



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PROCESSO N° CSJT-AN-9223-30.2012.5.90.0000

A C Ó R D ã O

(Conselho Superior da Justiça do Trabalho)

CSAPS/fg/

EMENTA: ATO NORMATIVO. Proposta de Resolução objetivando instituir, em caráter definitivo, a adoção do regime de teletrabalho pelos órgãos do Judiciário do Trabalho de primeiro e segundo graus. Revelando-se exitosas as experiências relatadas pelos Tribunais Regionais do Trabalho que adotaram o regime de teletrabalho, afigura-se viável adotar o teletrabalho de forma definitiva. Proposta de Resolução aprovada.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Ato Normativo n° **CSJT-AN-9223-30.2012.5.90.0000**, em que é Interessado o **CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO**.

“Os autos versam sobre proposta de Resolução, encaminhada pela Secretaria-Geral deste Conselho, em 14 de agosto de 2014, visando à instituição, em caráter definitivo, da adoção do regime de teletrabalho pelos órgãos do Judiciário do Trabalho de primeiro e segundo graus.

A Resolução CSJT n° 109/2012 dispôs sobre a realização do teletrabalho no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, a título de experiência, pelo período de um ano.

Estabeleceu o aludido normativo que, ao término da experiência, e com amparo nos resultados apurados pelas respectivas Comissões de Gestão do Teletrabalho, os TRTs encaminhariam a este Conselho, para fins de controle e supervisão, relatório circunstanciado com elementos que subsidiassem a deliberação sobre a continuidade ou cancelamento do teletrabalho.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PROCESSO N° CSJT-AN-9223-30.2012.5.90.0000

Decorrido o prazo, foram colhidas as informações, apurando-se que 9 (nove) Tribunais Regionais do Trabalho (2^a, 3^a, 6^a, 7^a, 10^a, 11^a, 12^a, 19^a e 24^a Regiões) não adotaram o teletrabalho.

Os demais Tribunais manifestaram-se favoravelmente à experiência do teletrabalho e propuseram pequenos ajustes das regras estabelecidas na Resolução n° 109/2012, deste Conselho.

Considerando a natureza da matéria, Sua Excelência, o Ministro Presidente, determinou, preliminarmente, o envio dos autos à Coordenadoria de Gestão de Pessoas - CGPES para a emissão de parecer técnico (fl. 330).” (Relatório do eminente Conselheiro Presidente, que adoto).

Após reautuados como Proposta de Ato Normativo (fl. 458), o feito foi distribuído a este Relator.

Incluído na pauta de julgamento da Sessão Ordinária de 27 de março do corrente ano, sobreveio divergência parcial apresentada pelo eminente Conselheiro Presidente em decorrência de vista regimental naquela oportunidade.

É o relatório.

V O T O

CONHECIMENTO

“Nos termos do art. 111-A da Carta Magna, cumpre ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho “*exercer, na forma da lei, a supervisão administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus, como órgão central do sistema, cujas decisões terão efeito vinculante*”.

Ao Plenário do CSJT é atribuída a competência, conforme disposição inscrita no artigo 12, II, de seu Regimento Interno, para “*expedir normas gerais de procedimento relacionadas aos sistemas de tecnologia da informação, gestão de pessoas, planejamento e orçamento, administração financeira, material e patrimônio, controle interno e*



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PROCESSO N° CSJT-AN-9223-30.2012.5.90.0000

preservação da memória da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, ou normas que se refiram a sistemas relativos a outras atividades auxiliares comuns que necessitem de coordenação central”.

Assim, **CONHEÇO** dos presentes autos, uma vez que a análise da matéria insere-se na competência deste Conselho Superior da Justiça do Trabalho.”

MÉRITO

Trata-se de procedimento que visa a avaliar a experiência dos Tribunais Regionais com a realização do teletrabalho, instituído a título de experiência pela Resolução CSJT n° 109, de 29 de junho de 2012, para, com base nos relatórios apresentados pelas respectivas Comissões de Gestão do Teletrabalho, especialmente no que se refere ao incremento da produtividade nas unidades participantes da experiência, deliberar acerca da continuidade ou cancelamento desse instituto no âmbito desta Justiça Especializada.

Extraí-se, das informações apresentadas pelos Tribunais Regionais, já mencionadas no relatório, terem sido exitosas as experiências daqueles que adotaram o regime de teletrabalho, notadamente em razão da maior produtividade dos servidores que prestaram seus serviços de forma remota, assim como de sua qualidade de vida.

Releva notar, também, a redução das despesas dos Tribunais com energia elétrica, água, limpeza, manutenção de equipamentos, telefone, café, etc, além do impacto positivo, também, em relação ao espaço físico, por vezes exíguo em alguns Tribunais Regionais, bem como em relação à infraestrutura (maior número de vagas nos estacionamentos).

No tocante aos benefícios sentidos pelos servidores submetidos ao teletrabalho, foram relatados: economia de tempo de deslocamento, refletindo-se em menor estresse e, portanto, maior disposição; redução de despesas pessoais (alimentação em casa, menos gastos com vestuário); diminuição de despesas de manutenção de veículo;



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PROCESSO N° CSJT-AN-9223-30.2012.5.90.0000

diminuição nos afastamentos por licenças médicas (TRT 4^a); maior presença no âmbito familiar e conseqüente ganho na formação educacional dos filhos.

Quanto aos benefícios à sociedade como um todo, foram mencionados: diminuição de emissão de gases poluentes na atmosfera (porque o servidor não necessita fazer uso de veículo próprio para se deslocar até o local de trabalho) e dos riscos de acidentes de trânsito.

A expectativa geral, portanto, é de que a faculdade de adoção do trabalho remoto seja regulamentada definitivamente por este Conselho, uma vez que os relatórios apresentados pelos Tribunais Regionais dão conta de que os objetivos traçados pelo artigo 3° da Resolução CSJT n° 109/2012 foram atingidos.

A Administração Pública deve sempre ter em vista o princípio da eficiência na prestação de seus serviços, conforme expressamente consignado no artigo 37 da Constituição Federal.

A experiência dos Órgãos de primeiro e segundo grau desta Justiça Especializada com o teletrabalho revela que essa modalidade de prestação dos serviços é uma ferramenta capaz de contribuir para alcançar tal desiderato. Os reflexos de tal regime de trabalho serão sentidos, por certo, diretamente pelos jurisdicionados, que receberão uma tutela mais célere e qualificada. Além disso, a melhoria na qualidade de vida de um servidor público refletirá, indiscutivelmente, em maior perfeição técnica nos serviços por ele prestados.

Logo, transparece evidente o interesse público em autorizar, definitivamente, a faculdade de uso desse instituto.

Sob outro aspecto, cumpre avaliar as propostas de alteração da Resolução n° 109/2012, apresentadas pelos Tribunais Regionais do Trabalho.

Os Tribunais da 10^a, 17^a e 23^a Regiões sugerem a ampliação do percentual de servidores participantes do modelo de trabalho para, no mínimo, 50% (cinquenta por cento), ou concessão de autonomia administrativa para cada Tribunal definir o índice mais adequado, considerando suas especificidades.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PROCESSO N° CSJT-AN-9223-30.2012.5.90.0000

Os Tribunais do Trabalho da 9ª e 18ª Regiões propõem que se possibilite ao servidor em estágio probatório a prestação de serviços mediante teletrabalho.

O Tribunal do Trabalho da 9ª Região sugere, ainda: a liberação de servidores para realização de teletrabalho independentemente do domicílio; a possibilidade de fornecimento aos teletrabalhadores dos equipamentos necessários ao desenvolvimento dos trabalhos e possibilidade de liberação para execução de teletrabalho nas dependências do Órgão, em localidade diversa de sua lotação.

O Tribunal Regional da 10ª Região propõe que se extirpe do normativo a exigência de maior produção aos servidores que atuam em teletrabalho.

Inicialmente, passo a analisar a divergência parcial apresentada por Sua Excelência, o Ministro Presidente, à proposta originária de edição de Resolução formulada por este Relator.

1. Teletrabalho distribuído

Encampano prática já sedimentada no âmbito do egrégio Tribunal Regional Federal da 4ª Região, propus a inclusão da definição de "teletrabalho distribuído", nos seguintes termos:

"II - Teletrabalho distribuído: aquele atribuído a determinada unidade de lotação, executado em domicílio ou nas dependências do órgão, mas, nesse caso, à distância em relação à unidade para a qual presta auxílio, definido pela administração mediante plano de ação, tendo como principais características o trabalho em rede, as estratégias colaborativas e a visão sistêmica da gestão da carga de trabalho."

Divergindo, Sua Excelência, o Ministro Presidente, ponderou:

"A área técnica do CSJT analisou as propostas dos Tribunais Regionais do Trabalho e elaborou minuta de



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PROCESSO N° CSJT-AN-9223-30.2012.5.90.0000

Resolução visando à manutenção do teletrabalho, de forma facultativa, nos Tribunais Regionais do Trabalho, nos mesmos moldes definidos pela Resolução CSJT n° 109/2012.

Por sua vez, o Ex.^{mo} Conselheiro Relator, Desembargador Altino Pedrozo dos Santos, elaborou nova proposta de Resolução, acrescentando dispositivos que entendeu necessários à regulamentação.

Analisando a minuta apresentada pelo Ex.^{mo} Conselheiro Relator, divirjo, em alguns dispositivos da proposta de S. Exa., quais sejam:

1. Teletrabalho distribuído:

O Ex.^{mo} Relator incluiu, nas definições constantes do art. 1º, a seguinte:

“II - Teletrabalho distribuído: aquele atribuído a determinada unidade de lotação, executado em domicílio ou nas dependências do órgão, mas, nesse caso, à distância em relação à unidade para a qual presta auxílio, definido pela administração mediante plano de ação, tendo como principais características o trabalho em rede, as estratégias colaborativas e a visão sistêmica da gestão da carga de trabalho.”

Defendeu, em seu voto, que o servidor possa ser liberado para “executar teletrabalho nas dependências do órgão, mas em localidade diversa de sua lotação”. Dessa forma, o servidor que possui lotação em uma determinada unidade desenvolveria suas atividades (inerentes à sua lotação) em outra, que possui diferente gestor e equipe.

Narra S. Ex.^a que tal possibilidade encontra-se prevista na Resolução n° 92/2013 do Tribunal Regional Federal da 4ª Região, e exemplifica que, no TRT da 9ª Região, uma servidora, lotada na Distribuição de Feitos de 1º Grau da Capital, executava suas atividades em posto de trabalho da Distribuição de Feitos de Maringá, “sem que tal situação tenha comprometido o desempenho de suas atividades e tampouco o bom andamento da rotina da unidade de Maringá”.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PROCESSO N° CSJT-AN-9223-30.2012.5.90.0000

De fato, o citado normativo do TRF da 4ª Região contempla tal possibilidade, porém institui diversos mecanismos de capacitação e acompanhamento de gestores e servidores em teletrabalho que podem levar à identificação de eventuais problemas, não só nesta situação, mas também em outras, e, conseqüentemente, induzir a atuação da área de gestão de pessoas, destacando-se:

“Art. 13. Durante os 24 (vinte e quatro) primeiros meses de atividade em regime de teletrabalho, o acompanhamento ao servidor consistirá no mínimo de:
I - três entrevistas individuais: a primeira após a conclusão do terceiro mês de teletrabalho, a segunda antes de o servidor iniciar o décimo mês e a terceira no décimo oitavo mês de teletrabalho;
II - duas oficinas de capacitação e troca de experiências, quando o servidor completar o sexto e o décimo segundo mês de teletrabalho;
III - acompanhamento individual e de grupo sempre que se mostrar necessário.”

A proposta de Resolução deste Conselho não prevê acompanhamento tão minucioso, até porque nas unidades judiciárias localizadas fora das sedes dos TRTs não há estrutura administrativa que possibilite a realização de entrevistas, oficinas e afins. Apesar do exemplo relatado pelo Ex.^{mo} Conselheiro Relator, entendo que o fato de o servidor não se subordinar ao gestor da unidade em que efetivamente estaria instalado, e conseqüentemente não pertencer àquela equipe, possa impactar negativamente o bom andamento das atividades dessa unidade. Além disso, é sabido que há insuficiência de espaço físico nas instalações de algumas unidades dos Tribunais Regionais do Trabalho, o que foi minorado com a liberação de servidores para realizar suas atividades fora dos órgãos. Nesse contexto, voto pela exclusão do mencionado inciso II do art. 1º da proposta.”



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PROCESSO N° CSJT-AN-9223-30.2012.5.90.0000

Ante os argumentos expostos por Sua Excelência, aos quais aderiram os demais Conselheiros, acolho a divergência para excluir o inciso II do artigo 1° da proposta originária.

2. Autorização de teletrabalho ao servidor em estágio probatório

No que concerne à realização de teletrabalho por servidores em estágio probatório, sua Excelência apresentou a seguinte divergência:

"Na Resolução CSJT n° 109/2012, é vedada a realização de teletrabalho pelos servidores em estágio probatório, conforme transcrição abaixo:

"Art. 5° É vedada a realização de teletrabalho pelos servidores em estágio probatório; que tenham subordinados; e que tenham sofrido penalidade disciplinar (art. 127 da Lei n° 8.112/90) nos dois anos anteriores à indicação."

Depois de cumprido o prazo de experiência do teletrabalho, os TRTs manifestaram-se favoravelmente à manutenção de tal dispositivo, à exceção dos TRTs da 9ª e da 18ª Regiões.

O Ex.º Relator defende a possibilidade de que esses servidores atuem na modalidade de teletrabalho, porém em caráter excepcional e desde que tenham sido aprovados em pelo menos duas avaliações de desempenho. Acrescentou dessa forma os seguintes dispositivos ao artigo 5°:

"§ 1° Excepcionalmente, por solicitação motivada do gestor da unidade, poderá o Presidente do Tribunal autorizar aos servidores em estágio probatório a realização de teletrabalho.

§ 2° Para os fins previstos no parágrafo 1° deste artigo, será obrigatório que os servidores tenham sido aprovados em pelo menos duas avaliações de desempenho, ressalvados



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PROCESSO N° CSJT-AN-9223-30.2012.5.90.0000

os casos de servidores ocupantes de novo cargo no mesmo Órgão da Justiça do Trabalho.”

Destaca que é prerrogativa dos magistrados a indicação do assistente de juiz e que, considerando o caráter transitório dos juízes substitutos volantes, os assistentes por eles escolhidos terão, necessariamente, que desempenhar suas atividades em regime de teletrabalho, incluindo-se aqueles em estágio probatório, não havendo localidade fixa para sua respectiva lotação porquanto vinculados à Presidência.

A despeito da vedação contida na Resolução CSJT n° 109/2012, narra que, no TRT da 9ª Região, atualmente existem 6 servidores em estágio probatório prestando serviços de assistência aos magistrados, e que o número de solicitações nesse sentido é cada vez mais recorrente.

Em que pese o entendimento do Ex.^{mo} Conselheiro Relator, preocupa-me a liberação de servidor em estágio probatório, mesmo que aprovado em duas avaliações de desempenho, para trabalhar fora das dependências do órgão, de forma contínua, sem supervisão e acompanhamento diretos e presenciais. É que o artigo 20 da Lei n° 8.112/90 estabelece que o servidor em estágio probatório terá sua aptidão e capacidade avaliados durante esse período, observados os seguintes fatores: I - assiduidade; II - disciplina; III - capacidade de iniciativa; IV - produtividade; e V - responsabilidade.

Dessa forma, por comando legal, não há como se dispensar a supervisão presencial para verificação dos fatores listados, além de permitir a observação do relacionamento interpessoal do servidor com os outros membros da equipe em que está inserido.

Importante frisar que o quesito assiduidade, explicitado no Regime Jurídico Único do Servidor Público, implica necessariamente a presença física do servidor em estágio probatório no local da prestação de trabalho.

Quanto à preocupação lançada pelo ilustre Conselheiro Relator, no caso dos assistentes dos Juízes e dos servidores lotados nos Gabinetes dos Desembargadores, além de estarem excetuados do limite de 30% de servidores em teletrabalho, é notório que a avaliação



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PROCESSO N° CSJT-AN-9223-30.2012.5.90.0000

de desempenho destes servidores é feita diretamente pelo magistrado a que estão subordinados.

Entendo que a Administração não pode inovar nos fatores a serem observados quando da avaliação de desempenho, para fins de efetivação do servidor público, tendo que se ater àqueles estabelecidos na Lei n° 8.112/90.

Ademais, não se encontrou registro de normativo de qualquer órgão sobre o teletrabalho que permita essa modalidade a servidores em estágio probatório.

Sendo assim, divirjo da proposta do Ex.^{mo} Conselheiro Relator e voto por manter a vedação do teletrabalho ao servidor em estágio probatório.”

Convergindo os demais Conselheiros com a divergência em destaque, acolho-a para manter a vedação do teletrabalho ao servidor em estágio probatório.

3. Visitas técnicas das unidades de saúde e de tecnologia da informação

Eis o teor da divergência apresentada por Sua Excelência:

“O Ex.^{mo} Relator incluiu os seguintes dispositivos:

“Art. 7° Atendido o disposto no parágrafo 3° do artigo 4°, caberá ao gestor da unidade solicitar ao Núcleo de Saúde e Qualidade de Vida bem como à Secretaria de Tecnologia da Informação visitas técnicas de profissionais de ambas as unidades para avaliar as instalações domésticas do interessado em realizar o teletrabalho, a fim de verificar se são seguras do ponto de vista ergonômico e tecnológico.

§ 1° Os servidores responsáveis pelas visitas técnicas deverão atestar, em documento assinado por ambos, se a estação de trabalho instalada na residência do servidor é ou não segura para a realização do trabalho remoto.

§ 2° O documento mencionado no parágrafo anterior deverá ser entregue ao servidor que pretende exercer o trabalho remoto.

Art. 8° Caso aprovada a estação de trabalho instalada na residência do servidor, este apresentará ao gestor



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PROCESSO N° CSJT-AN-9223-30.2012.5.90.0000

da unidade os seguintes documentos para autorização do teletrabalho:

I - cópia do atestado emitido por ocasião da visita técnica;

II - termo de responsabilidade assinado pelo servidor comprometendo-se a manter inalteradas suas instalações de trabalho da forma como aprovadas na visita técnica;

III - formulário de planejamento e acompanhamento de trabalhos de que trata o Anexo desta Resolução.”

Em que pese a boa intenção do dispositivo, entendo inviável a realização de tais visitas. Isso porque a dispersão geográfica no âmbito dos TRTs, que contam com várias unidades judiciárias localizadas no interior dos estados, por vezes muito distantes da sede, bem como o quantitativo reduzido de profissionais das unidades que realizariam essas inspeções (há TRTs que contam com apenas um Ergonomista, por exemplo), acabam por inviabilizar tais visitas.

Ademais, não há como nutrir qualquer certeza de que o trabalho será realizado no ambiente periculado. Pela própria natureza do teletrabalho, seu desenvolvimento não reclama local específico.

Em substituição aos dispositivos mencionados, proponho a inclusão do seguinte, no Capítulo IV, que trata das disposições finais:

“Art. 22. Os Tribunais Regionais do Trabalho deverão orientar os servidores em teletrabalho sobre os aspectos ergonômicos adequados à realização de suas atividades em domicílio, bem como sobre os requisitos técnicos dos equipamentos a serem utilizados.

Parágrafo único. A orientação a que se refere o caput poderá ocorrer mediante a elaboração de manuais, cartilhas, reuniões, palestras ou outras ações afins.”

No mesmo sentido, entendo que o teor do artigo 22 acima proposto supre a necessidade de inclusão do seguinte dispositivo constante da minuta do Ex.^{mo} Relator:



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PROCESSO N° CSJT-AN-9223-30.2012.5.90.0000

"Art. 20. Para efeito do parágrafo primeiro do artigo 7º desta Resolução, os Tribunais Regionais deverão regulamentar:

I - os critérios de ergonomia que devem ser observados no posto de trabalho, a fim de evitar danos à saúde e segurança do servidor;

II - os critérios de segurança da informação a serem atendidos pelo teletrabalhador."

Considerando que as ponderações de Sua Excelência encontraram eco nos demais integrantes do Conselho, acolho a divergência, nos seus estritos termos.

4. Fornecimento de estruturas físicas e tecnológicas pelo Tribunal.

Neste tema, a divergência apresentada está assim fundamentada:

"Igualmente, divirjo do conteúdo do artigo 14, proposto pelo Ex.^{mo} Relator, *in verbis*:

"Art. 14. O servidor responsabilizar-se-á por providenciar as estruturas física e tecnológica necessárias à realização do teletrabalho, podendo, a critério da Administração e mediante regulamentação específica, serem fornecidas pelo Órgão a que estiver vinculado."

Entendo que não cabe à Administração fornecer mobiliário e equipamento de informática ao servidor que se propõe a trabalhar fora das dependências do Tribunal. Primeiro, por causa da falta de padronização do mobiliário, tendo em vista a diversidade de ambientes em que seriam instalados; depois, porque a situação do teletrabalho é temporária, o que acarretaria a instalação e desinstalação desses mobiliários e equipamentos, muitas vezes, sem possibilidade de reaproveitamento; e por último, o aumento de produtividade buscado pela norma, não pode trazer como consequência o aumento de gasto de dinheiro público.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PROCESSO N° CSJT-AN-9223-30.2012.5.90.0000

Nesse contexto, o que a Administração deve proporcionar ao servidor em teletrabalho, por intermédio da Secretaria de Tecnologia da Informação, será o acesso remoto e as funcionalidades tecnológicas indispensáveis à realização das tarefas, o que já se encontra previsto no artigo 19 da minuta da área técnica.

Dessa forma, proponho a manutenção da redação já contemplada no artigo 12 da Resolução CSJT n° 109/2012, *in verbis*:

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

Tendo em conta que os argumentos em tela sensibilizaram dos ilustres Conselheiros, acolho a divergência para excluir da proposta originária a possibilidade de fornecimento pela Administração de estruturas física e tecnológica necessárias à realização do teletrabalho, mantendo a mesma redação do artigo 12 da Resolução CSJT n° 109/2012.

5. Ausência de direito à compensação de jornada e de recebimento de horas extraordinárias

Na proposta originária, o artigo 9° estava assim redigido:

"Art. 9° Em razão do caráter de controle de jornada aberta, os servidores autorizados a exercer o trabalho remoto não terão direito à compensação de jornada, tampouco ao pagamento de horas extraordinárias."

Divergindo parcialmente, Sua Excelência assim se manifestou:

"Entendo mais adequado substituir a expressão "Em razão do caráter de controle de jornada aberta" por "Em razão da natureza do teletrabalho", pois a própria jornada aberta já implica a ausência de controle de horário de trabalho.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PROCESSO N° CSJT-AN-9223-30.2012.5.90.0000

Ademais, reposicionei o referido dispositivo no Capítulo IV - Disposições Finais por motivos meramente estruturais."

Pertinente a ponderação, acolho-a.

6. Domicílio do servidor em teletrabalho.

Neste aspecto, houve convergência parcial do Excelentíssimo Ministro Presidente à proposta inicial:

"Convirjo, parcialmente, com o Ex.^{mo} Conselheiro Relator quanto à possibilidade de o servidor em teletrabalho ter domicílio diferente daquele da sua lotação efetiva.

Todavia, entendo que esta possibilidade não deve ficar adstrita ao âmbito geográfico da jurisdição do Tribunal, como propõe o Relator.

Isso porque, primeiramente, ao servidor não há óbice à fixação de sua residência em municípios externos à jurisdição do TRT a que se vincula. Ademais, o inciso I do artigo 15, que inclui como dever do servidor em teletrabalho atender às convocações do órgão para comparecimento às suas dependências sempre que houver interesse da Administração, já supre o espírito da norma que é o de ter a presença física do servidor, quando necessário.

Para resguardar os Tribunais de pleitos objetivando a permanência na localidade em que reside, proponho a inclusão do parágrafo único ao artigo 13, com a seguinte redação:

"Art. 13. (...)

Parágrafo único. Ao final do teletrabalho, o servidor deverá voltar a exercer suas atividades, de forma presencial, nas instalações do Tribunal em que se localiza sua unidade de lotação, arcando com eventuais despesas de transporte e/ou mudança de domicílio.

Como decorrência da não vedação à fixação da residência do servidor nos limites da jurisdição do Tribunal, proponho a exclusão do inciso V do artigo 13 da Resolução CSJT n° 109/2012, abaixo transcrito:



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PROCESSO N° CSJT-AN-9223-30.2012.5.90.0000

"Art. 13. (...)

V - reunir-se com a chefia imediata, a cada período máximo de 15 (quinze) dias, para apresentar resultados parciais e finais, proporcionar o acompanhamento dos trabalhos e a obtenção de outras informações:"

É que o inciso I do mesmo artigo já estabelece, como dever do servidor, atender às convocações do Órgão para comparecimento às suas dependências sempre que houver interesse da Administração."

Melhor examinando a questão concluo que deve ser acolhida a divergência apresentada por Sua Excelência.

Analisadas e acolhidas as divergências apresentadas pelo eminente Conselheiro Presidente, passo à análise das alterações propostas no normativo em questão, em relação à quais houve convergência de entendimento.

7. Ampliação do percentual de servidores em teletrabalho

No tocante à ampliação do percentual de servidores da unidade autorizados ao teletrabalho, transcrevo trecho do Parecer da CGPES:

"A propósito, o Tribunal Superior do Trabalho editou o Ato CDEP.SEGPES.GDGSET.GP n° 327, de 16/6/2014, alterando dispositivos da Resolução Administrativa n° 1.499/2012, que regulamenta o teletrabalho no âmbito do órgão. Dentre esses, acrescentou-se o § 3° ao artigo 5°, com a seguinte redação:

'§ 3° O limite estabelecido no inciso III do caput deste artigo poderá ser aumentado para até 50% por decisão do Presidente do Tribunal, mediante solicitação fundamentada da unidade interessada.'

Eis o que preconiza o artigo 5°, caput e inciso III:

'Art. 5° Compete ao gestor da unidade indicar, dentre os servidores interessados, aqueles que realizarão



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PROCESSO N° CSJT-AN-9223-30.2012.5.90.0000

atividades fora das dependências do TST, observados os seguintes requisitos:

(...)

III - o limite máximo de servidores em teletrabalho, por unidade, é de 30% da respectiva lotação, arredondando-se as frações para o primeiro número inteiro imediatamente superior;" (fl. 14 - sequencial n° 63. Destaquei).

Com fulcro no normativo editado pelo colendo Tribunal Superior do Trabalho, conclui-se pela viabilidade de majoração do percentual de servidores da unidade autorizados ao teletrabalho.

8. Produtividade do servidor em teletrabalho

Na proposta originária assim examinei a sugestão apresentada pelo Tribunal do Trabalho da 10^a Região, para que se extirpe do normativo a exigência de maior produção aos servidores que atuam em regime de teletrabalho.

"Mencionou-se anteriormente que os Tribunais do Trabalho demonstraram-se satisfeitos com o aumento da produtividade verificado no período de experiência com o teletrabalho. Por sua vez, o colendo Tribunal Superior do Trabalho adota a mesma prática, de aumento de 15% (quinze por cento) na produtividade do servidor, a qual restou mantida na revisão da Resolução Administrativa n° 1.499/2012. Nesse contexto, revela-se conveniente a manutenção do critério de aumento da produtividade em 15% (quinze por cento) ao servidor que se ativa mediante o regime de teletrabalho."

Em voto convergente, Sua Excelência assim se pronunciou:

"Por fim, debate-se a questão da necessidade (ou não) do aumento de produtividade do servidor em regime de teletrabalho.

É certo que o Tribunal de Contas da União não explicita a obrigatoriedade do aumento na produtividade, apenas indica que os prazos para conclusão dos trabalhos



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PROCESSO N° CSJT-AN-9223-30.2012.5.90.0000

serão inferiores ao que ordinariamente seriam (art. 6° da Resolução-TCU n° 139/2009).

Entretanto, o Tribunal Superior do Trabalho, em seu normativo, fixou aumento de produtividade dos servidores em teletrabalho em, no mínimo, 15% superior à estipulada para os servidores que executam suas atividades presencialmente.

Desse modo, voto no sentido de se conservar a redação atual do dispositivo, para manter o paralelismo com o comando vigente na Corte Superior, sendo certo que eventual supressão ou alteração de referido percentual deveria iniciar-se pela reavaliação da resolução do Tribunal Superior do Trabalho."

Mantida, pois, a exigência de acréscimo de produção nunca inferior a 15% (quinze por cento).

9. Proposições da CGPES

Sob outro aspecto, a Coordenadoria de Gestão de Pessoas - CGPES, em seu parecer, às fls. 418/435, menciona que o colendo Tribunal Superior do Trabalho, por meio do Ato CDEP.SEGPES.GDGSET.GP n° 327, de 16 de junho de 2014, incluiu a participação da Secretaria de Saúde nas atividades de seleção de servidores para trabalhar no regime de teletrabalho. Por conseguinte, sugere seja inserida a participação das unidades de saúde dos Tribunais em tal atividade.

Afigura-se conveniente, também, a inclusão da área de saúde dos Tribunais para auxiliar no processo seletivo dos servidores com perfil mais adequado à realização do teletrabalho, a critério do gestor da unidade. Portanto, essa alteração também será incluída na nova minuta de resolução.

Por derradeiro, entendo que deve ser acolhida a sugestão da CGPES quanto à adaptação do dispositivo da Resolução CSJT n° 109/2012, que trata da instituição de Comissão de Gestão do Teletrabalho, tendo em vista que o modelo de trabalho remoto deixará de ser apenas uma experiência.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PROCESSO N° CSJT-AN-9223-30.2012.5.90.0000

10. Proposições do Tribunal do Trabalho da 9ª Região

Considerando a experiência do Tribunal do Trabalho da 9ª Região, peço vênica para apresentar algumas sugestões de mudança da Resolução CSJT n° 109/2012.

O artigo 4º dessa Resolução dispõe competir ao gestor da unidade a indicação dos servidores interessados que realizarão teletrabalho, observados os requisitos previstos nos incisos, dentre os quais a concessão de prioridade aos servidores com deficiência.

Entendo, porém, que essa previsão deve ser restringida em decorrência do número cada vez maior de pessoas portadoras de deficiência que ingressam no serviço público, não obstante muitas delas apresentem deficiências mínimas.

Demais disso, o servidor portador de deficiência tem maior necessidade de ser inserido socialmente e o trabalho presencial é uma das melhores formas para atingir esse objetivo, já que poderá interagir e ter seu esforço reconhecido e valorizado por todos, melhorando sua autoestima.

Seguindo essa linha de raciocínio, considero que devem ter primazia apenas os servidores portadores de deficiência que apresentem dificuldade de deslocamento, razão pela qual sugere-se sua inclusão na nova minuta.

Outrossim, reputo de vital importância inserir como membros da Comissão de Gestão do Teletrabalho um diretor de Vara do Trabalho e um servidor da área da saúde. Aquele, porque será capaz de elucidar a realidade do trabalho desenvolvido nas unidades e, este, para assegurar a saúde do servidor, orientando acerca das regras de ergonomia e alertando quanto aos prejuízos à saúde caso o trabalho seja desenvolvido em horário noturno ao invés do diurno, ou mesmo pelo acúmulo de muitas horas seguidas de trabalho e sem pausas, para ter mais tempo livre em outros dias. Tal sugestão também está incluída na nova minuta de Resolução.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PROCESSO N° CSJT-AN-9223-30.2012.5.90.0000

Finalizando, penso ser relevante estabelecer que os Tribunais Regionais orientem os servidores em teletrabalho sobre aspectos ergonômicos a serem observados quanto ao posto de trabalho, com o objetivo de evitar danos à sua saúde e segurança (mobiliário, equipamentos de trabalho, postura), e também em relação à segurança da informação, tal qual fez o Tribunal do Trabalho da 23ª Região em sua Resolução n° 80/2013.

Nesse contexto, considerando o interesse público em manter a faculdade de implantação do teletrabalho nos Órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau, e com fundamento nas sugestões apresentadas pelos Tribunais Regionais, propõe-se a aprovação da minuta de nova Resolução:

MINUTA

“RESOLUÇÃO CSJT N° /2015

Incorpora a modalidade de teletrabalho às práticas institucionais dos órgãos do Judiciário do Trabalho de primeiro e segundo grau, de forma facultativa, observada a legislação vigente.

O CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, em sessão ordinária realizada em, sob a presidência do Ex.^{mo} Ministro Conselheiro Antônio José de Barros Levenhagen, 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 do Judiciário do Trabalho de primeiro e segundo grau, conforme dispõe o art. 12, inciso II, do seu Regimento Interno;

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



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PROCESSO N° CSJT-AN-9223-30.2012.5.90.0000

Considerando que a produtividade dos Órgãos do Judiciário do Trabalho de primeiro e segundo grau 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 no Judiciário do Trabalho permitirá o acesso, a qualquer tempo e lugar, a todos os sistemas necessários à instrução, acompanhamento, manutenção e conclusão dos procedimentos judiciais no âmbito desta Justiça Especializada;

Considerando a experiência exitosa da Resolução CSJT n° 109/2012, que instituiu em caráter experimental a realização de teletrabalho no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus e

Considerando o constante no Processo CSJT-AN-9223-30.2012.5.90.0000,

R E S O L V E:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º A realização do teletrabalho fica incorporada às práticas institucionais dos órgãos do Judiciário do Trabalho de primeiro e segundo grau, de forma facultativa, observada a legislação vigente.

Parágrafo único. É considerada concluída a experiência prevista na Resolução CSJT n° 109, de 29 de junho de 2012.

Art. 2º 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 grau, com a utilização de recursos tecnológicos.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PROCESSO N° CSJT-AN-9223-30.2012.5.90.0000

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. 3º 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 servidor.

Art. 4º 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 do Judiciário 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



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PROCESSO N° CSJT-AN-9223-30.2012.5.90.0000

Art. 5º 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, desde que apresentem dificuldade de deslocamento;

II - o limite máximo de servidores em teletrabalho, por unidade, é de 30% (trinta por cento) da respectiva lotação, arredondando-se as frações para o primeiro número inteiro imediatamente superior, excluindo-se desse percentual os Assistentes de Juízes Titulares de Vara do Trabalho ou Substitutos e os gabinetes de Desembargadores;

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 do gestor 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.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PROCESSO N° CSJT-AN-9223-30.2012.5.90.0000

§ 4° 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.

§ 5° A critério do gestor da unidade participante do teletrabalho, as áreas de gestão de pessoas e de saúde do Tribunal poderão auxiliar no processo seletivo dos servidores, identificando, dentre os interessados, aqueles que tenham perfil mais adequado à realização do teletrabalho.

§ 6° O limite estabelecido no inciso II do *caput* deste artigo poderá ser aumentado para até 50% (cinquenta por cento) por decisão do Presidente do Tribunal, mediante solicitação fundamentada da unidade interessada.

Art. 6° É vedada a realização de teletrabalho pelos servidores em estágio probatório; que tenham subordinados; e que tenham sofrido penalidade disciplinar (art. 127 da Lei n° 8.112/90) nos dois anos anteriores à indicação.

CAPÍTULO III

DAS CONDIÇÕES PARA A REALIZAÇÃO DO TELETRABALHO

Art. 7° 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.

Art. 8° 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% (quinze por cento).

Art. 9° 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



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PROCESSO N° CSJT-AN-9223-30.2012.5.90.0000

e 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, não implicando direito a reembolso de despesas de deslocamento, tampouco a diárias;

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

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



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PROCESSO N° CSJT-AN-9223-30.2012.5.90.0000

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

VIII - 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.

Parágrafo único. Ao final do teletrabalho, o servidor deverá voltar a exercer suas atividades, de forma presencial, nas instalações do Tribunal em que se localiza sua unidade de lotação, arcando com eventuais despesas de transporte e/ou mudança de domicílio.

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.

Parágrafo único. A distribuição do tempo de prestação dos serviços será organizada pelo teletrabalhador.

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 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.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PROCESSO N° CSJT-AN-9223-30.2012.5.90.0000

127 da Lei n° 8.112/90, a ser apurada em sindicância ou processo administrativo disciplinar.

§ 4° 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.

§ 5° Nos impedimentos previstos no parágrafo anterior superiores a 15 dias, o servidor será afastado do 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.

§ 6° 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 do teletrabalho e disponibilizará as funcionalidades tecnológicas indispensáveis à realização das tarefas, assim como providenciará as 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.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PROCESSO N° CSJT-AN-9223-30.2012.5.90.0000

§ 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 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 o teletrabalho deverão instituir Comissão de Gestão do Teletrabalho, com a finalidade de assegurar a utilização adequada dessa modalidade de trabalho, tendo as seguintes atribuições:

I - zelar pela observância das regras constantes desta Resolução;



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PROCESSO N° CSJT-AN-9223-30.2012.5.90.0000

II - acompanhar o desenvolvimento do teletrabalho no Tribunal, com base em indicadores e nos relatórios elaborados pelos gestores das unidades que tenham servidores atuando nesse regime;

III - analisar e propor soluções à Administração do Tribunal, fundamentadamente, acerca de eventuais problemas detectados e de casos omissos; e

IV - outras atribuições inerentes à sua finalidade.

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, assegurando-se a participação de um magistrado, um servidor da área de gestão de pessoas, um servidor da área de saúde e um servidor ocupante de cargo de direção de secretaria de Vara do Trabalho.

Art. 20. O servidor em regime de teletrabalho sujeita-se às mesmas normas aplicáveis às atividades desenvolvidas pelo servidor que se ative nas dependências do Órgão Judiciário.

Art. 21. Em razão da natureza do teletrabalho, os servidores autorizados a exercer o trabalho remoto não terão direito à compensação de jornada, tampouco ao pagamento de horas extraordinárias.

Art. 22. Os Tribunais Regionais do Trabalho deverão orientar os servidores em teletrabalho sobre os aspectos ergonômicos adequados à realização de suas atividades em domicílio, bem como sobre os requisitos técnicos dos equipamentos a serem utilizados.

Parágrafo único. A orientação a que se refere o *caput* poderá ocorrer mediante a elaboração de manuais, cartilhas, reuniões, palestras ou outras ações afins.

Art. 23. Revoga-se a Resolução CSJT n° 109/2012, de 29 de junho de 2012.

Art. 24. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 29 de maio de 2015.

Ministro ANTONIO JOSÉ DE BARROS LEVENHAGEN



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PROCESSO N° CSJT-AN-9223-30.2012.5.90.0000

Presidente do Conselho Superior da Justiça do Trabalho".

INSTITUIÇÃO		PLANEJAMENTO / ACOMPANHAMENTO DO TELETRABALHO			
Unidade/Lotação:					
Servidor:				Código:	
N°	Trabalho Pactuado	Prazo		Situação	Acompanhamento / Detalhamento da situação
		Início	Fim		
				()	
				()	
				()	
				()	
				()	
				()	
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 Ciente, em __/__/____.		Chefe imediato Em __/__/____.		Gestor da unidade Autorizo, conforme planejamento acima, em __/__/____.	
_____ Assinatura do servidor		_____ Assinatura do chefe imediato		_____ Assinatura do gestor da unidade	

ANEXO À RESOLUÇÃO CSJT N° XXX



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PROCESSO N° CSJT-AN-9223-30.2012.5.90.0000

Diante do exposto, considerando a necessidade de se facultar, em definitivo, aos órgãos de primeiro e segundo grau da Justiça do Trabalho a adoção do regime de teletrabalho, proponho a aprovação da minuta da Resolução supra, nos exatos termos em que apresentada.

ISTO POSTO

ACORDAM os Membros do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, por unanimidade, conhecer da matéria e, no mérito, por igual votação, determinar a edição de Resolução, de modo a instituir, em caráter definitivo, a adoção do regime de teletrabalho pelos órgãos do Judiciário do Trabalho de primeiro e segundo grau.

Brasília, 29 de Maio de 2015.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

DESEMBARGADOR ALTINO PEDROZO DOS SANTOS
Conselheiro Relator



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Certidão de Publicação de Acórdão

ACÓRDÃO DO CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO
TRABALHO

Processo nº CSJT-AN - 9223-30.2012.5.90.0000

Certifico que o inteiro teor do acórdão, prolatado no processo de referência, foi disponibilizado no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho em 08/06/2015, **sendo considerado publicado em 09/06/2015**, nos termos da Lei nº 11.419/2006.
Brasília, 09 de Junho de 2015.

Firmado por Assinatura Eletrônica
VANESSA FARIA BARCELOS
Analista Judiciária