

Excelentíssimo Senhor Presidente
OCTAVIO AUGUSTO DE NIGRIS BOCCALINI
Tribunal Regional Eleitoral de Minas Gerais
Belo Horizonte – MG

Assunto: Direito Administrativo e Outras Matérias de Direito Público |
Servidor Público Civil | Regime Estatutário | Remoção (10229)¹

Ementa: Direito Administrativo e outras matérias de Direito Público.
Concurso de Remoção. Comparativos entre os Tribunais Regionais Eleitorais.
Práticas de boa gestão. Respeito à antiguidade e razoabilidade.

**SINDICATO DOS TRABALHADORES DO PODER JUDICIÁRIO
FEDERAL NO ESTADO DE MINAS GERAIS – SITRAEMG**, CNPJ nº 25.573.338/0001-
63, com domicílio em Belo Horizonte/MG, à Rua Euclides da Cunha, nº 14, Bairro Prado, CEP
30411-170, por sua Coordenação-Geral, com fundamento no inciso III do artigo 8º da
Constituição, na Lei nº 9.784, de 1999, e na Lei 8.935, de 1994, apresenta **REQUERIMENTO
ADMINISTRATIVO**, conforme segue.

1. DOS FATOS E DA LEGITIMIDADE

O requerente congrega servidores vinculados aos órgãos do Poder Judiciário Federal em Minas Gerais e age em favor da categoria, especialmente dos servidores vinculados à Justiça Eleitoral, para requerer a realização de concurso de remoção interno.

Isso porque, o último concurso de remoção realizado no âmbito deste Tribunal Regional Eleitoral ocorreu ainda em 2019, há cerca de 4 anos. Desde então, eventuais deslocamentos de servidores ocorreram apenas de forma pontual, através de remoções de ofício ou a pedido – que acabam por não possibilitar que o preenchimento das vagas se dê de forma justa e com a observância de critérios objetivos.

Além disso, como se sabe, o Tribunal vem planejando a implementação de um projeto de equalização dos Cartórios Eleitorais de Belo Horizonte, com a possibilidade de que

¹ Assunto de acordo com as Tabelas Processuais Unificadas do Conselho Nacional de Justiça. Acesso em: https://www.cnj.jus.br/sgt/consulta_publica_assuntos.php

sejam realizadas diversas remoções de ofício a fim de equilibrar o quantitativo de servidores nesses locais.

Assim, o procedimento a ser adotado permanece o mesmo já identificado acima: o preenchimento de claros de lotações através de remoções pontuais. Todavia, essa atuação não atende aos **princípios da eficiência, razoabilidade e impessoalidade, que obrigatoriamente devem reger todos os atos da administração pública, nem mesmo apresenta-se como a melhor alternativa considerando práticas de gestão pública.**

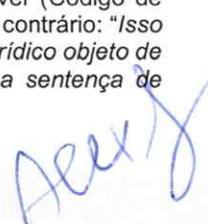
Pelo contrário, a realidade do Tribunal – que apresenta um grande número de vagas – somadas ao histórico de que o último concurso de remoção ocorreu há cerca de 4 anos, demonstram que o procedimento mais adequado é justamente a realização do certame, que possibilitará atender não apenas à demanda da administração e reajustar a distribuição da força de trabalho, como também às expectativas dos servidores público, muito impedidos de se deslocar de sua lotação atual justamente em razão da ausência de concursos periódicos.

Trata-se, portanto, da defesa de interesse ou direito coletivo² da categoria sintetizada na entidade sindical ou, pelo menos, de interesse ou direito de parte da mesma categoria; senão, de direitos individuais homogêneos dos servidores interessados, porque “decorrentes de origem comum”,³ hipóteses que, indistintamente, alcançam legitimidade ativa extraordinária ao sindicato, porquanto pleiteia, em nome próprio, direito alheio, assim autorizado por lei (inciso III do artigo 9º da Lei nº 9.784, de 1999).

A exigida autorização legislada vem da Constituição da República, cujo artigo 8º, III, atribui aos sindicatos “a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”, tal que o Supremo Tribunal Federal já decidiu que “os sindicatos têm legitimidade processual para atuar na defesa de todos

² Em atenção ao artigo 81, parágrafo único, II, da Lei 8.078, de 1990, está-se diante de um interesse ou direito coletivo quando “*todos os co-titulares dos direitos mantêm relações jurídicas ou vínculos jurídicos formais com a parte contrária, ou seja, a parte contra a qual se dirige a pretensão ou o pedido*” ou em razão “*de uma relação jurídica base que une os sujeitos entre si, de modo a fazer com que eles integrem grupo, classe ou categoria diferenciada de pessoas determinadas ou determináveis com interesses convergentes sobre o mesmo bem indivisível (jurídica ou faticamente), independente de manterem ou não vínculo jurídico com a parte contrária*”, conforme leciona Alcides A. Munhoz da Cunha (Evolução das Ações Coletivas no Brasil. Revista de Processo, n. 77, 1995, p. 229).

³ Em atenção ao artigo 81, parágrafo único, III, da Lei 8.078, de 1990, está-se diante de direitos individuais homogêneos, quando um direito eminentemente individual foi erigido à categoria de interesses metaindividuais meramente para fins de tutela coletiva. A transindividualidade do direito individual homogêneo é legal ou artificial. Pode-se dizer “acidentalmente coletivos” os direitos individuais homogêneos, porquanto os sujeitos são perfeitamente identificados ou identificáveis e a união entre aqueles coletivamente tutelados decorrerá de uma situação fática de origem comum a todos. Pedro Lenza (Teoria Geral da Ação Civil Pública. São Paulo, RT, 2003, p. 71) entende que os interesses individuais homogêneos “*caracterizam-se por sua divisibilidade plena, na medida em que, além de serem os sujeitos determinados, não existe, por regra, qualquer vínculo jurídico ou relação jurídica-base ligando-os*”; ao passo que Ada Pellegrini Grinover (Código de Defesa do Consumidor comentado, 7. Ed., Rio de Janeiro, Forense, 1998, p. 813) posiciona-se em sentido contrário: “*Isso significa, no campo do direito processual, que, antes das liquidações e execuções individuais (...), o bem jurídico objeto de tutela ainda é tratado de forma indivisível, aplicando-se a toda a coletividade, de maneira uniforme, a sentença de procedência ou improcedência.*”



e quaisquer direitos subjetivos individuais e coletivos dos integrantes da categoria por ele representada”⁴.

2. DOS FUNDAMENTOS JURÍDICOS

2.1. Da necessidade de realização de concurso de remoção

A necessidade de realização de concurso de remoção para preenchimento de cargos vagos e adequação da distribuição dos servidores nos postos de trabalho advém do direito assegurado no artigo 36 da Lei 8.112/1990 e artigo 20 da Lei 11.416/2006, e busca evitar prejuízos àqueles previamente interessados nas vagas.

Nesse sentido, a alínea “c” do inciso III do parágrafo único do artigo 36 do Estatuto dos Servidores determina a realização de concurso de remoção para possibilitar aos interessados o exercício de sua preferência de lotação conforme o número e o local das vagas existentes:

Art. 36. **Remoção** é o deslocamento do servidor, a pedido ou de ofício, no âmbito do mesmo quadro, com ou sem mudança de sede.

Parágrafo único. Para fins do disposto neste artigo, entende-se por modalidades de remoção:
(...)

III - a pedido, para outra localidade, **independentemente do interesse da Administração**:
(...)

c) em virtude de processo seletivo promovido, na hipótese em que o número de interessados for superior ao número de vagas, de acordo com normas preestabelecidas pelo órgão ou entidade em que aqueles estejam lotados. (grifou-se)

Tal processo de planejamento da força de trabalho, busca exatamente identificar as lacunas entre as necessidades atuais e futuras da organização, tanto em termos quantitativos como qualitativos. Ao identificar tais necessidades, essa prática permite a definição de estratégias de gestão de pessoas alinhadas com os objetivos e metas organizacionais, bem como a movimentação de servidores a partir de critérios objetivos de classificação e a comunhão dos interesses de ambas as partes.

Essa modalidade de deslocamento, portanto, mostra-se ainda mais relevante quando o número de cargos vagos ou o número de interessados em uma mesma vaga é consideravelmente expressivo, cujo preenchimento por outra forma de deslocamento demandaria da Administração um alto grau de discricionariedade e subjetividade.

⁴ Supremo Tribunal Federal, Primeira Turma, AgReg-RE 197029/SP, Ministro Ricardo Lewandowski, j. 13/12/2006, DJ 16/02/2007, p. 40: “(...) **O Plenário do Supremo Tribunal Federal deu interpretação ao art. 8º, III, da Constituição e decidiu que os sindicatos têm legitimidade processual para atuar na defesa de todos e quaisquer direitos subjetivos individuais e coletivos dos integrantes da categoria por ele representada.** (...)”

E é exatamente esse o caso enfrentado

Veja-se, a não realização do concurso não apenas viola as **justas expectativas dos servidores** que há anos aguardam por oportunidades de remoção, como também se mostra completamente desarrazoada. **A opção por remoções pontuais de ofício ou a pedido quando existem servidores dispostos a, voluntariamente, se deslocarem entre os postos de trabalho é inquestionavelmente contraproducente** e tende a obrigar a remoção do servidor que deseja manter sua lotação enquanto impede que a vaga seja ocupada por aquele disposto a se deslocar.

No mesmo sentido, a promoção de um concurso de remoção, seguindo os critérios objetivos estabelecidos na Resolução nº 23.701/2022, do Tribunal Superior Eleitoral, obedece ainda ao **critério da antiguidade**, pois esse determina a regra de preferência das remoções conforme o tempo de serviço público.

Além disso, a legislação não deixa qualquer questionamento quando determina expressamente que, sempre que houver mais de um interessado em uma mesma vaga, cabe à administração realizar o concurso de remoção, independentemente do seu interesse. Isso se dá justamente em respeito aos princípios constitucionais da impessoalidade, isonomia e eficiência: somente dessa forma serão estabelecidos critérios objetivos de classificação e os servidores não ficarão submetidos à eventuais arbitrariedades, subjetividades e preterições.

É justamente isso que se entende da redação do artigo 36 acima transcrito: em se tratando de remoção por processo seletivo, **não é necessária a observância do interesse da Administração, prestigiando-se, nesse caso, o interesse dos servidores públicos**. Isso considerando que a implementação transparente e coesa da remoção beneficia aqueles que almejam a transferência, contribuindo assim com a própria **eficiência** da Administração Pública.

Ao tratar da inexistência dessa discricionariedade da Administração sobre o direito ao concurso de remoção, afirma Mauro Roberto Gomes de Mattos que, “presentes as hipóteses elencadas no art. 36, III, alíneas a, b e c, da Lei nº 8.112/90, é compulsória a remoção do servidor público, queira ou não a Administração Pública”⁵.

A legislação e a doutrina demonstram, desde logo, a violação ao direito à

⁵ MATTOS, Mauro Roberto Gomes de. Lei nº 8.112/90 Interpretada e Comentada. 4ª edição. Rio de Janeiro: América Jurídica, 2008, p. 235.

Alex

remoção dos servidores, pois sobre tal matéria não há espaço para a discricionariedade da Administração.

Assim, resta justificada a precedência do concurso de remoção à realização de diversas remoções de ofício, pois a adoção dos critérios objetivos próprios dos processos seletivos demonstra perfeita consonância com a isonomia, antiguidade, razoabilidade e impessoalidade (artigos 5º e 37 da Constituição da República).

É nesse sentido a jurisprudência consolidada do Conselho Nacional de Justiça que determina à Administração a observância dos critérios de antiguidade e merecimento e limita a discricionariedade à regulamentação dos critérios a serem observados no concurso de remoção sempre que houver mais de um interessado na mesma vaga. Veja-se:

PEDIDO DE PROVIDÊNCIAS. SERVIDOR PÚBLICO. CARGOS VAGOS. NOMEAÇÃO DE CONCURSADOS. PRECEDÊNCIA DA REMOÇÃO. INTERPRETAÇÃO DO ART. 36, P. ÚNICO, INC. III, ALÍNEA C DA LEI N.º 8.112, DE 1990. RECURSO CONHECIDO E PROVIDO. PROCEDÊNCIA DO PEDIDO. EFEITO EX NUNC.

1. De acordo com a melhor inteligência da alínea c do inciso III do parágrafo único do artigo 36 da Lei n.º 8.112, de 1990, a remoção deve preceder as outras formas de provimento de cargos públicos vagos, **pois se deve privilegiar a antiguidade e o merecimento, oportunizando-se aos servidores com mais tempo de carreira o acesso, mediante concurso interno de remoção, aos cargos de lotação mais vantajosa** (capitais e grandes cidades) para, só depois, serem oferecidas as vagas restantes aos novos servidores. Precedentes do CNJ (CNJ – PCA 200910000042703 – Rel. Cons. Leomar Amorim – 93ª Sessão – j. 27/10/2009 – DJU n.º 209/2009 em 03/11/2009 p. 03; CNJ – PCA 200810000050955 – Rel. Cons. Marcelo Nobre – 94ª Sessão – j. 10/11/2009 – DJ- e n.º 193/2009 em 12/11/2009 p.14).

2. Por melhor colocado que seja um candidato no concurso público, isso não pode lhe dar o direito de ser lotado em uma localidade mais vantajosa do que aquelas em que estão lotados os servidores mais antigos na carreira, pois **a leitura adequada do art. 36, parágrafo único, III, alínea c, leva à conclusão de que, surgindo cargo vago, primeiro, a Administração tem de possibilitar a remoção dos servidores, reservando-se à discricionariedade administrativa apenas, caso haja mais de um interessado, regulamentar quais serão os critérios observados nesse processo.**

3. Recurso conhecido e provido, com julgamento, desde logo, do mérito pela procedência do pedido, com efeitos ex nunc.

(Procedimento de Controle Administrativo CNJ n.º 0003801-02.2010.2.00.0000. Relator Cons. Felipe Locke. Data do Julgamento: 14.09.2010) (grifou-se)

Em que pese o caso acima discutir a procedência do concurso de remoção sobre a nomeação de candidatos aprovados em concurso público, o acordão deixa evidente o dever de a Administração privilegiar o concurso de remoção.

Por fim cabe observar que não se questiona nesse requerimento a legalidade ou a competência de o Tribunal realizar remoções de ofício, visto que, obviamente, a medida possui respaldo legal. O que se demonstra em realidade é que, no presente caso, o **concurso de**

remoção deve preceder eventuais deslocamentos que venham ocorrer no interesse exclusivo da Administração, sobretudo considerando o grande número de vagas a serem preenchidas.

Isso porque, como visto, essa é a medida que respeita os princípios que regem a Administração Pública, como a impessoalidade, a eficiência, a razoabilidade, a isonomia e o critério da antiguidade. Para além disso, como se verá no tópico a seguir, a realização do concurso vai ao encontro também de uma tendência nacional, já adotada há anos por outros regionais, que privilegia práticas de gestão de pessoas mais democráticas, que respeitam as necessidades individuais e pessoais, contribuindo assim não apenas para a saúde física e psíquica dos trabalhadores como também para a eficiência do serviço público.

3.2. Do concurso de remoção como prática de gestão

Para além do dever legal que recai sob a Administração Pública, é importante registrar que, no âmbito deste Regional, o último concurso de remoção realizado teve seu edital divulgado em 03 de outubro de 2019, ou seja, há mais de 4 anos. Desde então, a Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP), responsável pela organização dos certames, não tomou quaisquer providências para a realização de novos concursos, restringindo, assim, a possibilidade de que servidores possam ser deslocados voluntariamente a outras unidades.

A situação torna-se ainda mais preocupante quando se leva em consideração as dificuldades de promover internamente a movimentação de servidores em anos eleitorais, como o que se avizinha, com as eleições municipais programadas.

Passaram-se quatro anos desde o último concurso de remoção interna, e a conjuntura aponta para o risco de não haver viabilidade para tal em 2024, o que poderia adiar a medida até 2025, resultando em mais de cinco anos sem a oportunidade de que os servidores alterarem voluntariamente suas lotações.

Não bastasse o hiato temporal existente desde o último concurso, a situação se torna ainda mais preocupante quando colocada em foco a situação dos servidores que prestam serviços junto aos cartórios, sob os quais o projeto de equalização promovido por este Tribunal poderá acarretar na remoção de ofício para locais afastados daqueles em que construíram toda a sua vida social e a de suas famílias.

Nesse sentido, cientes das dificuldades e por temer o comprometimento do bem-estar e da situação funcional de seus representados, bem como por acreditar que a realização do certame possa contribuir para a adequada redistribuição da força de trabalho – não apenas da capital mas também do interior –, ao longo do último ano, o Sindicato e diversos

servidores requereram, em várias oportunidades, a realização de um novo concurso de remoção ainda em 2023, por não se tratar de ano eleitoral.

Em contrapartida o TRE-MG, por sua vez, apenas informou o seguinte em sua plataforma oficial:

A RESOLUÇÃO TSE Nº 23.701/2022 estabelece que o concurso de remoção no âmbito de cada tribunal regional deve preceder à nomeação de candidatos habilitados em concurso público para o provimento de cargos efetivos. Por conseguinte, só após a realização desse concurso interno é que teremos condições de aferir o local para o qual as vagas do certame serão disponibilizadas.⁶

Observa-se, portanto, que apesar de reconhecer a necessidade de que seja realizado novo concurso de remoção, este Regional ainda não forneceu qualquer informação no sentido de que o certame já esteja sendo organizado ou alguma previsão de datas. Ora, em comparação com a postura adotada pelos demais tribunais, é evidente a urgência de medidas que assegurem a movimentação voluntária dos servidores.

Assim, a postura adotada pelo Regional de Minas Gerais vai de encontro à conduta de todo o restante da Justiça Eleitoral: a maioria dos regionais já o realizou o concurso de remoção em 2023 e em anos anteriores, alguns inclusive realizando dois concursos de remoção anualmente, independentemente da existência de concurso externo em aberto para reposição de vagas.

Na oportunidade, importante trazer os seguintes dados referentes à realização de concurso de remoção nos últimos dois anos pelos demais Tribunais Eleitorais:

Regional	Edital	Data de Publicação no DJE
TRE-GO	01/2023	23/10/2023
TRE-GO	01/2022	24/01/2022
TRE-RR	08/2023	31/03/2023
TRE-RR	16/2023	18/10/2023
TRE-RR	24/2022	04/08/2022
TRE-CE	66/2023	18/10/2023

⁶ *Ibid.*

TRE-ES	02/2023	17/10/2023
TRE-RO	03/2023	10/10/2023
TRE-RO	01/2023	19/05/2023
TRE-MT	02/2023	10/10/2023
TRE-MT	01/2022	05/05/2022
TRE-BA	89/2023	09/10/2023
TRE-ES	2.182/2023	05/10/2023
TRE-ES	2.125/2023	28/09/2023
TRE-PR	04/2023	25/09/2023
TRE-CE	59/2023	25/09/2023
TRE-RO	02/2023	14/09/2023
TRE-RN	31/2023	16/08/2023
TRE-AP	02/2023	24/07/2023
TRE-AL	05/2023	12/07/2023
TRE-MS	107/2023	10/07/2023
TRE-MS	44/2022	11/03/2022
TRE-MA	04/2023	15/06/2023
TRE-MA	02/2023	30/05/2023
TRE-TO	05/2023	29/05/2023
TRE-PR	03/2023	29/05/2023
TRE-SC	02/2023	12/05/2023
TRE-MT	01/2023	08/05/2023
TRE-SE	01/2023	26/04/2023
TRE-SC	01/2023	17/02/2023
TRE-PR	01/2023	10/02/2023

Alex

TRE-PR	02/2023	15/03/2023
TRE-CE	06/2023	06/02/2023
TRE-PA	01/2023	20/01/2023
TRE-BA	134/2022	12/12/2022
TRE-TO	Portaria nº 1030/2022 PRES/	30/11/2022
TRE-PR	02/2022	05/10/2022
TRE-PR	03/2022	24/11/2022
TRE-RN	52/2022	23/11/2022
TRE-AL	03/2022	21/11/2022
TRE-RN	51/2022	18/11/2022
TRE-SC	03/2022	11/11/2022
TRE-SC	01/2022	11/04/2022
TRE-AC	134/2022	
TRE-PI	01/2023	06/11/2023
TRE-PE	27/2022	06/10/2022
TER-SP	54º Concurso de Remoção (Proc. SEI 0014506- 05.2023.6.26.8000)	08/11/2023
TRE-RN	43/2023 (Edital de Remoção 03/2023)	10/11/2023
TRE-RN	42/2023 (Edital de Remoção 04/2023)	10/11/2023
TRE-ES	2125/2023	26/09/2023
TRE-SC	03/2023	08/11/2023

Verifica-se, portanto, que a maioria dos outros regionais já deu início ou até mesmo já concluiu o devido concurso de remoção, evidenciando a urgência e a necessidade de adoção de medidas semelhantes por parte deste Tribunal a fim de assegurar

a movimentação voluntária dos servidores e promover um ambiente de trabalho mais satisfatório e produtivo.

É interessante notar também que regionais de grande extensão territorial, com zonas em locais críticos e complexa gestão de pessoal, como por exemplo a Bahia e São Paulo, periodicamente realizam o devido concurso. Esses dados demonstram que é plenamente viável e benéfico para a administração promover movimentações internas, mesmo em contextos desafiadores.

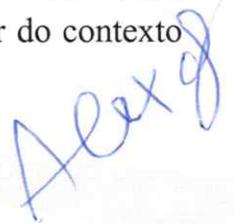
Assim, cabe aqui o questionamento quanto aos aspectos que diferenciam os outros regionais do Tribunal Mineiro, uma vez que certamente todos enfrentam desafios relacionados à força de trabalho e gestão de pessoas, como, por exemplo, à falta de clareza na alocação, áreas críticas e ausência de concursos externos.

Do contexto percebe-se que, em realidade, o que separa a atuação dos Tribunais são as escolhas de práticas de gestão adotadas por casa um deles, **enquanto a maioria opta por priorizar soluções mais democráticas no que diz respeito à distribuição da força de trabalho, possibilitando aos seus servidores a alteração voluntária de suas lotações, infelizmente o Tribunal de Minas Gerais parece adotar medidas de natureza significativamente arbitrária.** A postura vai de encontro não apenas à tendência nacional, como também à legislação e às práticas mais modernas de gestão.

Afinal, a falta de ação nesse sentido pode gerar descontentamento e prejudicar a eficiência e a motivação dos trabalhadores, além de comprometer a qualidade dos serviços prestados à sociedade.

Sabe-se que a satisfação no trabalho, associada ao ambiente de trabalho e ao atendimento das necessidades pessoais dos servidores, contribui significativamente para a produtividade e qualidade das atividades desenvolvidas, o que, por sua vez, melhora a qualidade do serviço oferecido pelo órgão à sociedade.

Os reflexos nocivos dessa prática são ainda mais agravados ao se impor ao servidor que permaneça por anos a fio alocado em um cartório eleitoral – **sem viabilizar sequer a participação em concursos de remoção** – muitas vezes em locais em que não há pretensão de residir permanentemente, privando-o material e emocionalmente de construir laços significativos, mantendo-o afastado de seus entes queridos, familiares e das bases emocionais que lhe são importantes, e em regiões que não se identifica. Apesar do contexto



parecer um problema individual, é inegável que esses fatores trazem consequências para todos os âmbitos do servidor, inclusive laboral.

Isso porque, na medida em que os servidores se sentem respeitados, valorizados e percebem que suas necessidades são levadas em consideração na tomada de decisões, isso se reflete na melhoria do padrão de qualidade dos serviços prestados, tanto interna quanto externamente⁷⁻⁸.

Reconhecendo essa relação entre as esferas pessoal e profissional dos trabalhadores, desde o século XX a literatura vem apontando que a qualidade de vida no trabalho é fator determinante para a produtividade, inclusive no setor público⁹. A partir de então, passou-se a reconhecer a necessidade de adoção de uma gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio-psicológicos que refletem no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas¹⁰.

Partindo do princípio dessa necessidade de valorização do servidor e manutenção do seu bem estar, o Poder Público passou a adotar práticas de gestão e de boa governança alinhadas a essa nova realidade. Nesse sentido, por exemplo, o Tribunal de Contas da União desenvolveu o Referencial Básico de Governança Organizacional¹¹, com o objetivo de orientar e incentivar as organizações da administração pública a adotarem práticas modernas e mais eficientes.

No documento, a Corte de Contas ressalta a transparência, a equidade e participação e a confiabilidade como diretrizes básicas da administração:

São diretrizes da governança pública organizacional:

(...)

10. considerar os interesses, direitos e expectativas das partes interessadas nos processos de tomada de decisão;

11. implementar boas práticas de transparência;

⁷ Cura, M. L. A. D. (1994). Satisfação profissional do enfermeiro. Dissertação de mestrado, Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto.

⁸ Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), Handbook of industrial and organizational psychology (pp. 1297-1349). Chicago: Rand McNally.

⁹ NOGUEIRA, Carla Valéria; FROTA, Francisco Horácio da Silva Frota. Qualidade de vida no trabalho: Percepções sobre sua importância como Política de Valorização no Serviço Público. Revista do Mestrado Profissional em Planejamento em Políticas Públicas. Volume 01, nº 03, 2011. Página 08.

¹⁰ FERNANDES, E. C. Qualidade de Vida no Trabalho: Como Medir para Melhorar. Salvador: Casa da Qualidade Editora Ltda, 1996.

¹¹ Tribunal de Contas da União. 10 passos para a boa governança. Tribunal de Contas da União. Edição 2 – Brasília: TCU, Secretaria de Controle Externo da Administração do Estado, 2021.

Alex

Assim, apresentando-se tanto como solução para a problemática dos servidores que buscam ser realocados, quanto para a preocupação daqueles que temem perder a estrutura material e social que construíram em razão de eventual remanejamento de ofício, não restam dúvidas de que o concurso de remoção seja a medida que melhor atende à necessidade de equalização da força de trabalho.

Isto porque tal medida busca pautar-se no interesse dos próprios servidores para efetivar uma reestruturação dos seus quadros ao invés de simplesmente decretar, de forma arbitrária, a mudança de lotação de um servidor que, por exemplo, nunca demonstrou interesse para tanto, tendo inclusive de abdicar de vários laços construídos no antigo local de trabalho, em possível detrimento de outro servidor que, por sua vez, teria se candidatado à remoção se lhe houvesse sido ofertada oportunidade.

Por fim, há de se observar ainda que o problema enfrentado pelo Tribunal vai muito além do simples e pragmático desequilíbrio na distribuição da força de trabalho entre os cartórios eleitorais. Esse é apenas o resultado final de um diagnóstico muito mais complexo.

É de conhecimento público que o adequado diagnóstico do problema deve passar pelo reconhecimento da existência de falha de gestão em parte dos cartórios da Capital que possuem grande rotatividade, esvaziamento do quadro de servidores e preocupante resistência para preenchimento de cargos vagos. Assim, a solução do verdadeiro problema enfrentado pelo Tribunal deve passar antes pela identificação do fator causador dessas realidades e, a partir de então, encontrar alternativas para corrigi-lo, garantido adequadas condições de trabalho aos servidores.

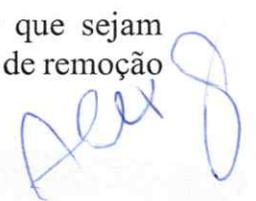
Essa realidade é tão latente que, de maneira muito semelhante à atual, em 2014 o Tribunal enfrentou o mesmo problema de distribuição de servidores, cujos cartórios deficitários eram justamente os mesmos que atualmente se encontram nessa condição. À época, a “solução” adotada foi justamente a realização de remoções de ofício. Todavia, a medida foi tão ineficiente que, passados alguns anos o problema permanece sem solução definitiva.

Tem-se evidente, portanto, que a questão sobretudo depende de iniciativas de gestão qualificadas e modernas, que valorizem a qualidade de vida no trabalho.

Isto posto, requer que seja realizado o concurso de remoção, com imediata abertura de trânsito para deslocamento dos servidores contemplados no referido certame, possibilitando aos servidores a movimentação voluntária conforme disposições legais e práticas de gestão adotadas por outros regionais.

3. REQUERIMENTOS

Ante o exposto, em favor dos servidores interessados, requer que sejam adotadas todas as medidas necessárias para realização, o quanto antes, de concurso de remoção



no âmbito deste Tribunal Regional Eleitoral, a fim de possibilitar a realocação voluntária de seus servidores e, possivelmente, solucionar questões afetas a reorganização da distribuição a força de trabalho das diferentes unidades desta Justiça Eleitoral.

Outrossim, requer-se não seja tomada qualquer medida de ofício referente à remoção dos servidores antes que seja dada oportunidade para que os deslocamentos necessários se deem de forma voluntária.

Belo Horizonte, 01 de dezembro de 2023

Alexandre Magnus Melo Martins

Alexandre Magnus Melo Martins
Coordenador-Geral do SITRAEMG