

**EXCELENTÍSSIMO SENHOR CONSELHEIRO MOACYR REY FILHO, RELATOR DA  
PROPOSIÇÃO Nº 1.00476/2022-81**

**Ofício ANPR nº 198//2022-UC**

A Associação Nacional de Procuradores da República (ANPR) vem, respeitosamente, em atenção à notificação desse Eg. Conselho Nacional, apresentar manifestação quanto aos termos da Proposta de Resolução nº 1.00476/2022-81, que visa a estabelecer regulamentação para o exercício de trabalho híbrido no Ministério Público e outras providências.

De acordo com a proposta referenciada, *“denomina-se trabalho híbrido o exercício das atividades fora das dependências do Ministério Público mediante a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”* (art. 1º, §1º).

Ainda que não se possa afastar o mérito deste Eg. Conselho em enfrentar a realidade de trabalho pós-pandêmica, necessário ponderar que o conceito de trabalho híbrido utilizado e, por via de consequência, toda a proposta regulamentadora partem de uma premissa conceitual errônea: a de que o trabalho dos membros do Ministério Público sempre fora exclusivamente presencial, isto é, realizado no local de trabalho de sua Comarca/unidade territorial de lotação.

O trabalho realizado pelos membros do Ministério Público nunca se limitou aos atos oficiais realizados em gabinete de Promotorias ou Procuradorias ou mesmo nas Varas Judiciais e ambientes policiais. Para além de eventuais diligências e compromissos externos, os membros do Ministério Público sempre realizaram ou foram autorizados a realizar trabalho intelectual, inclusive estudo de autos judiciais e/ou administrativos e produção de arrazoados, fora do ambiente das Promotorias/Procuradorias.

Não submetidos a um regime ordinário de jornada de trabalho ante a inexistência de dispositivo legal ou constitucional nesse sentido, os membros do Ministério Público não raro trabalham em suas casas, inclusive em período noturno, feriados e finais de semana, quando necessário ao perfeito cumprimento de suas obrigações. E esse trabalho, realizado fora do prédio físico das Promotorias/Procuradorias, jamais fora adjetivado como “trabalho remoto”, “teletrabalho” ou “híbrido”, tampouco se cogitou regulamentá-lo, discipliná-lo ou limitá-lo.

O trabalho em local diverso da sede física da repartição sempre fora algo decorrente menos de uma autorização que da conveniência e necessidade do serviço e do membro do Ministério Público. Nessa linha, sempre coube ao membro do Ministério Público gerenciar o seu tempo e administrar os seus compromissos funcionais, definindo seu horário de trabalho na sede do órgão (turnos preferenciais, disponibilidade coincidente com horário comercial, ou em períodos coincidentes com o expediente forense, ou, ainda, em períodos alternativos, horário de almoço e intervalos de descanso) sem intervenções de qualquer sorte, desde que, qualquer que fosse o horário escolhido, fossem cumpridas todas as obrigações inerentes ao cargo ocupado (moradia na sede do município, atendimento ao

público na sede do órgão, reuniões internas e externas, participação de audiências e outros atos externos, por exemplo).

Em tempos pré-pandêmicos, não se vislumbrava qualquer controvérsia sobre a possibilidade de o membro do MP definir, com autonomia e responsabilidade, o seu horário preferencial de comparecimento à sede física do órgão, sendo o atendimento às obrigações do cargo objeto de verificação por parte das corregedorias.

Parece evidente que, antes do advento do processo eletrônico, não era mesmo possível reduzir o comparecimento à sede da Promotoria/Procuradoria pelo número de horas diárias minimamente necessário à apreciação dos feitos e documentos, porque a realização do trabalho em si dependia do contato com o suporte dos atos jurídicos e judiciais, então integralmente físico, ou ainda do contato presencial com partes, interessados, advogados e servidores do órgão.

Todavia, em um período muito curto de tempo, essa realidade modificou-se completamente, ao menos na Justiça Federal. O conceito de “local de trabalho” como sede física do órgão simplesmente se tornou fluido à medida em que as ferramentas tecnológicas, aplicadas ao Sistema de Justiça, permitiram que membros do Ministério Público, assim como magistrados e advogados, trabalhassem a partir de qualquer lugar, por meio de meios virtuais de contato pessoal, acesso a processos e certificação/autenticação de identidade.

O processo eletrônico trouxe consigo possibilidades e plataformas virtuais, nas quais se trabalha remotamente, de qualquer lugar, via internet. A pandemia de COVID-

19, por sua vez, inaugurou uma cultura organizacional diferente da que se praticava anteriormente e a virtualização de atos processuais, reuniões, audiências, assinaturas transformou definitivamente o suporte da prática dos atos ministeriais - antes totalmente físico - em quase totalmente digitais.

É dizer: o que antes era excepcional (a atuação ministerial em modo virtual/digital, a partir de ferramentas tecnológicas) tornou-se regra - profundamente aprimorada ao longo da própria pandemia de COVID-19 - e, portanto, o que anteriormente era eventual - o trabalho ministerial em home office ou fora do ambiente físico das Promotorias/Procuradorias - tornou-se habitual, sem que se possa extrair das mudanças prejuízos aos serviços prestados e ao interesse público.

Pelo contrário: mesmo antes da pandemia, quando previsto, como na Resolução CNMP nº 157, de 31 de janeiro de 2017, já se ressaltava o teletrabalho é um meio de aumentar a produtividade - o que se confirmou durante a pandemia -, mas também de economizar custos, contribuir com programas socioambientais, ampliar qualidade de vida e possibilidades de trabalho, respeitar a diversidade, estimulando o desenvolvimento de talentos e da criatividade, além de promover uma cultura orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados à comunidade.

Rememore-se que, antes da pandemia de COVID-19, era praticamente nula, ao menos no âmbito do Ministério Público Federal, a possibilidade de realização de trabalho remoto (ou teletrabalho) por membros, restrita a casos de afastamento para estudo no exterior, com autorização do Conselho Superior da instituição (CSMPF).

Não havia regulamentação do teletrabalho ordinário para os membros, mas apenas para os servidores, em caráter restrito – não mais de 20% de cada setor poderia ser autorizado a aderir a essa modalidade de trabalho, conforme Portaria PGR/MPU 44/2020.

Com a pandemia de COVID-19, o teletrabalho – ou trabalho remoto - foi a solução ampla, geral e irrestrita - mas não obrigatória – utilizada para permitir a continuidade do serviço, para servidores, estagiários e, em algumas hipóteses, colaboradores do órgão. A regulamentação transitória da PGR (Portaria nº 154, de 12 março de 2020) flexibilizou a Portaria anterior, suspendendo os limites anteriormente vigentes de autorizações para teletrabalho.

Sucedo que o trabalho remoto jamais foi objeto de regulamentação ampla para os membros do MPF. Para estes, o trabalho remoto apenas se acha regulado, no âmbito da PGR e, ainda assim, lateralmente, na Portaria que dispõe especificamente sobre as hipóteses de cabimento do pedido de residência fora da sede de lotação, com a qual o trabalho híbrido não se confunde (Portaria 819, de setembro de 2020: *Art. 1º O membro do Ministério Público Federal interessado em obter autorização para residir fora da localidade onde sediado o Ofício de que é titular deve apresentar ao Procurador-Geral da República requerimento fundamentado em razão relevante e comprovar que, de sua residência, possui todos os meios para prontamente atender situações emergenciais, urgentes e necessárias decorrentes de suas funções tão logo essas ocorram, física ou eletronicamente, à sede de seu Ofício*).

A nova regulamentação do trabalho remoto, no âmbito do MPF (Portaria PGR nº 81, de 07 de outubro de 2021), também não menciona os membros, mas estabeleceu, para os servidores, além do regime de trabalho remoto, a possibilidade de regime de

trabalho híbrido e a possibilidade de trabalho à distância (para unidade diversa daquela em que está lotado, em caráter remoto).

Resta claro, assim, que a regulamentação da PGR, seja no período pandêmico, seja para o período posterior (atualmente vigente), não menciona os membros do Ministério Público Federal porque, na verdade, se destinava a regram a flexibilização de registro de ponto eletrônico dos servidores, que possuem jornada legal mínima e fixa a cumprir, ao contrário dos membros.

Desse modo, parece inadequada e desnecessária a regulamentação do trabalho híbrido para os membros do Ministério Público, nos moldes propostos por este CNMP, seja porque não há jornada mínima laboral presencial a ser flexibilizada; seja porque, na prática, o trabalho não presencial (remoto) já era realizado mesmo antes da pandemia de COVID-19, sem qualquer oposição; seja ainda porque, considerando a atual estrutura de funcionamento do Sistema de Justiça, que utiliza meios tecnológicos dos mais variados como ferramentas usuais (não extraordinárias) para a prática de atos jurídico-processuais – não há pertinência em limitar ou restringir a realização do trabalho fora das dependências físicas das Promotorias/Procuradorias.

O trabalho híbrido é, por todos os motivos elencados, uma assente prerrogativa do membro do Ministério Público, que não deve ser limitada nos termos da regulamentação apresentada.

Outro equívoco conceitual em que incorre a proposição do trabalho híbrido, por este Eg. CNMP, diz respeito ao fato de a regulamentação exigir, para o deferimento do



trabalho “híbrido”, um compromisso de incremento da produtividade do membro do Ministério Público.

A regulamentação proposta assume, novamente, premissa equivocada, qual seja a de que o trabalho remoto constituiria uma benesse que teria de ser “compensada” com maior produtividade, porque, supostamente, o trabalho não presencial seria mais “fácil” e conveniente ao membro do MP.

Ora, se o próprio art. 1º, § 2º da proposição afirma que *“o trabalho híbrido tem o mesmo valor do trabalho realizado nas dependências do Ministério Público para todos os fins”*, não se pode considerar que a atividade remota seja menos relevante ou valorosa que o mesmo trabalho, quando realizado no ambiente físico das Promotorias/Procuradorias.

Ademais, a premissa de que o trabalho remoto só deve ser deferido se houver aumento de produtividade está equivocada porque o incremento da produtividade mostrou-se uma decorrência natural do regime de trabalho híbrido.

No período da pandemia, observou-se, em praticamente todos os órgãos do Sistema de Justiça e Ministérios Públicos, que os índices de produtividade do serviço mantiveram-se iguais ou superiores aos observados antes da pandemia, quando o trabalho remoto dos membros simplesmente não existia - ou se fazia em volume insignificante.

Quebrou-se, por conseguinte, o paradigma de que apenas o trabalho presencial resultava em eficiência e efetividade do acesso à Justiça, porque o trabalho

remoto mostrou-se passível de prover acesso do cidadão ao Ministério Público e de entregar resultado célere e de qualidade na prestação ministerial.

É possível pressupor um receio deste Eg. CNMP, como órgão de controle administrativo do Ministério Público, quanto à manutenção do trabalho remoto em grau que acabe por ferir a norma constitucional que obriga o membro do MP a fixar residência no local de sua lotação. Sucede que “residência fora da Comarca ou sede de lotação” não se confunde com o trabalho remoto ou híbrido. Pode-se reconhecer ao membro do Ministério Público a prerrogativa de desempenhar suas funções em regime de trabalho híbrido (em parte presencial, em parte remoto, conforme sua autonomia gerencial) sem, no entanto, lhe suprimir o dever de residir em sua lotação. Os temas não se confundem.

Salvo melhor juízo, entretanto, a proposição de Resolução parece confundir as distintas situações, uma vez que o seu art. 3º prevê, como hipóteses ensejadoras do trabalho híbrido: a preservação da segurança do membro ou de sua família e a necessidade de participar de cursos de capacitação, pesquisa ou seminários de aperfeiçoamento e estudos. Ocorre que tais situações são, em regra, ensejadoras da mudança de lotação, porque a frequência a curso de capacitação/aperfeiçoamento, na mesma cidade de lotação, não demandaria autorização do órgão superior, assim como a preservação da segurança do membro do MP e sua família, em caso de ameaça grave, exigiria a mudança de lotação, pois o simples deferimento do trabalho híbrido não teria o efeito protetivo esperado.

É certo que o deferimento de residência fora da sede de lotação pode e deve permanecer sujeito ao cumprimento de determinados requisitos objetivos e subjetivos, aferíveis no caso concreto, conforme normativas específicas.



No entanto, o possível temor de que o reconhecimento da prerrogativa de realização do trabalho híbrido conduzirá a uma situação generalizada de residência fora da sede não justifica a regulamentação do trabalho remoto em bases restritivas ou, pior, com fundamento na conveniência e na oportunidade do órgão superior.

Para acompanhar o efetivo e eficaz desempenho das atribuições ministeriais, existem as corregedorias de cada ramo, além da Corregedoria Nacional deste Eg. CNMP. Assim, cabe às corregedorias de cada ramo estabelecer quais atos ministeriais não podem prescindir da presença física do membro do Ministério Público como requisito à boa prestação do serviço ministerial, acompanhando o desempenho dos deveres funcionais de acordo com as especificidades de cada ramo.

Com efeito, o trabalho remoto deve adequar-se às distintas realidades geográficas e às diferentes demandas regionais, não sendo possível imaginar que os membros do Ministério Público não mantenham contato presencial periódico com as comunidades que tem a atribuição de defender (populações indígenas e outros grupos sociais vulneráveis), que não realizem visitas regulares a entidades sociais ou instituições públicas que devem fiscalizar (instituições acolhedoras de crianças e idosos, inspeções ou vistorias a delegacias, presídios, entidades de cumprimento de medidas socioeducativas), ou que não estejam disponíveis para intervir presencialmente em situações que encerrem demandas sensíveis (por exemplo, a coleta de uma prova testemunhal em casos de tortura; a oitiva de crianças/adolescentes em situação de vulnerabilidade; a visita a locais de conflito fundiário, entre outras).

Todavia, não há impossibilidade de conjugar o trabalho híbrido (em parte presencial, em parte remoto, conforme a autonomia gerencial de cada membro do MP) com a disponibilidade para tais atos. Tampouco a obrigatoriedade de disponibilidade para tais atos – que deve ser regulada e supervisionada pelas Corregedorias de cada ramo – justifica a regulamentação específica do trabalho híbrido, em bases restritivas como a proposição em curso no CNMP, que prevê, até mesmo, a necessidade de apresentação de um plano de atividades ou de comparecimento regular do membro à sede física das Promotorias/Procuradorias.

Aliás, um dos princípios do trabalho híbrido, previsto na proposição, é o da autodisciplina. De fato, a autodisciplina é o que permite ao membro do Ministério Público gerenciar, com autonomia e maior grau de liberdade, o seu tempo, em prol do atendimento das finalidades de interesse público ínsitas às suas atribuições. A proposição original em curso no CNMP, de forma contraditória, deixa de considerar o princípio da autodisciplina quando exige, como requisito para concessão do direito ao trabalho híbrido, a apresentação de um plano de metas, com a necessária fixação de índices aumentados de produtividade, bem como a estipulação de dias previamente determinados de comparecimento à sede física das Promotorias/Procuradorias, o que se assemelha a um controle de frequência e, no particular, se revela ilegal, porque evidentemente não se compadece com o regime jurídico do cargo, o qual não prevê jornada mínima de trabalho.

A verificação de produtividade e metas, com todas as dificuldades que encerra, não deve ser realizada pelo órgão superior de cada ramo – a quem competiria estabelecer ou não o regime de trabalho híbrido – porque cabe, em verdade, às

corregedorias de cada ramo ministerial, segundo parâmetros e metodologias a serem definidos de acordo com as especificidades de cada serviço.

Não há como desconsiderar que as lições advindas do trabalho remoto em época de pandemia devem se manter no tempo, tornando o regime de teletrabalho ou trabalho remoto amplamente possível (facultado) aos membros do Ministério Público. O tempo mostrou que presença é menos importante que o comprometimento. O membro do MP comprometido cumpre suas funções em qualquer lugar. Nesse sentido, o controle correicional mais próximo dos membros do MP talvez seja necessário para assegurar a manutenção desse necessário comprometimento e o efetivo cumprimento - quantitativo e qualitativo - do serviço.

Apenas algumas diretrizes – que caberão às Corregedorias de cada ramo – devem ser exigidas, a fim de que não haja, no período pós-pandêmico, retrocesso no grau de aproximação do Ministério Público com o cidadão nem no acesso deste aos serviços ministeriais. Deverão ser definidas, portanto, as atividades que não prescindirão da presença física dos membros do Ministério Público, para atendimento a partes, advogados, interessados em geral.

Convém lembrar que, recentemente, o Conselho Nacional do Ministério Público aprovou a Proposição nº 1.00953/2020-29, reconhecendo a plena aplicabilidade do regime de trabalho remoto às funções ministeriais, no sentido de buscar a implementação da ferramenta “**MP OnLine**”, secundando a aprovação da Resolução nº 345, de 9 de outubro de 2020, do CNJ, a qual autorizou a criação de **juízos 100% digitais**, nos quais todos os atos processuais deverão ser realizados de forma eletrônica e remota, **sem a**

**necessidade de estrutura física para o seu suporte.** Para o CNJ, “com a implementação desse mecanismo, referido órgão constitucional de controle do Poder Judiciário preocupou-se em adotar, por meio de inovações tecnológicas, soluções criativas, de baixo custo e com alto impacto estrutural em tempos de restrições orçamentárias”.

Trata o “MP On Line” da adoção de um conjunto de mecanismos tecnológicos, que visam a permitir que todos os atos procedimentais realizados pelos membros do Ministério Público, no exercício ordinário de suas funções, possam ser praticados por meio eletrônico e remoto, por intermédio da rede mundial de computadores.

Na esteira da proposição aprovada pelo CNMP, faz-se necessário que cada ramo do Ministério Público brasileiro institua e regulamente o uso de recursos tecnológicos como telefone, e-mail, videochamadas, aplicativos digitais, ferramentas de videoconferência e outros com a finalidade de permitir o atendimento remoto, por parte dos membros do Ministério Público, de cidadãos, advogados, usuários diversos dos serviços ministeriais, atendidos os necessários requisitos de segurança da informação e observadas as balizas dos respectivos planejamentos estratégicos.

Como bem evidenciou o Acórdão do Conselho Nacional do Ministério Público quando da aprovação da proposição em tela, **o desenvolvimento tecnológico “permite garantir o efetivo acesso à Justiça e a dignidade humana”** e cria “soluções mais econômicas ao reduzir seus custos internos e promover o aumento da celeridade e da eficiência da prestação jurisdicional”, apresentando-se o uso de tais ferramentas tecnológicas “inarredável e insofismável”.

Diante desse reconhecimento, parece-nos, mais uma vez, que a proposição de regulamentação do trabalho híbrido, em bases tão restritivas, não se encontra em compasso com os fundamentos acolhidos pelo próprio CNMP quando da aprovação do “MP On Line”.

O exercício das funções ministeriais sob a forma virtual/remota não pode, decerto, prejudicar o atendimento ao público ou fazer retroceder o acesso do cidadão ao Ministério Público. Por isso, determinadas situações concretas – que devem ser estabelecidas pelas Corregedorias de cada ramo - não se compadecem com as modalidades tecnológicas de atendimento e, portanto, devem ser asseguradas aos cidadãos/usuários/partes/advogados/interessados em geral formas presenciais de contato com o membro do MP, sempre que o atendimento virtual/remoto não se mostre eficaz ou oportuno. Tais dificuldades, contudo, não justificam a vedação apriorística do trabalho híbrido (ou a sua regulamentação em bases bastante restritivas).

O trabalho híbrido, diante da realidade de funcionamento atual do Sistema de Justiça, passa a ser decorrência natural da prerrogativa de autonomia de gerenciamento do tempo e de administração da carga de trabalho dos membros do MP.

Além disso, as dificuldades tecnológicas eventualmente identificadas podem e devem ser superadas pela administração superior de cada ramo, cabendo eventual regramento, tal como a supervisão da efetividade, celeridade e produtividade dos membros do MP, ser realizada, mais proximamente, pelas Corregedorias de cada ramo.

A despeito de considerar que as próprias premissas da regulamentação são frágeis, a Associação Nacional de Procuradores da República, **na eventualidade de serem os argumentos acima apresentados superados por este Eg. CNMP**, apresenta na sequência propostas para a alteração da proposição original.

### **RESOLUÇÃO XXX, DE XXX DE MAIO DE 2022.**

Dispõe sobre a regulamentação do trabalho híbrido no âmbito do Ministério Público e dá outras providências.

**O CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO**, no exercício da competência fixada no art. 130-A, § 2º, I, da Constituição Federal, e com fundamento nos artigos 147 e seguintes de seu Regimento Interno;

Considerando que o avanço tecnológico, notadamente a partir da implantação do processo eletrônico, possibilita o trabalho híbrido;

Considerando a necessidade de regulamentar o trabalho híbrido no âmbito do Ministério Público, a fim de definir critérios e requisitos para o seu exercício;

Considerando as vantagens e benefícios diretos e indiretos resultantes do trabalho híbrido para a Administração Pública, para os agentes públicos e para a sociedade;

Considerando que esta Corte de Controle regulamentou o teletrabalho para servidores do Ministério Público e do Conselho Nacional do Ministério Público, por intermédio da Resolução n.º 157, de 31 de janeiro de 2017;

Considerando que este Conselho disciplinou a Política Nacional de Atendimento ao Público no âmbito do Ministério Público, por meio da Resolução n.º 205, de 18 de dezembro de 2019;

Considerando que este Conselho normatizou a realização de atos procedimentais por meio eletrônico e remoto, por intermédio da rede mundial de computadores, mediante a Resolução n.º 235, de 10 de agosto de 2021 (“MP On-Line”);



Considerando que este Conselho regulamentou as condições especiais de trabalho para membros(as) e servidores(as) do Ministério Público que se enquadrem na condição de pessoa com deficiência ou doença grave, ou que sejam pais ou responsáveis por dependentes nessa mesma condição, por meio da Resolução nº 237, de 13 de setembro de 2021;

Considerando a experiência bem-sucedida com a regulamentação do trabalho híbrido no âmbito do Poder Judiciário (Resolução nº 227/2016 do CNJ), Ministério da Economia, Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE), Ministério do Desenvolvimento Regional (MDR), Ministério da Cidadania, Tribunal de Contas da União (TCU), Controladoria-Geral da União (CGU), Advocacia-Geral da União (AGU), Polícia Federal, entre outras, RESOLVE:

Art. 1º As atividades dos membros do Ministério Público executadas sob a forma de trabalho híbrido observarão o disposto nesta Resolução.

§ 1º Denomina-se trabalho híbrido o exercício das atividades fora das dependências do Ministério Público mediante a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

**§1º (nova redação). Denomina-se trabalho híbrido o exercício extravagante e habitual das atividades fora das dependências do Ministério Público mediante a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.**

**Justificativa:** o conceito de trabalho híbrido nos moldes originais torna qualquer atividade dos membros fora do Ministério Público como trabalho híbrido, dependente de autorização, o que subverte a lógica de trabalho na instituição.

§ 2º O trabalho híbrido tem o mesmo valor do trabalho realizado nas dependências do Ministério Público para todos os fins.

Art. 2º O trabalho híbrido é regido pelos princípios da eficiência, transparência, publicidade e autodisciplina, visando:

I – contribuir para a melhoria de programas socioambientais do Ministério Público, objetivando a sustentabilidade ambiental, com a diminuição de poluentes na atmosfera e a redução no consumo de água, esgoto, energia elétrica, papel e de outros bens e serviços disponibilizados nos órgãos do Ministério Público;

II – garantir a continuidade do trabalho do Ministério Público nos locais mais remotos, no interesse das populações mais vulneráveis;

III – reduzir custos com futuras instalações e locações de sedes para o Ministério Público;

IV – reduzir custos de gastos ordinários da instituição decorrentes da presença física dos membros nas unidades;

V – ampliar a possibilidade de trabalho dos membros com dificuldade de deslocamento;

VI – economizar tempo e custo de deslocamento dos membros até o local de trabalho.

Parágrafo único. A realização do trabalho híbrido é facultativa, atende a critérios de conveniência e oportunidade, não implica alteração de lotação original e não se constitui, portanto, direito ou dever do membro do Ministério Público.

**Parágrafo único (nova redação): A realização de trabalho híbrido independe de autorização expressa, haja vista que a medida atende a critérios de conveniência e oportunidade e não implica alteração de lotação original do membro do Ministério Público.**

**Justificativa:** Considerando que o regime de trabalho híbrido não implica autorização para residência fora do domicílio, não há razão para que se condicione seu exercício pelo membro do Ministério Público à autorização do Procurador-Geral da República. A independência funcional e a incompatibilidade do regime de controle de ponto com a

atividade ministerial impõem o afastamento do condicionamento do exercício do trabalho em regime híbrido pelo membro do Ministério Público.

Art. 3º O regime de trabalho híbrido será autorizado aos membros do Ministério Público nas seguintes circunstâncias:

**Art. 3º (supressão ou nova redação): O regime de trabalho híbrido poderá ser utilizado pelos membros do Ministério Público nas seguintes circunstâncias:**

**Justificativa:** Considerando a defesa de regulamentação sem imposição de autorização e também de condicionantes ao exercício do trabalho remoto, sugere-se a extinção desse dispositivo. Subsidiariamente, segue a seguinte proposta de redação.

I – para preservar a sua segurança ou de sua família, em decorrência de ameaças sofridas, enquanto perdurar essa situação;

II – para participar de cursos de capacitação, pesquisa ou seminários de aperfeiçoamento e estudos;

III – que se comprometer a aumentar a sua produtividade, nos termos do § 2º do artigo 13 desta Resolução;

**III (nova redação) – que mantenha sua produtividade, sendo consideradas, para a definição de parâmetros e análise, alterações circunstâncias que se façam relevantes;**

**Justificativa:** Nos moldes apresentados originalmente, contraria-se a identidade de valor entre o trabalho presencial e o fora da sede. Ainda, pondera-se a produtividade do membro do Ministério Público apenas por dados numéricos, que não se moldam ao que se pretende do Ministério Público e, ainda, se desconsidera eventos extraordinários que eventualmente impactam na atuação de membros e membras do Ministério Público.

IV – por conveniência, discricionariedade e oportunidade de cada unidade e ramo do Ministério Público.

**IV (supressão ou substituição). Conforme diretrizes objetivas definidas por cada unidade e ramo do Ministério Público.**

**Justificativa:** Vista como uma prerrogativa, não é possível deixar com as unidades e ramos do Ministério Público a análise discricionária de seu cabimento.

**V (inserir) – para a membra gestante.**

**Justificativa:** ajustar o trabalho híbrido sob a perspectiva de gênero. Considerando não ser o trabalho híbrido uma autorização para residência fora da sede, não há justificativa para limitar o gozo do direito.

**VI (inserir) - para os membros e membras com filhos até dois anos ou, no caso das membras, enquanto perdurar a lactação caso ultrapasse os dois anos.**

**Justificativa:** ajustar o trabalho híbrido sob a perspectiva de gênero. A maior parte das sedes do Ministério Público não dispõe de creches e/ou sala de aleitamento para permitir/facilitar a amamentação conforme recomendado pela Organização Mundial de Saúde.

**VII (inserir) – para permitir a preservação da unidade familiar, garantindo melhor qualidade de vida e assistência a membros da família que necessitem de especial atenção.**

**Justificativa:** a inserção do inciso visa a assegurar o direito à saúde, inclusive do membro, tendo em vista que o direito à saúde é conceituado internacionalmente como o estado de bem-estar físico, mental e social. colocar dados sobre saúde mental.

**VIII (inserir) – por motivo de saúde.**

**IX (inserir) – que enquadrem na condição de pessoa com deficiência ou doença grave, ou que sejam pais ou responsáveis por dependentes nessa mesma condição.**

**Justificativa:** Considerando que o tratamento de saúde, para além da mera disponibilidade, exige que se leve em consideração outras variáveis, como apoio familiar, qualidade do atendimento, entende-se que a mera disponibilidade de serviço familiar no local tampouco deve ser objeto para impedir o exercício do trabalho em regime híbrido.

Parágrafo único. As hipóteses previstas neste artigo não excluem as constantes da Resolução nº 237, de 13 de setembro de 2021, que trata das condições especiais de trabalho para membros e servidores(as) do Ministério Público.

**Parágrafo único (nova redação). O rol constante do presente artigo é meramente exemplificativo.**

Art. 4º É vedada a realização de trabalho híbrido ao membro do Ministério Público:

I - em período de vitaliciamento;

**I (supressão).**

**Justificativa:** atribui ao trabalho fora da sede diferente valor.

II – que tenha sofrido punição disciplinar nos 2 (dois) anos anteriores ao requerimento;

**II (supressão).**

**Justificativa:** A Lei Complementar 75 já dispõe sobre as punições cabíveis aos membros do Ministério Público, sendo certo que a criação de novos mecanismos de punição por meio regulamentar pode contaminar a previsão com a pecha de ilegalidade.

III – que tenha tido o regime de trabalho híbrido revogado nos termos do art. 10 desta Resolução, nos 2 (dois) anos anteriores ao requerimento;

IV - que officie perante a justiça eleitoral, no período compreendido no art. 5º da Resolução CNMP nº 30, de 19 de maio de 2008.

**IV – (supressão).**

**Justificativa:** Considerando-se que a maior parte dos processos na Justiça são eletrônicos e que o trabalho híbrido não exclui a necessidade de observação de deveres funcionais, não se justifica o impeditivo.

**Parágrafo único. Não se aplicam tais disposições quando se tratar de membra gestante ou lactante, conforme art. 3º.**

**Justificativa:** ajustar o trabalho híbrido sob a perspectiva de gênero, máxime em se considerando que as membras que se encontram em período de vitaliciamento estão em idade fértil e a vedação da realização de trabalho híbrido pode impactar negativamente no gozo de seus direitos reprodutivos.

Art. 5º O membro do Ministério Público que se encontrar em uma das situações previstas no art. 3º desta Resolução e tiver interesse em fazer uso desse regime de trabalho híbrido deverá formular requerimento, devidamente fundamentado, ao Procurador-Geral, em que ateste que possui móveis e equipamentos de informática adequados, suficientes a atender às exigências ergonômicas estabelecidas no âmbito laboral.

**Art. 5º (nova redação). O membro do Ministério Público que se encontrar em uma das situações previstas no art. 3º desta Resolução deverá comunicar o gozo de seu direito ao Procurador-Geral, atestando possuir móveis e equipamentos de informática adequados, suficientes a atender às exigências ergonômicas estabelecidas no âmbito laboral.**

**Justificativa:** O trabalho híbrido, dadas suas qualidades, deve ser considerado uma prerrogativa do membro do Ministério Público e não um benefício eventual,



discricionariamente conferido. Assim, invertida a lógica, caberá à corregedoria ou à Chefia da unidade a que se submeta declarar não ser o caso de usufruto do direito.

Parágrafo único. Nos casos do § 1º do art. 9º desta Resolução, o requerimento acima deverá ser instruído com a escala de revezamento para comparecimento a atos presenciais.

**Parágrafo único (nova redação). Nos casos do § 1º do art. 9º desta Resolução, a manifestação de vontade do membro deverá ser instruída com a escala de revezamento para comparecimento a atos presenciais, bem como de plano de trabalho que será acompanhado pelas Corregedorias.**

**Justificativa:** ajustar à lógica do caput.

Art. 6º O membro do Ministério Público em trabalho híbrido deverá:

I – permanecer em condições de ser prontamente contactado, pelo Ministério Público e demais instituições públicas;

II - manter telefones de contato e outras ferramentas de comunicação online permanentemente atualizados e ativos nos dias úteis e durante o regime de plantão;

III - consultar nos dias úteis a sua caixa de correio eletrônico institucional e outros meios usuais de comunicação funcional;

IV - participar das substituições automáticas previstas em ato normativo, independentemente de designação, bem como das escalas de plantão, na medida do possível;

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

VI - promover, por ferramenta virtual, o atendimento ao público, bem como a magistrados, defensores, advogados e partes, quando assim solicitado, nos termos da Resolução CNMP nº 205, de 18 de dezembro de 2019;

VII - realizar as audiências por videoconferência, quando for o caso, bem como prestar atendimento remoto durante o horário de atendimento ao público por telefone, e-mail, vídeo chamadas, por aplicativos digitais ou por outros meios de comunicação, nos termos da Resolução CNMP nº 235, de 10 de agosto de 2021 (“MP online”).

VII – comparecer presencialmente ao local de trabalho nos dias em que sua presença for indispensável para a realização de qualquer atividade funcional referente a seu cargo;

VIII – comparecer presencialmente ao local de trabalho nas correições e inspeções, exceto se houver dispensa por parte da Corregedoria-Geral;

IX - reunir-se presencialmente e periodicamente com os servidores para apresentar orientações e informações;

X - dispor, às suas expensas, de infraestrutura física e tecnológica necessárias e adequadas ao desempenho tempestivo de suas funções, garantida a segurança de trabalho, conforme especificações e regras próprias estabelecidas.

§ 1º O trabalho híbrido não invalida a necessidade de o membro residir no local onde exerce a titularidade de seu cargo, nos termos do art. 129, § 2º, da Constituição Federal; art. 43, X, da Lei 8.625/1993, art. 33, da Lei Complementar nº 75/1993, e Resolução CNMP nº 26, de 17 de dezembro de 2007.

§ 2º O trabalho híbrido não pode obstruir o convívio social e laboral, a cooperação, a integração e a participação do membro do Ministério Público, nem embaraçar o seu direito ao tempo livre.

Art. 7º A autorização para trabalho híbrido será concedida pelo Procurador-Geral por decisão motivada que fixará os quantitativos previstos no art. 9º desta Resolução, oportunidade em que será analisada a sua compatibilidade com as circunstâncias excepcionais a que se refere a Resolução CNMP nº 26, de 17 de dezembro de 2007.

**Art. 7º (nova redação). Às corregedorias caberá eventual contestação do trabalho híbrido e do plano de trabalho apresentado, analisando a sua compatibilidade com as circunstâncias excepcionais a que se refere a Resolução CNMP nº 26, de 17 de dezembro de 2007.**

§ 1º A autorização para o trabalho híbrido vigorará enquanto perdurar a situação que a ensejou, devendo a necessidade e conveniência da medida ser revista a cada 2 (dois) anos, sem prejuízo de sua revogação, nos termos do art. 10 desta Resolução.

**§1º (nova redação). A autorização para o trabalho híbrido vigorará enquanto perdurar a situação que a ensejou.**

§ 2º O membro do Ministério público deverá comunicar ao Procurador-Geral, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, qualquer modificação na situação fática que ensejou a autorização do trabalho híbrido, que implique cessação da necessidade de sua realização.

§ 3º Cessado o trabalho híbrido, o membro do Ministério Público deverá retornar imediatamente à atividade presencial.

**§3º (nova redação). Cessadas as condições que permitem o trabalho híbrido, o membro do Ministério Público deverá retornar imediatamente à atividade presencial em regime integral.**

**Justificativa:** a redação original dá a impressão de que o trabalho híbrido não comporta trabalho também presencial.

Art. 8º O deferimento do pedido de trabalho híbrido não acarretará ônus financeiro ou qualquer espécie de ajuda de custo, despesas com mudança, transporte, diárias, energia elétrica, internet ou aquisição de móveis ou equipamentos de informática, dentre outros.

**Art. 8º. O trabalho híbrido não acarretará ônus financeiro ou qualquer espécie de ajuda de custo, despesas com mudança, transporte, diárias, energia elétrica, internet ou aquisição de móveis ou equipamentos de informática, dentre outros.**

Parágrafo único. O trabalho híbrido não dará ensejo à percepção de gratificação, compensação futura ou qualquer outro efeito financeiro.

Art. 9º Para o exercício da função em trabalho híbrido deverá ser fixado quantitativo mínimo de dias, por mês, para o comparecimento presencial do membro do Ministério Público à respectiva unidade ministerial, a fim de assegurar a continuidade das atividades

funcionais, sua interação com o público e demais autoridades locais e a convivência com os demais integrantes da equipe de trabalho.

**Art. 9º (supressão).**

**Justificativa:** A autonomia funcional do Ministério Público e a sua incompatibilidade com o regime de controle de ponto afastam a possibilidade (e a necessidade) de fixação de número de dias de trabalho. Evidentemente, isso não acarreta qualquer prejuízo à função ministerial, já que o membro segue responsável pela adoção de medidas a bem dos processos sob sua atribuição.

§ 1º Nos locais em que atuem mais de um membro do Ministério Público, esses poderão definir escala de revezamento para o comparecimento a atos presenciais, observado o percentual mínimo de 50% do número de membros em exercício no local.

**§1º (renumerado). Ao manifestar opção pelo trabalho híbrido, o membro do Ministério Público apresentará escala para comparecimento, nos termos do caput, a qual será avaliada conforme as características das demandas do ofício de que o membro é titular.**

§ 1º Nos locais em que atuem mais de um membro do Ministério Público, esses poderão definir escala de revezamento para o comparecimento a atos presenciais, observado o percentual mínimo de 50% do número de membros em exercício no local.

**§2º (renumerado, mantida a redação).** Nos locais em que atuem mais de um membro do Ministério Público, esses poderão definir escala de revezamento para o comparecimento a atos presenciais, observado o percentual mínimo de 50% do número de membros em exercício no local.

§ 2º Não havendo consenso entre os membros atuantes no local, a escala de revezamento poderá ser definida pelo Procurador-Geral.

**§ 3º (renumerado e modificado). Não havendo consenso entre os membros atuantes no local, a escala de revezamento poderá ser definida pela chefia administrativa da unidade de lotação ou pelo Conselho.**

**Justificativa:** tornar as análises mais rápidas, a bem do interesse público.

§ 3º Nos casos previstos nos parágrafos anteriores a escala indicará o membro responsável para assumir eventuais compromissos presenciais marcados, urgentes e extraordinários.

§ 4º Nos locais em que atue um único membro do Ministério Público, o exercício das atividades em regime de trabalho híbrido é condicionado à fixação do quantitativo mínimo de dias para seu comparecimento presencial à respectiva unidade ministerial a que se refere o caput, não inferior a 3 dias por semana.

**§4º (suprimir).**

**Justificativa:** o §1º sugerido já permite análise caso a caso da necessidade de comparecimento. A depender da matéria, da localidade, do grau de virtualização dos procedimentos e processos judiciais, bem como do Judiciário, a exigência de frequência pode ser maior ou menor, sendo o parágrafo desnecessário, portanto. Não se pode olvidar, ainda, que a Resolução 235, de 10 de agosto de 2021, que dispõe sobre o “MP-Online”, prevê a possibilidade de que todos os atos procedimentais sejam adotados por meio eletrônico e remoto, o que pode impactar na necessidade de comparecimento à unidade ministerial sem que se possa falar, entretanto, em prejuízo ao exercício de todos os misteres ministeriais.

§ 5º O membro do Ministério Público em trabalho híbrido pode, sempre que entender conveniente ou necessário, e no interesse da Administração, prestar serviços nas dependências da unidade em que esteja atuando.

Art. 10. O regime de trabalho híbrido será revogado nas seguintes hipóteses:

I – em caso de interesse público;

II - no interesse da Administração, em razão da necessidade de prestação de serviços presenciais;

III - de ofício, em caso de descumprimento dos requisitos e deveres previstos nesta Resolução;

IV – quando constatado prejuízo à atividade funcional;

V – em caso de redução da produtividade do membro do Ministério Público;

VI – por fato superveniente que implique o não cabimento do regime de trabalho híbrido por ausência dos requisitos previstos nesta Resolução;

VII - a pedido, mediante requerimento formal, a qualquer tempo.

#### **VII – Supressão.**

**Justificativa:** Tendo em vista a proposta de que o regime em trabalho híbrido prescinde de autorização do Procurador-Geral, sugere-se a exclusão do inciso VII.

§ 1º Admite-se a suspensão cautelar do trabalho híbrido, por meio de decisão fundamentada do Procurador-Geral, na hipótese de identificação de flagrante prejuízo ao serviço ou descumprimento dos deveres previstos no artigo 6º desta Resolução.

§ 2º O membro do Ministério Público que tiver o trabalho híbrido suspenso cautelarmente ou cessado deverá retornar imediatamente ao trabalho presencial em regime integral.

Art. 11. A remoção ou a promoção faz cessar, imediatamente, o trabalho híbrido anteriormente deferido, devendo o(a) interessado(a) ingressar com novo requerimento, se persistirem as circunstâncias que ensejaram o deferimento anterior, a ser novamente analisado nos termos desta Resolução.

#### **Art. 11. (supressão).**

**Justificativa:** Tendo em vista a proposta de que o regime em trabalho híbrido prescinde de autorização do Procurador-Geral, sugere-se a exclusão do inciso VII.



Art. 12. Caberá ao Ministério Público disponibilizar nos respectivos sítios eletrônicos os nomes dos membros em trabalho híbrido, os números de telefone por eles indicados para contato e seus e-mails institucionais, com atualização mínima semestral.

**Parágrafo único (inserido). Qualquer mudança na forma de contatar membros do Ministério Público devem ser informadas de imediato à instituição para atualização dos sítios eletrônicos.**

Art. 13. No caso de trabalho híbrido autorizado nos termos do art. 3º, IV, desta Resolução, as Corregedorias locais estipularão metas de desempenho como requisito para início do trabalho híbrido, que poderão ser acompanhadas de elaboração de plano de trabalho individualizado.

**Art. 13 (nova redação). No caso de trabalho híbrido autorizado nos termos do art. 3º desta Resolução, as Corregedorias locais acompanharão os planos de trabalho informados pelos membros do Ministério Público.**

**Justificativa:** garantir independência funcional dos membros do Ministério Público.

§ 1º Sem comprometer a proporcionalidade e sem embaraçar o direito ao tempo livre, a meta de desempenho a ser estipulada não poderá ser inferior à média de produtividade nos últimos 12 (doze) meses anteriores ao ingresso do membro no trabalho híbrido.

§ 2º Na hipótese de o trabalho híbrido ser fundamentado no aumento de produtividade, a meta de desempenho a ser estipulada deverá ser superior a 20% (vinte por cento) ao índice mencionado no parágrafo anterior.

**§2º (suprimir).**

**Justificativa:** conforme art. 3º, inciso III.

Art. 14. As unidades e ramos do Ministério Público poderão editar ato normativo complementar disciplinando o trabalho híbrido, observadas suas especificidades locais, bem como as diretrizes constantes desta Resolução.

Art. 15. A presente Resolução deve ser integrada às seguintes disposições:

I – Resolução nº 26, de 17 de dezembro de 2007, que disciplina a residência na comarca pelos membros do Ministério Público;

II – Resolução nº 157, de 31 de janeiro de 2017 que regulamenta o teletrabalho no âmbito do Ministério Público e do Conselho Nacional do Ministério Público;

III - Resolução nº 205, de 18 de dezembro de 2019, que dispõe sobre a Política Nacional de Atendimento ao Público no âmbito do Ministério Público;

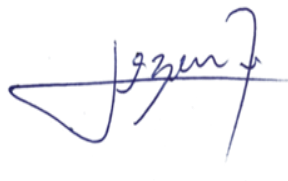
IV – Resolução nº 235, de 10 de agosto de 2021, que dispõe sobre a adoção do “MP On-Line” pelas unidades e ramos do Ministério Público;

V - Resolução nº 237, de 13 de setembro de 2021, que institui condições especiais de trabalho para membros(as) e servidores(as) do Ministério Público que se enquadrem na condição de pessoa com deficiência ou doença grave, ou que sejam pais ou responsáveis por dependentes nessa mesma condição.

Art. 16. Esta resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Sendo o que havia para o momento, renovo os votos da mais elevada estima e consideração.

Brasília, 20 de outubro de 2022.



Ubiratan Cazetta

Presidente