atos congêneres; a pesquisa e a seleção de legislação, doutrina e jurisprudência; a realização de trabalhos que exijam conhecimentos básicos e/ou específicos de informática, incluindo a alimentação de sistemas específicos; outras de mesma natureza e grau de complexidade, que venham a ser determinadas pela autoridade superior.”

O servidor ocupante do cargo de analista processual, formação Direito, está sujeito à realização das atividades mencionadas anteriormente, independente do local onde as exerça. Trata-se de distribuição de competências administrativas para o desenvolvimento de atividades do MPU. Todos os analistas processuais exercerão essas atividades, seja em trabalho presencial, seja em trabalho remoto. Sendo assim é forçoso aceitar que há uma igualdade de responsabilidades.

Contudo esse *munus* público, em termos de quantidade de trabalho pode mudar segundo a discricionariedade da chefia imediata. Pois àquele que exerce trabalho remoto, caso seja uma opção da chefia, terá que realizar quantitativo superior ao do colega que não faz teletrabalho. Isso é injusto é desigual. Os servidores estão na mesma condição jurídica e, portanto devem estar sujeitos à mesma meta de trabalho, seja ela quantitativa ou qualitativa.

Inexiste motivo fático e ou jurídico que justifique esse tratamento diferenciado e como observado não há diferença entre o trabalho realizado em casa e o realizado na sede do órgão, no que diz respeito às competências, pois são as mesmas. Entretanto a norma administrativa criou uma distinção onde não havia, e oportunizou ao gestor a fixação de trabalho mais exaustivo para um e para outro não.

Admite-se ainda o argumento de que aquele que trabalha em casa tem mais conforto, menos interrupção na sua rotina e ainda não gasta tempo com deslocamento casa-trabalho-casa. Nesse sentido, convém observar que nem todas as pessoas detêm condições de manter uma estação de trabalho como aquela encontrada no seu local de trabalho. Além disso, o trabalho em casa é, ou pode ser, interrompido por telefonemas, filhos(as), marido ou esposa, empregados, caso existam, e toda a ordem de interferências domésticas, sem falar na visão preconceituosa que pode recair sobre aquele que trabalha em casa.

Além disso, a desigualdade funcional se apresenta no âmbito do MPU pela necessidade imposta àquele que realiza trabalho remoto em custear todos os equipamentos e serviços necessários à realização de uma atividade vinculada à Administração, pois segundo a normativa ministerial, cabe ao servidor, sem qualquer tipo de reembolso e ou compensação,

custear com recursos próprios as estruturas físicas e de serviços necessários e adequados para realização do teletrabalho.

Isso implica em possuir computador, mesa, cadeira, iluminação, *internet*, energia, água, esgoto, telefonia, material de expediente, e demais mobiliários pertinentes à atividade desempenhada, sem mencionar o espaço físico para acomodação dessa completa estação de trabalho. Ressalta-se que todos os itens mencionados têm um custo, custo de aquisição e de manutenção, que recairá sobre as rendas do servidor.

Nesse momento também é possível identificar a desigualdade funcional, pois o servidor em teletrabalho tem ônus laboral maior do que aquele que não está em teletrabalho. Isso é violação da isonomia. Essa sistemática de gestão administrativa não age para diminuir o custo do seu funcionamento, apenas transfere uma responsabilidade financeira que lhe é atribuída por lei para o servidor optante pelo trabalho remoto.

Essa transferência de despesas do Poder Público para o servidor não possui previsão constitucional, tampouco legal, sendo certo que além de violar a isonomia funcional, também viola a legalidade estrita e pode configurar o locupletamento da Administração. Isso é ilegal.

Ao planejar seu orçamento o MPU indica a quantidade de despesas que terá em um exercício, assim como indica a quantidade de recursos que precisará para adimplir com tais despesas. Dessa feita, o que foi planejado como gasto e como receita será objeto de votação no Congresso Nacional e, se aprovado e sancionado pelo Presidente da República, torna-se lei e obrigatório o gasto, desde que exista receita.

Ao transferir as despesas de uma estação de trabalho completa, o MPU faz discretamente uma economia em seu custeio. Economia não prevista em lei e que não autoriza a diminuição do repasse do duodécimo para o órgão. Isso implicar dizer que uma quantidade de recursos foi provisionado para uma quantidade definida de despesa. Contudo, com o trabalho remoto a despesa de custeio é menor e, portanto sobrarão recursos definidos em lei para custeio das atividades da Administração.

Essa desigualdade pode ser assim exemplificada na seguinte situação hipotética:

- 1) Vida útil de uma estação de trabalho: 36 meses;
- 2) Custo de aquisição uma estação de trabalho (mesa, cadeira, computador com um monitor e sem impressora e cabos): R\$ 3.500,00;
- 3) Custo de manutenção mensal de uma estação de trabalho (água, esgoto, energia, internet, telefonia, material de expediente, limpeza): R\$ 250,00.

Diante disso, ao dividir o custo de aquisição dessa estação pelo tempo da sua vida útil, teremos um custo mensal dessa estação equivalente a R\$ 97,22. Adicione ao valor mensal

da estação de trabalho o custo mensal dos serviços, R\$ 255,00. O valor mensal encontrado será de R\$ 347,22. Esse é um custo, hipotético para aquisição e manutenção do teletrabalho por servidor e por mês.

Dessa forma, cada servidor em teletrabalho no MPU oportunizará uma redução de despesas para o órgão na ordem de R\$ 347,22 mensais, hipoteticamente o MPU pode colocar até cinquenta por cento da sua força de trabalho em atividades funcionais à distância. Imaginemos que a instituição autorize que cinco mil dos seus mais de vinte mil trabalhadores façam trabalho remoto.

A economia acumulada, por mês, seria de R\$ 1.736.100,00. Ao passo que em um ano o órgão poderia economizar mais de vinte milhões de reais. Apesar de atraente a diminuição da despesa, tal como orienta o modelo de administração gerencial, vale lembrar que esses valores não são de fato uma economia, pois não eliminaram a despesa, apenas houve transferência indevida de despesas de custeio para o servidor em trabalho remoto.

Esse cálculo foi realizado com base numa situação hipotética e os valores podem ser inferiores ou superiores, mas isso poderá ser objeto de um novo estudo, mais aprofundado e que tenha por foco a identificação do montante que a Administração Pública do MPU pode locupletar-se com a manutenção desse modelo de gestão.

Feitas essas considerações, conclui-se que o trabalho remoto no MPU apresenta algumas falhas normativas e de gestão, merecedoras de revisão, seja para evitar que a Administração Pública torne-se ré em demandas judiciais solicitando reembolso e ou indenização pelas despesas realizadas em trabalho remoto, seja pelo dever legal de promover a justiça e o regime democrático.

5 CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES

O estudo proporcionou ao aluno a oportunidade de abordar assuntos pertinentes à Teoria Geral da Administração, modelos de Administração Pública e regras jurídicas pertinentes. A abordagem levou em conta a importância da gestão de pessoal e o ambiente de trabalho, tudo à luz da legislação aplicada à Administração Pública, especificamente no tocante ao trabalho remoto.

O teletrabalho é bem visto como uma solução adequada para economicidade das atividades do MPU, assim como também é aceito como alternativa para melhoramento da qualidade de vida do trabalhador, seja da iniciativa privada, seja do serviço público. Esse é um dos argumentos do modelo gerencial de administração pública que orienta os centros de gestão e de decisão no MPU.

Contudo, mesmo tratando-se de uma boa política de gestão de pessoal, que atende a interesses da Administração Pública, assim como do trabalhador, não é crível entender que é uma solução imune de falhas normativas na esfera pública. Tal assertiva foi reforçada durante o estudo em virtude do fato de que as boas práticas administrativas estão sujeitas à validação da sua legalidade estrita, ou seja, Poder Público não pode fazer nada sem autorização legal. Um resquício do modelo burocrático de gestão da Administração Pública.

O estudo ainda mostrou que uma medida administrativa de gestão de pessoal, a princípio positiva, pode render prejuízos ao trabalhador seja pela inversão de responsabilidade sobre a aquisição e manutenção de uma estação de trabalho, seja pelo acréscimo de trabalho pelo simples motivo de efetuar uma atividade pública em casa.

Vale ainda destacar que o trabalho abordou, deficitariamente, o efeito negativo do mau ambiente de trabalho no rendimento do servidor. Esse aspecto, que pode ser objeto de um novo estudo baseado em questionários, tendente a mostrar a realidade das condições do trabalho remoto feito pelos servidores do MPU e a repercussão disso na produtividade. Salienta-se que esse levantamento talvez aponte que servidores executam o teletrabalho em condições precárias e isso contraria a padronização de ambientes de trabalho e contribui para não satisfação do servidor.

Outro ponto merecedor de estudo, futuramente, diz respeito aos custos reais de aquisição e manutenção de uma estação de trabalho no MPU, bem como saber exatamente quantos servidores públicos executam o teletrabalho no âmbito do MPU e assim contabilizar a economia feita com o teletrabalho ou, como defendido neste estudo, contabilizar o *quantum* referente ao custo operacional que é transferido para o trabalhador.

A pesquisa não tinha o interesse de esgotar o tema, até porque isso não seria objeto de um estudo de pós-graduação *latu sensu*, salvo melhor juízo, mas esse trabalho de conclusão de curso pode servir de orientação, de ponto de partida, para outros trabalhos nessa linha e que possam investigar hipóteses pertinentes à desigualdade com maior precisão do que a que foi apresentada.

Vale ainda registrar que o foco desse estudo não é atacar o teletrabalho, ou de alguma forma tentar difundir a necessidade da sua cessação, ao contrário, o subscritor defende a manutenção do trabalho remoto e sua expansão no serviço público como uma ferramenta da administração gerencial, contudo tal modelo precisa estar alinhado com a ordem jurídica ainda vigente e, portanto, sugere-se que a normatização do teletrabalho no MPU passe por reflexões de natureza administrativa e jurídica.

Administrativa para que se definam quais são as metas de trabalho de todo e qualquer servidor do MPU, e assim seja possível pensar em crescer a meta daquele que faz trabalho remoto, observado que esse acréscimo flerta com a desigualdade funcional, caso não tenha justificativa escusável para sua aplicação. Salienta-se a importância da fixação de critérios autorizadores do acréscimo de meta, para que essa decisão tenha o mínimo de razoabilidade.

Já no aspecto jurídico, vale mencionar que o simples tratamento desigual, normatizado, pode ensejar a aplicação das penas previstas na lei de improbidade administrativas por descumprimento de princípios constitucionais aplicados aos agentes públicos. Esse é outro assunto que pode ser tratado em estudo separado e com maior profundidade, tendo em vista que sua abordagem pode ser feita em caráter de repressão como de prevenção de más práticas de gestão.

O caráter de prevenção é justamente estudar a possibilidade de que se a regulamentação do teletrabalho estiver sintonizada com a legislação de regência, em especial regras constitucionais, evitar-se-á o manejo de ações para punição de agentes públicos e ainda evitará que o Estado seja lançado no polo passivo de uma ação para ressarcimento de despesas

efetuadas ao longo do trabalho remoto pelo servidor, tanto para aquisição como para manutenção da estação de trabalho necessárias.

E no aspecto repressivo é justamente o estudo do manuseio de ações para punir gestores que autorizam o trabalho remoto em condições desfavoráveis para o servidor público e para o serviço público, violando regras constitucionais. Tal assertiva encontra respaldo no art. 11 da lei de improbidade administrativa que prevê a punição de gestores públicos que desrespeitam princípios constitucionais e legais aplicados à Administração Pública, tais como o princípio da igualdade.

Feitas essas breves considerações, cumpre ainda apontar o fato de que esse trabalho pode, ainda que de forma superficial e discreta, fomentar a discussão e reflexão sobre medidas compensatórias para execução do trabalho remoto no MPU, tais como: a) pagamento de percentual sobre a remuneração a título de auxílio de aquisição e manutenção da estação de trabalho; b) fornecimento de equipamentos e bens de consumo de expediente; c) compensações em banco de horas; d) preferência em seleção de cursos de reciclagem e ou qualificação mediante pontuação acumulada e outras possibilidades admitidas no regime jurídico dos servidores públicos do MPU.

REFERÊNCIA

Livros:

ALEXANDRINO, Marcelo e PAULO, Vicente. **Direito Administrativo Descomplicado**. 16ª edição. São Paulo: GEN Editora Método, 2008.

ARAGÃO, José Wellington Marinho de. Metodologia Científica. Salvador: Faculdade de Educação, Superintendência de Educação à Distância, 2017

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 10. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2000.

BULOS, Uadi Lammêgo. **Direito constitucional ao alcance de todos**. São Paulo: Saraiva, 2009.

CARVALHO, Matheus. **Manual de Direito Administrativo**. 3ª Edição. Salvador: Jus Podium, 2016.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 31ª edição. Rio de Janeiro: GEN, Forense, 2018.

GIL, Antonio Carlos. Como Elaborar Projetos de Pesquisa. 4ª edição. São Paulo: Atlas, 2002.

KOOGAN, Houaiss. **Enciclopédia e Dicionário Ilustrado**. 3ª. ed. Rio de Janeiro: Seifer, 1998.

- LENZA, Pedro. **Direito constitucional esquematizado**. 13^a. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2009.
- MAZZA, Alexandre. **Manual de Direito Administrativo**. 6^a edição. São Paulo: Saraiva, 2016.
- MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. 25^a edição. São Paulo: Malheiros, 2000.
- MELLO, Celso Antônio Bandeira. **Curso de Direito Administrativo**. 12^a edição. São Paulo: Malheiros, 2000.
- MORAES, Alexandre. **Direito Constitucional**. 33^a edição. São Paulo: GEN, editora Atlas, 2017.
- MORAES, Alexandre. **Constituição do Brasil Interpretada**. 2^a edição. São Paulo: Atlas, 2003.
- SANABIO, Marcos Tanure & SANTOS, Gilmar José & DAVID, Marcus Vinicius. **Administração Pública contemporânea: política, democracia e gestão**. Juiz de Fora: Ed. UFJF, 2013
- SACCONI, Luiz Antônio. **Nossa Gramática Completa Sacconi**. 29^a. ed. rev. e atual. São Paulo: Nova Geração, 2008.
- SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do Trabalho Científico**. 21^a ed. rev. e atual. São Paulo: Cortez Editora, 2001.
- SILVA, José Afonso. **Aplicabilidade das normas constitucionais**. 5^a. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2001.
- SILVA, José Afonso. **Curso de Direito constitucional positivo**. 23. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2004.
- SILVA, De Plácido e. **Vocabulário Jurídico**. 4^a edição. Forense: Rio de Janeiro, 1996.

Artigo:

SILVA, Aimée Mastella Sampaio. A aplicação do teletrabalho no serviço público brasileiro. 3^o Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade. Universidade Federal de Santa Maria, ISSN 2238-9121

Leis/Resoluções/Normas:

BRASIL. Constituição da República. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 24 de março de 2019.

BRASIL. Lei 8112 de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações federais. Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8112cons.htm>. Acesso em: 24 de março de 2019.

Órgãos públicos:

Ministério Público da União. (2019). Boletim de Serviço. Recuperado de http://bibliotecadigital.mpf.mp.br/bdmpf/bitstream/handle/11549/104825/BSMPU_2017ABR.pdf

Extraídos da Internet:

SILVA, Sonia M de C. **Estudo sobre a motivação dos estagiários da empresa Delta**. 2016. Disponível em: <https://revista.fisul.edu.br/index.php/revista/article/view/64/58>

ABBOUD, Miguel. **Motivação e Satisfação no Trabalho, uma análise da teoria e suas implicações para a gerência**. 1980. Coleções FGV EAESP – CMAE: Dissertações, Mestrado em Administração de Empresas. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10438/10114>

ANEXOS

Anexo A – Portaria nº 39 de 28 de abril de 2017

Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Ministério Público da União.

O PROCURADOR-GERAL DA REPÚBLICA, no uso das atribuições que lhe conferem o art. 127 da [Constituição Federal](#) e o art. 26, inciso XIII da [Lei Complementar nº 75, de 20/5/1993](#);

Considerando o princípio da eficiência, previsto no art. 37 da [Constituição da República](#);

Considerando o disposto nos artigos 44, 116, inciso X, 117, incisos I e II, 138 e 139 da [Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990](#), com a redação dada pela [Lei nº 9.527, de 10 de dezembro de 1997](#);

Considerando a edição da Resolução nº 157, de 31 de janeiro de 2017, do Conselho Nacional do Ministério Público, que regulamenta o teletrabalho no âmbito do Ministério Público e do Conselho Nacional do Ministério Público e dá outras providências;

Considerando a possibilidade de imprimir maior produtividade às atividades do Ministério Público da União;

Considerando a necessidade de racionalizar os custos operacionais no âmbito do Ministério Público da União;

Considerando a possibilidade de exercício do trabalho de forma remota, dado o avanço tecnológico, mormente em razão da implantação do processo eletrônico;

Considerando o atendimento ao interesse público e as vantagens advindas do teletrabalho para a Administração, para o servidor e para a sociedade;

Considerando imperativos de melhoria de qualidade de vida dos servidores;

Considerando que a [Lei nº 12.551/2011](#) equipara os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos;

Considerando a experiência-piloto de teletrabalho no âmbito do Ministério Público da União, instituída pela [Portaria PGR/MPU nº 110, de 11 de dezembro de 2015](#);

Considerando a necessidade de regulamentar o teletrabalho no âmbito do Ministério Público da União, RESOLVE:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º As atividades dos servidores do Ministério Público da União - MPU podem ser executadas fora de suas dependências, de forma remota, sob a denominação de teletrabalho, observadas as diretrizes, os termos e as condições estabelecidos nesta Portaria.

Parágrafo único. Não se enquadram no conceito de teletrabalho as atividades que, em razão da natureza do cargo ou das atribuições da unidade de lotação, são desempenhadas externamente às dependências do órgão.

Art. 2º Para os fins de que trata esta Portaria, define-se:

I – teletrabalho: modalidade de trabalho realizada de forma remota, com a utilização de recursos tecnológicos;

II – unidade: menor unidade de lotação funcional com chefia imediata vinculada;

III – unidade macro: Procuradoria-Geral da Republica, Procuradoria-Geral do Trabalho, Procuradoria-Geral de Justiça Militar, Procuradoria-Geral de Justiça do Distrito Federal e Territórios, Procuradorias Regionais da Republica, Procuradorias Regionais do Trabalho, Procuradorias de Justiça Militar, Procuradorias de Justiça, Procuradorias da Republica nos Estados e Distrito Federal;

IV – gestor da unidade macro: membro responsável pelo gerenciamento da unidade macro;

V – chefia imediata: membro ou servidor ocupante de cargo em comissão ou função comissionada de natureza gerencial, ao qual se reporta(m) diretamente servidor(es) com vínculo de subordinação;

VI – teletrabalho parcial: designação para o teletrabalho não superior a 29 (vinte e nove) dias consecutivos;

VII – denuncia identificada: representação apresentada à autoridade administrativa competente escrita ou reduzida a termo e assinada, contendo a qualificação do representante, as informações sobre o fato e sua autoria e a indicação das provas de que tenha conhecimento.

Art. 3º São objetivos do teletrabalho:

I – aumentar a produtividade dos servidores;

II – promover mecanismos para atrair servidores, motivá-los e comprometê-los com os objetivos da instituição;

III – economizar tempo e reduzir custo de deslocamento dos servidores até o local de trabalho;

IV – contribuir para a melhoria de programas socioambientais, com a diminuição de poluentes e a redução no consumo de água, esgoto, energia elétrica, papel e outros bens e serviços disponibilizados no âmbito do MPU;

V – ampliar a possibilidade de trabalho aos servidores com dificuldade de deslocamento;

VI – aumentar a qualidade de vida dos servidores;

VII – promover a cultura orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados à sociedade;

VIII – estimular o desenvolvimento de talentos, o trabalho criativo e a inovação;

IX – respeitar a diversidade dos servidores;

X – considerar a multiplicidade das tarefas, dos contextos de produção e das condições de trabalho para a concepção e implemento de mecanismos de avaliação e alocação de recursos.

Art. 4º A realização do teletrabalho é facultativa, a critério dos ramos do MPU, dos gestores das unidades, e restrita às atribuições em que seja possível mensurar objetivamente o desempenho, não se constituindo, portanto, direito ou dever do servidor.

CAPÍTULO II

DAS CONDIÇÕES PARA A REALIZAÇÃO DO TELETRABALHO

Art. 5º Compete a chefia imediata indicar, entre os servidores interessados, aqueles que atuarão em regime de teletrabalho, observadas as seguintes diretrizes:

I – a realização do teletrabalho é vedada aos servidores que:

- a) apresentem contraindicações por motivo de saúde, constatadas em perícia médica;
- b) tenham sofrido penalidade disciplinar nos dois anos anteriores à indicação;
- c) não possuam 12 (doze) meses de efetivo exercício no âmbito do MPU;
- d) tenham subordinados, salvo autorização expressa da chefia imediatamente superior.

II – verificada a adequação de perfil, terão prioridade servidores:

- a) com deficiência;
- b) que tenham filhos, cônjuge ou dependentes com deficiência;
- c) gestantes e lactantes;
- d) que demonstrem comprometimento e habilidades de autogerenciamento do tempo e de organização;
- e) que estejam gozando de licença para acompanhamento de cônjuge;
- f) com jornada reduzida por motivo de saúde.

III – a quantidade de servidores em teletrabalho, por unidade, não poderá ser superior a 50% de sua lotação, salvo casos excepcionais autorizados pelo gestor da unidade macro e indicação devidamente motivada, nos termos do caput, atestando o pleno funcionamento da unidade;

IV – é facultado à Administração proporcionar revezamento entre os servidores, para fins de regime de teletrabalho;

V – será mantida a capacidade plena de funcionamento dos setores que haja atendimento ao público externo e interno.

§1º O regime previsto neste ato não deve obstruir o convívio social e laboral, a cooperação, a integração e a participação do servidor em regime de teletrabalho, incluída a pessoa com deficiência, nem embaraçar o direito ao tempo livre.

§2º Os servidores em regime de teletrabalho deverão comparecer a sede, no mínimo 2 (duas) vezes por mês, para que não deixe de vivenciar a cultura organizacional ou para fins de aperfeiçoamento, no caso de não estar em regime de teletrabalho parcial.

§3º Os ramos do MPU devem priorizar os servidores que desenvolvam atividades que demandem maior esforço individual e menor interação com outros servidores, tais como elaboração de minutas de decisões, de pareceres e de relatórios, entre outras.

§4º As unidades de saúde e de gestão de pessoas podem auxiliar na seleção dos servidores, avaliando, entre os interessados, aqueles cujo perfil se ajuste melhor à realização do teletrabalho.

§5º A participação dos servidores indicados pela chefia imediata condiciona-se à aprovação formal do gestor da unidade macro.

§6º Aprovados os participantes do teletrabalho, a chefia imediata realizara as designações.

§7º A designação para o teletrabalho não poderá ser superior a 30 (trinta) dias corridos, sem prejuízo da utilização de designações consecutivas para cumprimento das atividades que, por sua natureza, excedam o referido período.

§8º O servidor em regime de teletrabalho pode, sempre que entender conveniente ou necessário, e no interesse da Administração, prestar serviços nas dependências do órgão a que pertence.

§9º A prestação de serviços, de forma habitual, nas dependências do órgão descaracteriza o regime de teletrabalho, acarretando a perda do benefício da equivalência de jornada a que alude o caput do art. 7º. §10. Os ramos do MPU disponibilizarão no seu sítio eletrônico, no Portal da Transparência, os nomes dos servidores que atuam no regime de teletrabalho, com atualização mínima semestral.

§11. O servidor beneficiado por horário especial previsto no art. 98 da [Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990](#), ou em legislação específica poderá optar pelo teletrabalho, caso em que ficará vinculado às metas e às obrigações da citada norma, obedecido o disposto no art. 4º.

§12. O servidor que estiver no gozo de licença para acompanhamento de cônjuge, caso opte pela realização do teletrabalho, deverá dela declinar, para a volta ao exercício efetivo do cargo.

§13. Se as atividades exercidas pelo servidor mencionado no paragrafo anterior não forem compatíveis com o teletrabalho, as áreas de gestão de pessoas poderão propor alteração da lotação interna.

§14. A remuneração do servidor em teletrabalho sofrerá desconto correspondente ao auxílio-transporte a que fizer jus, exceto nas hipóteses de comparecimento às dependências do MPU para o exercício de suas atribuições.

Art. 6º A estipulação de metas de desempenho (diárias, semanais e/ou mensais) no âmbito da unidade, alinhadas ao Plano Estratégico da instituição, e a elaboração de plano de trabalho individualizado para cada servidor são requisitos para início do teletrabalho.

§1º As chefias imediatas estabelecerão as metas a serem alcançadas, sempre que possível em consenso com os servidores, comunicando previamente à chefia institucional do órgão ou a outra autoridade por esta definida.

§2º A meta de desempenho do servidor em regime de teletrabalho será, no mínimo, equivalente à estipulada para os servidores que executarem as mesmas atividades nas dependências do MPU, podendo aquela ser majorada em até 20% (vinte por cento) em relação a esta.

§3º O plano de trabalho a que se refere o caput deste artigo deverá contemplar:

I – a descrição das atividades a serem desempenhadas pelo servidor;

II – as metas a serem alcançadas;

III – a periodicidade em que o servidor em regime de teletrabalho deverá comparecer ao local de trabalho para exercício regular de suas atividades;

IV – o cronograma de reuniões com a chefia imediata para avaliação de desempenho, bem como eventual revisão e ajustes de metas;

V – o prazo em que o servidor estará sujeito ao regime de teletrabalho, permitida a renovação.

Art. 7º O alcance da meta de desempenho estipulada ao servidor em regime de teletrabalho equivale ao cumprimento da respectiva jornada de trabalho.

§1º Não caberá pagamento de adicional por prestação de serviço extraordinário para o alcance das metas previamente estipuladas.

§2º Na hipótese de atraso injustificado no cumprimento da meta, o servidor não se beneficiará da equivalência de jornada a que alude o caput deste artigo, devendo ser objeto de compensação de horário até o mês subsequente, conforme disposto na [Portaria PGR/MPU nº 707, de 20 de dezembro de 2006](#), sem prejuízo do disposto no art. 10, caput e parágrafo único.

§3º Em caso de licenças, afastamentos ou demais concessões previstas em lei, o prazo restante poderá ser encerrado a critério da chefia imediata e as tarefas que foram designadas poderão

ser redistribuídas, sem prejuízo ao retorno do teletrabalho, quando cessada a causa do afastamento, com a consequente designação de novas metas.

§4º A meta de desempenho a que se refere o caput deste artigo deverá ser cumprida dentro do horário de expediente regular da unidade macro de lotação do servidor.

Art. 8º São atribuições da chefia imediata, em conjunto com os gestores das unidades, acompanhar o trabalho dos servidores em regime de teletrabalho, monitorar o cumprimento das metas estabelecidas e avaliar a qualidade do trabalho apresentado.

Parágrafo único. As chefias imediatas das unidades deverão encaminhar relatório trimestral ao gestor da unidade macro com a relação dos servidores, as dificuldades verificadas, resultados alcançados, inclusive no que concerne ao incremento da produtividade.

Art. 9º Constituem deveres do servidor em regime de teletrabalho:

I – desenvolver suas atividades no município onde esta instalada a sede da sua unidade de lotação ou na região metropolitana respectiva, mantendo-se em condições de atender às convocações mencionadas no inciso III deste artigo ou, se for o caso, retornar ao regime de trabalho presencial;

II – cumprir, no mínimo, a meta de desempenho estabelecida, com a qualidade exigida pela chefia imediata e pelo gestor da unidade;

III – atender às convocações para comparecimento às dependências do órgão, sempre que houver necessidade da unidade ou interesse da Administração;

IV – manter telefones de contato permanentemente atualizados e ativos nos dias úteis;

V – consultar nos dias úteis a sua caixa de correio eletrônico institucional;

VI – manter a chefia imediata informada acerca da evolução do trabalho e de eventuais dificuldades que possam atrasar ou prejudicar o seu andamento;

VII – reunir-se periodicamente com a chefia imediata para apresentar resultados parciais e finais e obter orientações e informações, de modo a proporcionar o acompanhamento dos trabalhos;

VIII – retirar processos e demais documentos das dependências do órgão, quando necessário, somente mediante assinatura de termo de recebimento e responsabilidade, e devolvê-los íntegros ao término do trabalho ou quando solicitado pela chefia imediata ou gestor da unidade, conforme regulamentação própria;

IX – preservar o sigilo dos dados acessados de forma remota, mediante observância das normas internas de segurança da informação e da comunicação, bem como manter atualizados os sistemas institucionais instalados nos equipamentos de trabalho;

X – participar das atividades de orientação, capacitação e acompanhamento a teletrabalho promovidos pelos ramos do MPU.

§1º As atividades deverão ser cumpridas diretamente pelo servidor em regime de teletrabalho, sendo vedada a utilização de terceiros, servidores ou não, para o cumprimento das metas estabelecidas.

§2º Fica vedado o contato do servidor com partes ou advogados, vinculados, direta ou indiretamente, aos dados acessados pelo servidor ou àqueles disponíveis à sua unidade de trabalho.

§3º Na hipótese descrita no art. 5º, inciso II, alínea “e”, serão afastadas as exigências previstas no art. 5º, §2º, art. 6º, §3º, inciso III, art. 7º, §4º, e art. 9º, incisos I e III.

§4º Ressalvada a circunstância descrita no parágrafo anterior, as situações de afastamento do município onde esta instalada a sede da unidade de lotação ou da região metropolitana respectiva por servidor em regime de teletrabalho serão decididas pelo Secretário-Geral ou autoridade equivalente do respectivo ramo do MPU.

Art. 10. Verificado o descumprimento das disposições contidas no art. 9º ou em caso de denúncia identificada, o servidor deverá prestar esclarecimentos à chefia imediata, que os repassará ao gestor da unidade, o qual determinará a imediata suspensão do trabalho remoto.

Parágrafo único. Além da temporária ou definitiva suspensão imediata do regime de teletrabalho conferido a servidor, a autoridade competente promoverá a abertura de procedimento administrativo disciplinar para apuração de responsabilidade.

CAPÍTULO III

DO ACOMPANHAMENTO E CAPACITAÇÃO

Art. 11. Os ramos do MPU promoverão o acompanhamento e a capacitação de gestores e servidores envolvidos com o regime de teletrabalho, observando-se o mínimo de:

I – 1 (uma) entrevista individual, no primeiro ano de realização do teletrabalho;

II – 1 (uma) oficina anual de capacitação e de troca de experiências para servidores em teletrabalho e respectivos gestores;

III – acompanhamento individual e de grupo sempre que se mostrar necessário.

Art. 12. Os ramos do MPU promoverão a difusão de conhecimentos relativos ao teletrabalho e de orientações para saúde e ergonomia, mediante cursos, oficinas, palestras e outros meios.

CAPÍTULO IV

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 13. O servidor é responsável por providenciar e manter, às suas expensas, estruturas física e tecnológica necessárias e adequadas à realização do teletrabalho.

Parágrafo único. O servidor, antes do início do teletrabalho, assinará declaração expressa de que a instalação em que executará a meta de desempenho a que se refere o art. 7º atende às exigências do caput deste artigo, podendo, se necessário, solicitar a avaliação técnica da área competente.

Art. 14. Compete às respectivas unidades de tecnologia da informação viabilizar o acesso remoto e controlado dos servidores em regime de teletrabalho aos sistemas dos ramos do MPU, bem como divulgar os requisitos tecnológicos mínimos para o referido acesso.

Parágrafo único. O serviço a que se refere o caput deste artigo será restrito ao acesso e ao funcionamento dos sistemas institucionais, observado o horário de expediente regular da unidade macro de lotação do servidor.

Art. 15. O servidor pode, a qualquer tempo, solicitar o seu desligamento do regime de teletrabalho.

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

Art. 17. Na hipótese de adoção do teletrabalho pelos ramos do MPU, estes deverão instituir Comissão de Gestão do Teletrabalho com os objetivos, entre outros, de:

I – analisar os resultados apresentados pelas unidades participantes, em avaliações com periodicidade máxima semestral, e propor os aperfeiçoamentos necessários;

II – apresentar relatórios anuais à direção de cada ramo, com descrição dos resultados auferidos e dados sobre o cumprimento dos objetivos descritos no art. 3º desta Portaria;

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

Art. 18. Os gestores das unidades participantes deverão encaminhar relatório à Comissão de Gestão do Teletrabalho, pelo menos a cada semestre, apresentando a relação dos servidores que participaram do teletrabalho, as dificuldades observadas e os resultados alcançados.

Art. 19. Os ramos do MPU deverão a cada dois anos fazer avaliação técnica sobre o proveito da adoção do teletrabalho para a Administração, quanto à conveniência de continuidade de adoção deste regime de trabalho, com justificativa a ser encaminhada à Secretaria Geral do MPU, para compilação e envio ao Conselho Nacional do Ministério Público, em atendimento ao disposto na Resolução nº 157, de 31 de janeiro de 2017.

Art. 20. Os ramos do MPU deverão avaliar o teletrabalho, após o prazo máximo de 1 (um) ano da implementação, com o objetivo de analisar e aperfeiçoar as práticas adotadas.

Art. 21. Os casos omissos e dúvidas serão dirimidos pelo Secretário-Geral ou Diretor-Geral de cada ramo do MPU, podendo ser ouvida a Comissão de Gestão do Teletrabalho.

Art. 22. Para fins do art. 76-A da [Lei nº 8.112, de 11 de fevereiro de 1990](#), durante a designação para o teletrabalho, quando não compreendidas nas metas de desempenho, as atividades deverão ser objeto de compensação de horário, conforme regulamentação própria.

Art. 23. As disposições desta Portaria são aplicáveis, no que couber, à Escola Superior do Ministério Público da União.

Art. 24. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação, revogando-se as disposições em contrário.

RODRIGO JANOT MONTEIRO DE BARROS

[Este texto não substitui o publicado no BSMPU, Brasília, DF, p. 1, abr. 2017.](#)