

Excelentíssimo Senhor Desembargador Presidente
Carlos Henrique Perpétuo Braga
Tribunal Regional Eleitoral de Minas Gerais
Belo Horizonte-MG

**SINDICATO DOS TRABALHADORES DO PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
EM MINAS GERAIS - SITRAEMG**, CNPJ 25.573.338/0001-63, com domicílio em Belo Horizonte – MG, na Rua Euclides da Cunha, 14, bairro Prado, CEP 30410-010, por sua Coordenação Geral, com fundamento no inciso III do artigo 8º da Constituição e na Lei 9.784, de 1999, apresenta **REQUERIMENTO ADMINISTRATIVO**, conforme segue:

Sabe-se que a Administração Pública pode rever seus próprios atos quando a experiência institucional, a evolução dos dados e a superveniência de elementos relevantes recomendarem novo juízo de conformação. É precisamente essa a hipótese dos autos. A Portaria PRE nº 47/2026 promoveu alteração abrupta na disciplina do teletrabalho, com repercussões imediatas sobre centenas de servidores e sobre a própria organização das unidades, sem que a decisão tivesse sido precedida de demonstração empírica suficiente acerca da alegada necessidade de supressão integral da modalidade.

A motivação apresentada na Portaria, em síntese, apoiou-se em referências genéricas ao fortalecimento do atendimento presencial, à coordenação das equipes e à adequação da organização do trabalho às necessidades do serviço. Ocorre que, em matéria de reorganização institucional de tão amplo alcance, a simples invocação abstrata de conveniência administrativa não se mostra bastante para justificar providência de efeitos generalizados, sobretudo quando inexitem, no ato, diagnósticos objetivos, indicadores comparativos, mapeamento funcional das unidades impactadas ou demonstração concreta de prejuízo associado à manutenção do teletrabalho.

Em outras palavras, a Portaria foi expedida como comando geral, sem individualização suficiente das realidades administrativas afetadas. Essa feição genérica é particularmente sensível porque o próprio Tribunal vinha, há anos, estruturando mecanismos de aferição de produtividade, controle de metas e acompanhamento das atividades desempenhadas em regime remoto, o que afasta a ideia de que a revogação integral fosse a única resposta possível ou a mais adequada.

Nesse ponto, o Relatório Anual de Teletrabalho da CGP/SEGEC de 2024 revela que a experiência institucional foi amplamente positiva. Consta do levantamento a consolidação de 171 relatórios preenchidos, de um total de 172 disponibilizados, com 110 gestores classificando os resultados como “muito satisfatórios”, 50 como “satisfatórios”, 8 como “regulares”, 2 como “insatisfatórios” e apenas 1 como “muito insatisfatório”. Em termos percentuais, 64,33% das avaliações foram muito satisfatórias e 29,24% satisfatórias, alcançando-se um cenário nitidamente favorável à continuidade do regime.

Mais do que números, o relatório explicita os fundamentos concretos dessa avaliação positiva. Foram apontados, entre os principais aspectos favoráveis, resultados satisfatórios, colaboração e integração com a equipe, produtividade, celeridade, eficiência, agilidade, flexibilidade, qualidade de vida, qualidade do trabalho, foco, engajamento, economicidade e melhor aproveitamento da jornada. A própria conclusão do documento é expressa no sentido de que o levantamento revela cenário predominantemente favorável ao teletrabalho, com ênfase em resultados, produtividade e colaboração, acrescentando-se, de forma relevante, que 110 gestores declararam não haver impactos negativos relevantes nos trabalhos das unidades administrativas e cartórios eleitorais.

Esse dado é especialmente expressivo porque não se trata de percepção genérica, mas de manifestação colhida no interior da própria estrutura administrativa do Tribunal, por gestores diretamente responsáveis pelo acompanhamento cotidiano das unidades. O relatório, ademais, foi ratificado pela Seção de Gestão de Cargos e pela Secretaria de Gestão de Pessoas, o que lhe confere densidade institucional suficiente para orientar a reconsideração da política adotada.

No presente contexto, inda que a definição do regime de trabalho se insira no âmbito da discricionariedade administrativa, a opção por suprimir integralmente o teletrabalho exige motivação compatível com a intensidade dos seus efeitos. A Administração não está dispensada de demonstrar, em termos objetivos, porque a solução mais gravosa foi a necessária, adequada e proporcional diante das circunstâncias concretas do serviço.

No caso da Portaria PRE nº 47/2026, o fundamento apresentado permanece excessivamente genérico. Não se identificam, no ato, estudos técnicos suficientes com comparação entre regimes, diagnóstico das unidades mais sensíveis, delimitação das atividades efetivamente dependentes de presença física ou correlação entre teletrabalho e suposto comprometimento do atendimento ao eleitor. Tampouco se explicita porque medidas menos intensas, como ajustes setoriais, comparecimento presencial pontual, monitoramento mais estrito por metas ou preservação diferenciada para determinadas unidades, não seriam capazes de atender à finalidade administrativa almejada.

A insuficiência de fundamentação não é mero vício formal. Em temas de grande repercussão funcional, a motivação constitui pressuposto substancial da legitimidade do agir administrativo, pois viabiliza o controle interno e a fiscalização institucional. Quando a Administração impõe mudança ampla e imediata sem explicitar, de modo verificável, os dados que a sustentam, o ato perde densidade justificativa e passa a demandar reexame, sobretudo diante de evidências supervenientes em sentido oposto.

O fato é que a institucionalização progressiva do teletrabalho no TRE-MG produziu legítima expectativa de estabilidade regulatória. Foram deferidas concessões e prorrogações sob a égide da disciplina anteriormente vigente; foram desenvolvidos instrumentos de controle, como o CAT, com descrição das atividades, faixas de complexidade e tempo de execução; e foram criados modelos complementares, como o trabalho híbrido e o AVE - Apoio Virtual Eleitoral, revelando que a Administração vinha aperfeiçoando o regime, e não o esvaziando.

A criação de Grupo de Trabalho destinado a estudar e propor revisão da Portaria PRE nº 270/2023 igualmente sinalizou perspectiva de aprimoramento normativo, o que reforça a conveniência de se retomar a matéria sob perspectiva participativa e técnica, com diálogo entre Administração, unidades e representação sindical. A revogação abrupta do regime, sem solução de transição proporcional e sem preservação das situações já consolidadas, acentua a sensação de ruptura desnecessária com a linha evolutiva até então observada pela própria Administração.

Some-se a isso o fato de que o Tribunal vem sendo reiteradamente provocado a se manifestar sobre a matéria, inclusive com a apreciação de mandados de segurança relacionados à Portaria PRE nº 47/2026, circunstância que evidencia o desgaste gerado pela solução genérica adotada pela administração anterior. Em cenário assim, é recomendável que a nova Presidência privilegie composição institucional estável, previsível e menos litigiosa, apta a reduzir a insegurança e a recompor a confiança no processo decisório.

Nesse cenário, a solução mais eficiente não é, necessariamente, a revogação absoluta de toda e qualquer forma de trabalho remoto, mas a construção de arranjo institucional coerente com as necessidades de cada unidade. O próprio relatório anual demonstra que o teletrabalho, quando bem estruturado entrega celeridade, produtividade e cooperação. Também a disciplina normativa já existente no Tribunal contempla metas, fiscalização da chefia imediata e possibilidade de comparecimento presencial quando necessário, o que permite ajustes sem ruptura integral do regime remoto.

Cumpram-se destacar que a disciplina instituída pela Portaria PRE nº 270/2023 já contemplava mecanismos robustos de monitoramento e correção de eventuais distorções decorrentes do teletrabalho. Não se tratava de regime desprovido de controle ou fiscalização. Ao contrário, a norma estabelecia instrumentos permanentes de acompanhamento da produtividade, avaliação de resultados e adequação às necessidades do serviço.

Com efeito, o servidor em teletrabalho estava submetido a metas de desempenho mensais superiores às exigidas dos servidores que executavam as mesmas atividades presencialmente, em percentual mínimo de 15%, justamente para assegurar incremento de produtividade e compensar as vantagens inerentes ao regime remoto.

Além disso, a Portaria previa a elaboração de Plano Individual de Trabalho, contendo atividades, metas e critérios de acompanhamento, bem como autorizava expressamente sua atualização e renegociação a qualquer tempo pela chefia imediata, permitindo ajustes contínuos em função das necessidades da unidade.

A chefia imediata também possuía amplos poderes de acompanhamento e fiscalização, competindo-lhe aferir e monitorar a produtividade do servidor, avaliar rotineiramente a qualidade dos trabalhos executados, definir a periodicidade de comparecimento presencial sempre que necessário e encaminhar relatórios anuais contendo dificuldades observadas e resultados alcançados.

A própria regulamentação autorizava a convocação do servidor para comparecimento presencial às dependências do Tribunal sempre que exigido pelo interesse da Administração, além de prever o desligamento individualizado do regime de teletrabalho por iniciativa da gestão da unidade, mediante justificativa e observância do devido processo legal administrativo.

Em outras palavras, a Portaria PRE nº 270/2023 já fornecia instrumentos normativos aptos a enfrentar situações pontuais de insuficiência de desempenho, dificuldades de integração das equipes ou demandas presenciais específicas, sem necessidade de supressão generalizada do regime. Por essa razão, a edição da Portaria PRE nº 47/2026 deveria ter sido acompanhada da demonstração objetiva de que tais mecanismos haviam se mostrado inadequados ou insuficientes para atender às necessidades institucionais, circunstância que não foi evidenciada no processo decisório.

Dessa forma, mostra-se plenamente viável a adoção de medidas alternativas, como a manutenção do regime de teletrabalho tal como vinha sendo praticado, com eventual revisão pontual apenas onde houver demonstração concreta de necessidade; a instituição de grupo de trabalho com participação do SITRAEMG; a revisão colaborativa da Portaria PRE nº 270/2023; o aperfeiçoamento dos indicadores de desempenho; o regramento de comparecimento presencial por critérios objetivos; e a preservação de modelos híbridos e soluções diferenciadas por unidade, função ou atividade.

O SITRAEMG cumprimenta a nova Administração pela edição da Portaria nº 180, de 9 de junho de 2026, que instituiu Grupo de Trabalho responsável pela elaboração e apresentação de proposta normativa para regulamentação do regime de teletrabalho no âmbito do TRE-MG.

A iniciativa demonstra o compromisso com a construção de soluções técnicas e qualificadas para tema de elevada relevância institucional, que repercute diretamente nas condições de trabalho dos servidores e na eficiência dos serviços prestados à sociedade. Nesse sentido, em consonância com os princípios da gestão participativa, da transparência e do diálogo institucional, o Sindicato solicita sua participação nos trabalhos do Grupo, mediante a indicação de representante, colocando-se à disposição para contribuir de forma colaborativa e propositiva para o aperfeiçoamento da futura regulamentação e para a construção de um modelo que concilie os interesses da Administração, dos servidores e do serviço público.

Tais providências permitem compatibilizar eficiência administrativa, continuidade do serviço, valorização da força de trabalho, transparência e racionalidade decisória, sem impor a todos os servidores um retorno uniforme e indiscriminado, cuja utilidade concreta não foi demonstrada no ato impugnado administrativamente.

Ante o exposto, requer:

- a) a revogação da Portaria PRE nº 47/2026, com o consequente restabelecimento da sistemática de teletrabalho prevista na Portaria PRE nº 270/2023, assegurando-se a retomada das autorizações então vigentes pelos prazos originalmente estabelecidos e a regular tramitação dos pedidos de concessão, renovação, revisão e desligamento do regime, nos termos da regulamentação anteriormente aplicável;
- b) considerando a instituição do Grupo de Trabalho pela Portaria nº 180/2026, responsável pela elaboração da proposta de regulamentação do teletrabalho no âmbito do TRE-MG, requer seja assegurada a participação do SITRAEMG, mediante indicação de representante da entidade sindical, a fim de contribuir para a construção da norma adequada e garantir a adequada representação dos interesses dos servidores diretamente impactados pelas medidas em discussão.
- c) subsidiariamente, e enquanto não concluída uma reavaliação técnica, que qualquer medida de restrição ou suspensão ou desligamento do teletrabalho observe análise individualizada de cada caso, com motivação específica, consideração das atribuições efetivamente desempenhadas, dos resultados alcançados, da manifestação da chefia imediata e da adoção preferencial de medidas menos gravosas, inclusive com possibilidade de comparecimento presencial pontual ou setorizado quando demonstrada necessidade concreta do serviço.

Em tempo, solicita o agendamento de reunião com esta Presidência para tratar do assunto.

Nestes termos, pede deferimento.

Belo Horizonte, 11 de junho de 2026.

Alessandra Matia Barbosa

Marjory Pereira Barbosa

Evandro Antônio da Silva

Coordenadores Gerais do SITRAEMG