



## MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO PROCURADORIA-GERAL DA REPÚBLICA

PORTARIA Nº 39, DE 28 DE ABRIL DE 2017.

Revogada pela [Portaria PGR/MPU nº 8 de 21 de janeiro de 2020](#)  
Alterada pela [Portaria PGR/MPU nº 43, de 30 de agosto de 2019](#)  
Alterada pela [Portaria PGR/MPU nº 16, de 21 de março de 2019](#)  
Alterada pela [Portaria PGR/MPU nº 53, de 5 de julho de 2018](#)

~~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 República, Procuradoria-Geral do Trabalho, Procuradoria-Geral de Justiça Militar, Procuradoria-Geral de Justiça do Distrito Federal e Territórios, Procuradorias Regionais da República, Procuradorias Regionais do Trabalho, Procuradorias de Justiça Militar, Procuradorias de Justiça, Procuradorias da República 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 — denúncia 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.~~
- ~~g) idosos ([Incluído pela Portaria PGR/MPU nº 16, de 21 de março de 2019](#))~~

~~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.~~

~~§7º A designação para o teletrabalho não poderá ser superior a 31 (trinta e um) dias corridos, sem prejuízo da utilização de designações consecutivas para cumprimento das atividades que, por sua natureza, excedam o referido período. ([Redação dada pela Portaria PGR/MPU nº 16, de 21 de março de 2019](#))~~

~~§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.~~

~~§8º O servidor em regime de teletrabalho pode, somente quando necessário e no interesse da administração, prestar serviços nas dependências do órgão a que pertence. ([Redação dada pela Portaria PGR/MPU nº 16, de 21 de março de 2019](#))~~

~~§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 parágrafo 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.~~

~~§1º~~

~~§2º O Secretário-Geral ou Diretor-Geral de cada ramo do MPU poderá alterar a periodicidade do envio do relatório de avaliação de que trata o parágrafo anterior, observando-se o limite semestral. ([Incluído pela Portaria PGR/MPU nº 16, de 21 de março de 2019](#))~~

~~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.

~~§ 4º Na hipótese descrita no art. 9º - § 5º poderão ser afastadas as exigências previstas no art. 5º - § 2º - art. 6º - § 3º - inciso III - art. 7º - § 4º, e art. 9º - incisos I e III, a critério da Administração, desde que devidamente justificada e constatada a impossibilidade do cumprimento dessas exigências. (Redação dada pela Portaria PGR/MPU nº 53, de 5 de julho de 2018)~~

~~§ 5º As situações de afastamento do município onde está 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, desde que devidamente motivada pelo chefe da Unidade Gestora e demonstrado o interesse público. (Incluído pela Portaria PGR/MPU nº 53, de 5 de julho de 2018)~~

~~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;~~

~~II— Oficinas de capacitação e de troca de experiências para servidores em teletrabalho e respectivos gestores sempre que se mostrar necessário; ( Alterado pela Portaria PGR/MPU nº 43, de 30 de agosto de 2019)~~

~~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. 22 Para fins do art. 76-A da [Lei nº 8.112, de 11 de fevereiro de 1990](#), durante a designação para o teletrabalho, as horas desempenhadas em atividade gratificada por encargo de curso ou concurso não serão objeto de compensação, mediante a manifestação expressa da chefia imediata do servidor de que não houve prejuízo ao exercício das atribuições do cargo estipuladas na meta de produtividade ([Alterada pela Portaria PGR/MPU nº 43, de 30 de agosto de 2019](#))~~

~~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.](#)