



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PROCESSO N° CSJT-AN-123.56.2012.5.90.000

**ACÓRDÃO
CSJT
CCS**

TELETRABALHO. PROCEDIMENTOS PARA ADOÇÃO DA MODALIDADE DE TRABALHO FORA DAS DEPENDÊNCIAS DOS ÓRGÃOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO DE PRIMEIRO E SEGUNDO GRAUS. Nos termos do artigo 12, inciso VII, do RICSJT, compete ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho editar ato normativo, com eficácia vinculante para os Órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, quando a matéria, em razão de sua importância e alcance, exigir tratamento uniforme. A dinâmica tecnologia, com reflexos na economia, na cultura, nas organizações, no ambiente e no serviço público, possibilita aos servidores do Poder Judiciário, utilizar-se de modalidade de trabalho fora das dependências dos órgãos da Justiça do Trabalho, em caráter experimental, visando o aumento de produtividade dos serviços e qualidade de vida do servidor, tendo como beneficiário final o jurisdicionado.

Vistos, relatados e discutidos estes autos do Processo N° **CSJT-AN-123.56.2012.5.90.000**, que versam sobre modalidade de trabalho realizado fora das dependências dos Órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, com a utilização de recursos tecnológicos.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

A Assessoria de Gestão de Pessoas do CSJT apresentou minuta de Resolução Administrativa, visando regulamentar a matéria (Teletrabalho).

Alterei alguns pontos da Resolução proposta, resultando numa segunda versão, que ora apresento à deliberação deste Conselho.

E o relatório.

V O T O

1 - CONHECIMENTO

Dispõe o artigo 12, inciso VII, do Regimento Interno deste Conselho Superior da Justiça do Trabalho, que compete ao Plenário desta Casa **"editar ato normativo, com eficácia vinculante para os Órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, quando a matéria, em razão de sua relevância e alcance, exigir tratamento uniforme"**.

2- MÉRITO

Trata-se de proposição da modalidade de trabalho a ser realizado fora das dependências dos Órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, com a utilização de recursos tecnológicos.

Inicialmente, cabe registrar uma definição de



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

teletrabalho:

*"A palavra telecommuting, que originou a palavra teletrabalho em português, foi cunhada pelo norte-americano Jack Nilles em The Telecommunications-Transportation Trade Off, em 1976. Commuting é uma palavra que designa a viagem de ida e volta entre o domicílio e o local de trabalho. Esta abordagem para o teletrabalho é refletida na fase inicial da presença do tema em publicações acadêmicas de negócios, como em Lopez e Gray (1977). Com o desenvolvimento do campo, preocupações individuais e organizacionais passaram a ser hegemônicas. De um modo mais amplo, o teletrabalho é "o uso de computadores e telecomunicações para mudar a geografia do trabalho aceita" (European Commission, 2000), e envolve diversos aspectos (econômico, social, cultural, organizacional, tecnológico, ambiental, legal e outros) e diversos atores (organizações, indivíduos, governos, fornecedores de tecnologias de informação, sindicatos e outros)."*¹

No Brasil, cabe destacar, no tocante a serviço público e teletrabalho, a ação pioneira do SEPRO, registrada em www4.serpro.gov.br/noticias-antigas/noticias-2006/20060606_04:

"Desde dezembro de 2005, por exemplo, o Serviço Federal de Processamento de Dados (Serpro) implantou o projeto piloto "Teletrabalho Serpro".(..)O "Teletrabalho Serpro" é um projeto corporativo, onde todas as áreas da empresa estão envolvidas e o mesmo tem à frente a diretoria de Recursos Humanos, a unidade de alinhamento estratégico pessoas e a superintendência de pessoas."



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

¹Artigo publicado na revista Organizações & Sociedade, de autoria de **Luiz Ojima Sakuda**, professor do Centro Universitário da FEI e doutorando em Engenharia de Produção da POLI-USP. Compõe o corpo docente da pós-graduação do ITA e da BSP e **Flávio de Carvalho Vasconcelos**, Doutor em Administração (Ph.D. in Management); Mestre em Sociologia pelo Institut d' Etudes Politiques de Paris; Graduado em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo e em Administração Pública pela Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getulio Vargas (EAESP/FGV).

No Serviço Federal de Processamento de Dados - SERPRO, empresa pública vinculada ao Ministério da Fazenda, o teletrabalho foi decorrente do projeto denominado "**Implantação e Resultados de um Programa de Teletrabalho**", cuja conclusão tem o seguinte teor:

Conclui-se também, que para a implantação do modelo para o Teletrabalho precisamos: tomar conhecimento do modelo de gestão da organização, efetivar a análise por meio de avaliação das atividades dos cargos, das características do perfil dos empregados que exercem os cargos avaliados, selecionar candidatos voluntários, capacitar o empregado para o eficaz cumprimento de suas atividades em domicílio e fazer avaliação da ergonomia na residência do empregado passível de ser um Teletrabalhador.

A introdução do Teletrabalho não significa exclusivamente mudanças organizacionais automáticas, mas sim a busca de satisfação, eficiência, do nível de responsabilidade e autonomia, bem como mudanças nos processos de tomada de decisão, facilitado por uma nova visão cultural da organização. O contexto social, cultural e estratégico do Projeto Piloto Teletrabalho, possui um impacto importante no



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

envolvimento e percepções dos Teletrabalhadores.

Foi observado nesta fase que a participação dos Telegerentes é de primordial importância e que cabe a eles as correções de rumo para o alcance dos objetivos pretendidos pelo Projeto Piloto Teletrabalho.

Os resultados apresentados nesta avaliação não nos oferecem os subsídios necessários para um diagnóstico completo, e só após a conclusão de todo o processo pode-se aferir os resultados comparando-os com os estimados no relatório inicial de viabilidade para implantação deste projeto. No entanto, as análises técnicas dos dados e informações apresentados até o momento apontam indícios positivos e uma linha de desenvolvimento crescente.

As expectativas dos Teletrabalhadores com relação ao Teletrabalho têm sido identificadas como fator de vantagem na redução de custos, aumento de produtividade e melhoria da qualidade de vida profissional, propiciando a flexibilidade na realização do trabalho ao seu biorritmo profissional e pessoal. Ressaltam-se, ainda, ganhos indiretos em vestuário, locomoção e o tempo empregado na trajetória para o Trabalho.²

O exitoso trabalho desenvolvido no SEPRO, inspirado na iniciativa privada, tem ganhado adeptos em outras áreas do serviço público, o que evidencia que boas práticas adotadas no setor privado podem, e devem, ser disseminadas no setor público.

Destaca-se que, no teletrabalho, a relação de confiança entre o teletrabalhador e o gestor é primordial, uma vez que o controle sobre o trabalhador perde algum espaço para o



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

controle sobre o trabalho.

Ciente desse contexto, é que se propõe a implantação de teletrabalho, em caráter experimental, no âmbito da Justiça do Trabalho.

Nessa ordem, produtividade e qualidade de vida se aliam, sendo certo que, por ora, não se pode mensurar o índice de melhoria de cada fator - como salientado, trata-se de modalidade de trabalho em caráter experimental.

² Autora: Joselma Oliveira Pinto, Analista de Sistemas, Administradora de Empresas e professora universitária com mestrado pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), em Engenharia da Informação. Gerente do Projeto Teletrabalho do Serpro integrando à Unidade de Alinhamento Estratégico da Organização. Publicações: Dissertação de Mestrado

Ao fim do experimento, os índices serão mensurados. Por ora, define-se que o índice de aumento de produtividade não pode ser inferior a 15%.

Considerando as peculiaridades das regiões geográficas brasileiras e dos Tribunais, além da autonomia administrativa prevista no art. 96 da Constituição Federal, cada Regional avaliará as suas possibilidades e autorizará o teletrabalho, conforme a capacidade de execução e de gerenciamento, desde que o incremento de produtividade não seja inferior a 15%.

Isso posto, apresento a minuta de resolução à apreciação deste Conselho:



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

MINUTA

RESOLUÇÃO CSJT Nº /2012

Dispõe sobre a realização de teletrabalho, a título de experiência, no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus.

O Presidente do Conselho Superior da Justiça do Trabalho O CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, em sessão ordinária hoje realizada sob a Presidência do Ex.^{mo} Ministro Conselheiro João Oreste Dalazen, presentes os Ex.^{mos} Conselheiros

Considerando a competência do Conselho Superior da Justiça do Trabalho para expedir normas gerais de procedimento relacionadas à gestão de pessoas, no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, conforme dispõe o art. 12, inciso II, do seu Regimento Interno;

Considerando o princípio da eficiência, previsto no art. 37 da Constituição Federal;

Considerando a necessidade de promover meios para motivar e comprometer os servidores com os objetivos da instituição, estabelecido no Planejamento Estratégico da Justiça do Trabalho para o quadriênio 2010 a 2014;

Considerando que a produtividade dos Órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus vincula-se à otimização do tempo de trabalho e à melhoria da qualidade de vida de seus servidores;

Considerando que a implantação do Processo Judicial Eletrônico na Justiça do Trabalho permitirá o acesso, a qualquer tempo e lugar, a todos



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

os sistemas necessários à instrução, acompanhamento, manutenção e conclusão dos procedimentos judiciais no âmbito desta Justiça Especializada; e

Considerando o constante no Processo CSJT-AN-123-56.2012.5.90.0000,

R E S O L V E:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Para os fins de que trata esta Resolução define-se:

I - Teletrabalho: modalidade de trabalho realizado fora das dependências dos Órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, com a utilização de recursos tecnológicos, sem mudança de domicílio.

II - Gestor da unidade: Magistrado ou servidor ocupante de cargo em comissão responsável pelo gerenciamento da unidade.

III - Chefia imediata: servidor ocupante de cargo em comissão ou função comissionada de natureza gerencial, ao qual se reporta diretamente outro servidor com vínculo de subordinação.

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 A realização do teletrabalho é facultativa, a critério do Tribunal, e restrita às atribuições em que seja possível, em função da característica do serviço, mensurar objetivamente o desempenho do



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

servidor.

Art. 3o O teletrabalho objetiva aumentar, em termos quantitativos e sem prejuízo da qualidade, a produtividade dos trabalhos realizados, e ainda:

I - promover meios para atrair, motivar e comprometer os servidores com os objetivos da instituição;

II - economizar tempo e custo de deslocamento dos servidores até o local de trabalho;

III - contribuir para a melhoria de programas socioambientais dos Tribunais Regionais do Trabalho visando à sustentabilidade solidária do planeta, 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 da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus;

IV - ampliar a possibilidade de trabalho aos servidores com dificuldade de deslocamento; e

V - possibilitar a melhoria da qualidade de vida dos servidores.

CAPÍTULO II

DOS DESTINATÁRIOS

Art. 4º Compete ao gestor da unidade indicar, dentre os servidores interessados, aqueles que realizarão atividades fora das dependências do Tribunal, observados os seguintes requisitos:

I - terão prioridade os servidores com deficiência;

II - o limite máximo de servidores em teletrabalho, por unidade, é de 30% da respectiva lotação, arredondando-se as frações para o primeiro



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

número inteiro imediatamente superior;

III - será mantida a capacidade plena de funcionamento dos setores em que haja atendimento ao público externo e interno;

IV - atribuir o teletrabalho a servidor que tenha demonstrado comprometimento com as tarefas recebidas e habilidades de autogerenciamento do tempo e de organização; e

V - promover, sempre que possível, o revezamento de servidores autorizados a realizar o teletrabalho, para que todos possam ter acesso a essa modalidade de trabalho.

§ 1º A adesão ao teletrabalho é uma faculdade à disposição dos Tribunais Regionais do Trabalho, a ser adotada a critério dos gestores das unidades de que trata este artigo, em razão da conveniência do serviço, não constituindo direito, nem dever do servidor.

§ 2º A participação dos servidores indicados pela chefia imediata condiciona-se à aprovação dos gestores da unidade, mediante expediente a ser publicado em Boletim Interno.

§ 3º A chefia imediata encaminhará ao gestor da unidade para aprovação a relação dos servidores interessados, acompanhada dos respectivos formulários de planejamento e acompanhamento do teletrabalho, conforme o modelo constante do Anexo desta Resolução.

§ 4º Escolhidos os participantes do teletrabalho, o gestor da unidade comunicará à área de gestão de pessoas do Tribunal os nomes dos servidores, para fins de registro nos assentamentos funcionais.

§ 5º A critério do gestor da unidade participante do teletrabalho, a área de gestão de pessoas dos Tribunais poderá auxiliar no processo seletivo dos servidores, identificando, dentre os interessados, aqueles



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

que tenham perfil mais adequado à realização do teletrabalho.

Art. 5º É vedada a realização de teletrabalho pelos servidores em estágio probatório; que tenham subordinados; e que tenham sofrido penalidade disciplinar (art. 127 da Lei nº 8.112/90) nos dois anos anteriores à indicação.

CAPÍTULO III

DAS CONDIÇÕES PARA A REALIZAÇÃO DO TELETRABALHO

Art. 6º São passíveis de desempenho fora das dependências do Tribunal as atividades cujo desenvolvimento, contínuo ou em determinado período, demandem maior esforço individual e menor interação com outros servidores, tais como: confecção de minutas de sentenças, votos, pareceres, relatórios e propostas de atos normativos, dentre outros, etc.

Art. 7º A realização do teletrabalho no âmbito dos Órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus ocorrerá, a princípio, por até um ano, devendo ser realizadas avaliações trimestrais dos resultados auferidos.

Parágrafo único. Após o período mencionado neste artigo, a continuidade da realização do teletrabalho ficará vinculada à análise dos resultados apurados, em especial no que se refere ao incremento da produtividade nas unidades participantes da experiência.

Art. 8º Os servidores em regime de teletrabalho devem apresentar um incremento na produtividade, a ser determinado e aferido pelo titular da unidade, nunca inferior a 15%.

Art. 9º As atividades a serem realizadas por meio do teletrabalho devem ser previamente acordadas entre a chefia imediata e o servidor, mediante registros expressos no formulário de planejamento e



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

acompanhamento de trabalhos, a ser adotado no âmbito de cada unidade, a partir de modelo proposto no Anexo desta Resolução.

Art. 10. A chefia imediata gerenciará a rotina de trabalho dos servidores autorizados a realizar o teletrabalho, bem como manterá registro com a indicação dos trabalhos a serem desenvolvidos, o quantitativo total de tarefas distribuídas e o período máximo para conclusão dos trabalhos.

Art. 11. É dever da chefia imediata manter o gestor da unidade atualizado quanto à evolução das atividades realizadas em regime de teletrabalho, relatando as dificuldades e quaisquer outras situações detectadas.

Art. 12. O servidor responsabilizar-se-á por providenciar as estruturas física e tecnológica necessárias à realização do teletrabalho.

Art. 13. São deveres dos servidores autorizados a realizar o teletrabalho:

I - atender às convocações do Órgão para comparecimento às suas dependências sempre que houver interesse da Administração;

II - manter telefones de contato permanentemente atualizados e ativos;

III - consultar diariamente a sua caixa postal individual de correio eletrônico institucional;

IV - informar à chefia imediata, por meio da caixa postal individual de correio eletrônico institucional, eventual dificuldade, dúvida ou informação que possa atrasar ou prejudicar a entrega do trabalho;

V - reunir-se com a chefia imediata, a cada período máximo de 15



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

(quinze) dias, para apresentar resultados parciais e finais, proporcionar o acompanhamento dos trabalhos e a obtenção de outras informações;

VI - cumprir os prazos fixados para a realização dos trabalhos ou para a devolução de processos à unidade;

VII - apresentar trabalhos de qualidade, de acordo com avaliação efetuada pela chefia imediata e pelo gestor da unidade;

VIII - guardar sigilo das informações contidas nos processos e demais documentos, sob pena de responsabilidade, nos termos da legislação em vigor;

IX - prestar esclarecimentos à chefia imediata sobre a ausência de devolução dos autos no período acordado, ou de outras irregularidades inerentes à integridade física de documentos e processos sob sua responsabilidade.

Art. 14. As unidades participantes do teletrabalho deverão registrar a frequência do período em que os servidores estiverem desenvolvendo suas atividades em regime de teletrabalho nos termos desta Resolução.

Art. 15. No caso de descumprimento do prazo fixado para a realização das tarefas, o servidor deverá prestar esclarecimentos a sua chefia imediata sobre os motivos da não conclusão dos trabalhos, que os repassará ao gestor da unidade.

§ 1º O gestor da unidade, considerando improcedentes os esclarecimentos prestados, suspenderá a participação do servidor no teletrabalho durante um ano, contado da data estipulada para conclusão da tarefa.

§ 2º No caso de ser aceita a justificativa apresentada pelo servidor, ficará a critério do gestor da unidade a concessão de novo prazo



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

para conclusão dos trabalhos.

§ 3º Havendo a concessão de novo prazo e não ocorrendo a entrega do trabalho em até cinco dias úteis após o último prazo fixado, sem a apresentação de justificativa ou não sendo esta aceita pelo gestor da unidade, o servidor estará sujeito às penalidades previstas no art. 127 da Lei nº 8.112/90, a ser apurada em sindicância ou processo administrativo disciplinar.

§ 4º Quando o atraso na conclusão do trabalho decorrer de licenças, afastamentos ou concessões previstas em lei por período de até 15 dias, o prazo ajustado poderá ser suspenso e continuará a correr automaticamente a partir do término do impedimento, a critério do superior hierárquico.

§ 5º Nos impedimentos previstos no parágrafo anterior superiores a 15 dias, o servidor será afastado da experiência de teletrabalho e as tarefas que lhe foram cometidas serão redistribuídas aos demais servidores em atividade, sem prejuízo do seu retorno a essa modalidade de trabalho quando cessada a causa do afastamento.

§ 6º Ocorrendo atraso na entrega de trabalhos, com ou sem justificativa, a chefia imediata providenciará registro, com ciência formal do servidor, no formulário de planejamento e acompanhamento de trabalhos de que trata o Anexo.

CAPÍTULO IV

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 16. A unidade de tecnologia da informação do Tribunal viabilizará o acesso remoto aos servidores participantes da experiência do teletrabalho e disponibilizará as funcionalidades tecnológicas indispensáveis à realização das tarefas, assim como providenciará as



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

adaptações necessárias no sistema de frequência de forma a viabilizar os lançamentos de que trata o art. 14 desta Resolução.

Art. 17. A retirada de processos e demais documentos das dependências do Órgão, necessários à realização do teletrabalho, deverá obedecer aos procedimentos relacionados à segurança da informação e guarda de documentos, constantes de regulamentação própria do Tribunal, quando houver, e ocorrer mediante termo de recebimento e responsabilidade do servidor.

§ 1º A retirada de processos deverá ocorrer mediante termo de carga ao servidor e, quando couber, realização prévia de procedimentos que garantam eventual reconstituição do processo e de outros documentos.

§ 2º Não poderão ser retirados das dependências do Tribunal documentos que constituam provas de difícil reconstituição ou tenham caráter histórico.

§ 3º Com vistas à segurança da informação, caberá à unidade de tecnologia da informação dos Tribunais Regionais do Trabalho:

I - viabilizar ferramenta que possibilite o registro de retirada de documentos, inclusive aqueles em meio eletrônico;

II - adotar procedimentos com a finalidade de preservar a segurança da informação decorrente da realização do teletrabalho; e

III - proporcionar a eventual reconstituição de documentos em caso de extravio ou dano das informações.

Art. 18. Constatada a não devolução do processo ou de algum documento no prazo estabelecido, ou qualquer outra irregularidade concernente à integridade da documentação, a chefia imediata deverá adotar



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

as providências pertinentes para a imediata regularização e, ainda:

I - comunicar imediatamente o fato ao gestor da unidade, para a adoção das medidas administrativas e, se for o caso, judiciais cabíveis; e

II - cientificar o servidor de que não mais poderá participar do teletrabalho.

Art. 19. Os Tribunais Regionais do Trabalho que adotarem a experiência de que trata esta Resolução deverão instituir Comissão de Gestão do Teletrabalho com o objetivo de:

I - analisar os resultados apresentados pelas unidades participantes da experiência, mediante avaliações trimestrais, a fim de examinar a conveniência de realizar ajustes ou propor eventual cancelamento do teletrabalho;

II - apresentar relatório ao final da experiência, com parecer fundamentado acerca dos resultados auferidos e inclusive com a indicação de eventual redução de custos para a Administração; e

III - analisar e propor soluções à Administração do Tribunal, fundamentadamente, acerca dos casos omissos.

Parágrafo único. A Comissão de que trata este artigo deverá ser composta de, no máximo, quatro integrantes, observada a representatividade das unidades participantes do teletrabalho, e a participação de um magistrado e de um servidor da área de gestão de pessoas.

Art. 20. Ao final de cada trimestre, os gestores das unidades participantes da experiência deverão encaminhar relatório à Comissão de Gestão do Teletrabalho, contendo a relação dos servidores que participaram do teletrabalho, as dificuldades observadas e os resultados alcançados, em



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

especial, no que concerne ao incremento da produtividade.

Art. 21. Ao término da experiência e amparado nos resultados apurados pela Comissão de Gestão do Teletrabalho, os Tribunais Regionais do Trabalho encaminharão ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho, para fins de controle e supervisão, relatório circunstanciado da experiência com elementos que subsidiem a deliberação sobre a continuidade ou o cancelamento do teletrabalho.

Art. 22. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, de junho de 2012.

Ministro JOÃO ORESTE DALAZEN

Presidente do Conselho Superior da Justiça do Trabalho

ANEXO à RESOLUÇÃO CSJT N°

/2012

INSTITUIÇÃO		PLANEJAMENTO / ACOMPANHAMENTO DO TELETRABALHO			
Unidade/Lotação:					
Servidor:				Código:	
N°	Trabalho Pactuado	Prazo		Situação	Acompanhamento / Detalhamento da situação
		Início	Fim		
				()	



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

				()	
				()	
				()	
				()	
				()	

Legenda do campo situação:

(A) Em andamento no prazo **(B)** Em andamento com atraso **(C)** Concluído antes do prazo **(D)** Concluído no prazo **(E)** Concluído com atraso **(F)** Início em data futura

Servidor	Chefe imediato	Gestor da unidade
Ciente, em __/__/____.	Em __/__/____.	Autorizo, conforme planejamento acima, em __/__/____.
_____ Assinatura do servidor	_____ Assinatura do chefe imediato	_____ Assinatura do gestor da unidade

Por fim, releva consignar que questões atinentes a jornada de trabalho dos servidores do Poder Judiciário e organização dos seus serviços auxiliares estão inseridas nas competências arroladas no art. 96, I, a e b, da Constituição Federal.

ISTO POSTO

ACORDAM os Exmos. Conselheiros do Conselho Superior da Justiça do Trabalho do Tribunal Superior do



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Trabalho, por unanimidade, conhecer da matéria, e regulamentar a implantação da modalidade de trabalho realizado fora das dependências dos Órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau, com a utilização de recursos tecnológicos (TELETRABALHO), nos termos da Resolução do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, apresentada pela Conselheira-Relatora.

Brasília, 29 de junho de 2012

CAUDIA CARDOSO DE SOUZA
Conselheira-Relatora

<http://www.trtes.jus.br/sic/sicdoc/475748489>