

Brasília (DF), 01 de março de 2023.

À Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho
Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos

Recebido em
20/03/2023

As entidades participantes da Mesa Nacional de Negociação Permanente (MNNP) junto à Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações do Trabalho do Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos apresentam, por intermédio do deste documento, seus argumentos capazes de excluir ou alterar os requisitos trazidos para o ato de redistribuição previstos na minuta substitutiva à Portaria 10.723/22, em consonância ao que foi exposto e acordado na reunião realizada no dia 27 de fevereiro do presente ano.

Os requisitos são (i.) que o servidor não esteja respondendo sindicância ou Processo Administrativo Disciplinar; (ii.) que o servidor não esteja em gozo de licença ou afastamento; (iii.) que o servidor não esteja em estágio probatório; e (iv.) que o servidor não tenha sido redistribuído nos últimos cinco anos.

Inicialmente, insta reiterar que, no aspecto jurídico, a Portaria não é a ferramenta adequada para determinar restrições que não estejam previstas em lei, uma vez que trata de ato meramente administrativo, com cunho infralegal, devendo apenas estabelecer regulação de normas destinadas a produzir efeito dentro da administração pública.

Isso é dito levando em consideração que o Art. 37, da Lei nº 8.112/90, já traz as restrições consideradas necessárias até o momento pelo legislador, não havendo legalidade jurídica na determinação de novos requisitos que não estão previstos na lei.

Isso posto, parte-se para a análise particularizada dos requisitos trazidos pela minuta, tendo como primeiro deles o relativo aos casos em que o servidor estiver respondendo por sindicância ou PAD. O primeiro ponto que merece atenção diz respeito à desconsideração do princípio da presunção de inocência, um dos princípios basilares do Estado Democrático de Direito, presente tanto na Carta Magna como na Convenção



Europeia de Direitos Humanos e no Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, ambos integrados ao ordenamento jurídico brasileiro.

O referido princípio garante que enquanto não houver uma condenação judicial definitiva baseada em provas suficientes, não se pode afirmar a culpa do acusado. Entretanto, ao impedir a redistribuição do servidor que esteja respondendo por sindicância ou PAD, a administração já está penalizando o acusado sem sequer aguardar o resultado do processo, que seria o meio capaz de garantir ao servidor o seu direito ao devido processo legal, ao contraditório e à ampla defesa. Essa situação se torna particularmente sensível ao considerarmos que, durante o período do governo do ex-presidente Jair Bolsonaro, os PADs foram comumente usados como instrumentos de perseguição política e cerceamento de atividades sindicais.

Para além disso, deve-se atentar, também, ao fato de que, uma vez que esses processos administrativos tornar-se-ão impeditivos para o ato da redistribuição, nada impedirá que esses mesmos processos sejam utilizados para dificultar a redistribuição de servidores, ainda que estes não tenham cometido infração administrativa, já que a conclusão do processo não seria necessária para o impedimento da redistribuição. Seria uma possível banalização dos processos administrativos disciplinares com desvio de sua finalidade.

Quanto ao segundo requisito, relativo ao estágio probatório, consideramos válido destacar o entendimento que tem sido preponderante nos tribunais do Brasil. Após vasta pesquisa jurisprudencial, o que pode ser percebido é que não há nenhum entendimento legal quanto à possibilidade de impedir um servidor de ser redistribuído somente porque está em estágio probatório. O que se tem, na verdade, é a possibilidade de que servidores precisem aguardar períodos específicos determinados previamente em editais de concursos ou em editais de redistribuição dos próprios órgãos internos, e que em nada se relacionam com o estágio probatório. Ou seja, o entendimento jurisprudencial reconhece a liberdade administrativa dos órgãos para tratar sobre quaisquer necessidades de tempo mínimo necessário para que um servidor público possa se submeter à redistribuição. Destacamos junto a este entendimento o



pressuposto de que a redistribuição é também um direito do servidor e que este deve atender aos requisitos legais.

A mesma linha de raciocínio pode ser aplicada aos requisitos acerca de servidores em gozo de licença/afastamento e de servidores que foram redistribuídos no período de cinco anos. Tais requisitos não estão regulamentando normas ou mesmo trazendo limites aos servidores, mas, em verdade, estão indo de encontro com a liberdade administrativa dada aos órgãos para sua autogestão. Ora, como determinado pela própria Lei 8.112/90, a redistribuição é um ato motivado, que só poderá ocorrer se houver interesse da administração. Se a administração não tiver interesse de redistribuir servidor em estágio probatório, licença ou que foi redistribuído em período anterior aos últimos cinco anos, então ela não o fará. Mas, caso contrário, não há justificativa para impedir a administração de fazer a redistribuição na forma que melhor lhe atender.

Nesse ponto, recorda-se também que nenhum dos requisitos aqui debruçados foram demandados pelo Tribunal de Contas da União - TCU em seu Acórdão nº 1.176/22, que ensejou na Portaria nº 10.723/22, não havendo justificativas para mantê-los em nova Portaria que está por vir.

Significa dizer, de forma geral, que são requisitos não previstos na lei, não reconhecidos jurisprudencialmente, que não foram determinados pelo Tribunal de Contas da União e, ainda, estão servindo apenas para diminuir a liberdade administrativa dos órgãos públicos em sua autogestão e restringir o direito dos servidores.

Assim, pelo exposto, acreditamos que para uma minuta de proposta mais adequada para a substituição da Portaria nº 10.723/22, faz-se necessário a exclusão dos requisitos supracitados.