

**Conselho Superior da Justiça do Trabalho**  
**Secretaria de Auditoria**

## **Relatório de Auditoria**

**Auditoria sistêmica de avaliação da regulamentação e  
implantação do teletrabalho na Justiça do Trabalho de  
primeiro e segundo graus**

**Processo de Auditoria:** CSJT-A-1802-03.2023.5.90.0000

**Órgãos Auditados:** Tribunais Regionais do Trabalho

**Auditores:** Fernanda Brant de Moraes Londe  
Helena Lobosque de Oliveira Cunha  
Raphael Hiroshi Silva Murata

**JULHO/2024**

## RESUMO

Em cumprimento ao Plano Anual de Auditoria do Conselho Superior da Justiça do Trabalho para o exercício 2023, aprovado pelo ATO CSJT.GP.SECAUDI N.º 181/2022, realizou-se auditoria sistêmica de avaliação da regulamentação e implantação do teletrabalho, para servidores e magistrados, na Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus.

Os objetivos da auditoria foram avaliar a conformidade da regulamentação e implantação do instituto do teletrabalho nos Tribunais Regionais do Trabalho, à luz das normatizações do CNJ e CSJT, e avaliar a existência, suficiência e efetividade dos controles internos relativos à gestão dos servidores e magistrados em teletrabalho na Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus.

Quanto aos objetos de auditoria, foram analisados os atos e os procedimentos relacionados ao instituto do teletrabalho de servidores e magistrados nos Tribunais Regionais do Trabalho.

Como resultado, identificaram-se desalinhamentos nos normativos internos dos Tribunais com as regulamentações do CNJ e CSJT; falhas na atuação das instâncias de governança do teletrabalho; inexistências e/ou falhas em processos ou em controles internos relativos à gestão do teletrabalho; e falhas no acompanhamento da produtividade dos servidores em teletrabalho por meio dos planos de trabalho individuais.

Ao final, o trabalho realizado identificou potencial de aprimoramento, sob o aspecto da conformidade e da eficiência, eficácia e efetividade, para o instituto do teletrabalho nos Tribunais Regionais do Trabalho.

Os benefícios decorrentes da implementação das medidas corretivas propostas pela equipe de auditoria são qualitativos e estruturantes, correspondentes ao

aperfeiçoamento das gestões administrativas dos órgãos e ao cumprimento dos objetivos da implantação do instituto do teletrabalho na Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus.

O cumprimento das determinações de auditoria propiciará aos Tribunais Regionais do Trabalho:

- **garantir a conformidade na implantação do instituto do teletrabalho às regulamentações que tratam da matéria no Conselho Nacional de Justiça e no Conselho Superior da Justiça do Trabalho;**

- **aprimorar a governança institucional na definição das diretrizes básicas de implementação do teletrabalho e na supervisão, controle e acompanhamento dos resultados do teletrabalho nos Tribunais Regionais do Trabalho;**

- **promover o aprimoramento no acompanhamento, pelos gestores das unidades organizacionais, da produtividade dos servidores sob sua supervisão, tanto em regime presencial quanto em teletrabalho.**

Por fim, a presente auditoria propõe medidas evolutivas no SIGEP-JT, cuja implementação permitirá:

- **aprimorar o Sistema Integrado de Gestão de Pessoas (SIGEP-JT),** no intuito de promover o aperfeiçoamento da gestão de pessoal nos Tribunais Regionais do Trabalho, por meio da uniformidade dos atos e dos controles relativos ao teletrabalho, buscando a redução dos riscos decorrentes da insuficiência e/ou inexistência de controles no sistema e sua potencialização em âmbito nacional.

# SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b>	<b>8</b>
1.1. VISÃO GERAL DO OBJETO DA AUDITORIA	8
1.1.1 O TELETRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	8
1.1.2 O INSTITUTO DO TELETRABALHO E O TRABALHO REMOTO DE MAGISTRADOS DE 1º GRAU NA JUSTIÇA DO TRABALHO	10
1.2. ESCOPO E QUESTÕES DE AUDITORIA	12
1.3. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL	13
1.4. METODOLOGIA APLICADA E LIMITAÇÕES DA AUDITORIA	15
1.5. LEVANTAMENTO DO TELETRABALHO NA JUSTIÇA DO TRABALHO DE 1º E 2º GRAUS	18
<b>2. ACHADOS DE AUDITORIA</b>	<b>24</b>
2.1. DESALINHAMENTO DO NORMATIVO DO TRT QUE REGULAMENTA O TELETRABALHO DOS SERVIDORES COM A NORMATIZAÇÃO DO CSJT E DO CNJ	24
2.2. FALHAS NA ATUAÇÃO DA INSTÂNCIA DE GOVERNANÇA DE TELETRABALHO DO TRT	54
2.3. INEXISTÊNCIA OU FALHAS NO PROCESSO DE TRABALHO DE AUTORIZAÇÃO DAS UNIDADES ORGANIZACIONAIS DO TRT PARA ADEÇÃO AO REGIME DE TELETRABALHO	80
2.4. FALHAS E INEXISTÊNCIAS DE CONTROLES INTERNOS FUNDAMENTAIS PARA A AFERIÇÃO DO CUMPRIMENTO DOS REQUISITOS DE CONCESSÃO E MANUTENÇÃO DO TELETRABALHO PARA OS SERVIDORES DO TRT	86
2.4.1 INEXISTÊNCIA DE CONTROLES PARA A AFERIÇÃO DO QUANTITATIVO MÁXIMO DE SERVIDORES EM TELETRABALHO – 30% – POR UNIDADE ORGANIZACIONAL DO TRT E PARA A AFERIÇÃO DO AUMENTO DA PRODUTIVIDADE DOS SERVIDORES EM TELETRABALHO	86
2.4.2 FALHAS NOS CONTROLES ADOTADOS PARA A AFERIÇÃO DO QUANTITATIVO MÁXIMO DE SERVIDORES EM TELETRABALHO – 30% – POR UNIDADE ORGANIZACIONAL DO TRT	95
2.4.3 FALHAS NOS CONTROLES ADOTADOS PARA A AFERIÇÃO DO AUMENTO DA PRODUTIVIDADE DOS SERVIDORES EM TELETRABALHO	109
2.4.4 FALHAS NOS CONTROLES INTERNOS PARA A AFERIÇÃO DAS VEDAÇÕES PREVISTAS PARA A CONCESSÃO DE TELETRABALHO AOS SERVIDORES	112
2.5. FALHAS NOS PLANOS DE TRABALHO DOS SERVIDORES EM TELETRABALHO	117
2.6. CONCESSÃO DE TRABALHO REMOTO SEM A DEVIDA REGULAMENTAÇÃO NOS TERMOS DO CNJ-PCA 0002260-11.2022.2.00.0000	123
2.7. DESALINHAMENTO DO NORMATIVO DO TRT QUE REGULAMENTA O TRABALHO REMOTO COM A NORMATIZAÇÃO DO CNJ	126
<b>3. CONCLUSÃO</b>	<b>134</b>
<b>4. PROPOSTA DE ENCAMINHAMENTO</b>	<b>138</b>

## APRESENTAÇÃO

O ATO CSJT.GP.SECAUDI N.º 181/2022, de 13 de dezembro de 2022, que aprovou o Plano Anual de Auditoria do Conselho Superior da Justiça do Trabalho para o exercício de 2023, autorizou a realização de auditoria sistêmica para avaliação da regulamentação e implantação do teletrabalho, para servidores e magistrados, na Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus.

Naquela ocasião, a elaboração da proposta de plano submetida à deliberação da Presidência do CSJT, com a inclusão da auditoria em comento, buscou atender à demanda oriunda da Alta Administração do CSJT.

O objetivo da auditoria é de avaliar a conformidade da regulamentação e implantação do instituto do teletrabalho nos Tribunais Regionais do Trabalho, à luz das normatizações do CNJ e CSJT, e avaliar a existência, suficiência e efetividade dos controles internos relativos à gestão dos servidores e magistrados em teletrabalho na Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus.

Os objetos de auditoria são os atos e procedimentos relacionados ao instituto do teletrabalho de servidores e magistrados na Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus.

A fase de execução da auditoria teve início com o envio das Requisições de Documentos e Informações (RDI) n<sup>os</sup> 16, 17 e 18/2023, o que possibilitou a obtenção de dados para o diagnóstico inicial sobre a implementação do teletrabalho nos Tribunais Regionais do Trabalho.

Ainda, durante a fase de execução, foi realizada inspeção *in loco* no Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região e, para avaliação amostral do cumprimento dos requisitos previstos nas regulamentações do CNJ e CSJT para os servidores

em teletrabalho nos Tribunais Regionais do Trabalho, foram enviadas as Requisições de Documentos e Informações (RDI) nºs 19 e 21/2023, com vistas à obtenção de documentos e informações complementares necessárias para conclusão do trabalho da auditoria.

Após a realização dos testes de auditoria, encontraram-se situações que, em exame preliminar, configuraram achados de auditoria e, por meio dos Relatórios de Fatos Apurados Preliminares, foi dado conhecimento, individualizado, a cada um dos TRTs.

Em face do comando insculpido no artigo 119 do Regimento Interno do CSJT, **conferiu-se a eles o prazo de quinze dias para a apresentação de informações ou justificativas.**

Apresentadas as informações ou justificativas, procedeu-se à análise individualizada dos TRTs, nos Relatórios de Fatos Apurados Finais (anexos ao presente relatório). Os Relatórios de Fatos Apurados Finais são constituídos pelos elementos dos Relatórios de Fatos Apurados Preliminares, acrescidos das manifestações dos gestores dos TRTs sem quaisquer alterações e das análises finais da equipe de auditoria, com o posicionamento acerca da manutenção ou não dos achados de auditoria.

Prestigia-se, aqui, o princípio da motivação, com vistas a permitir, caso o Colegiado acolha o presente Relatório de Auditoria, que cada TRT, individualmente, possa conhecer as razões que levaram a equipe de auditoria a acolher ou não as justificativas apresentadas para um ou mais achados e, conseqüentemente, os motivos que levaram a menção do TRT em determinado ponto deste relatório, nos casos de não acolhimento das justificativas.

O Relatório de Auditoria está estruturado com os seguintes tópicos: Introdução, Achados de Auditoria, Conclusão e Proposta de Encaminhamento.

Na Introdução, apresentam-se a visão geral do objeto de auditoria; o escopo e as questões de auditoria; os critérios utilizados na ação de auditoria; a metodologia aplicada e limitações da auditoria; e o levantamento do teletrabalho na Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus.

Nos achados de auditoria estão descritos: a situação encontrada; os objetos nos quais os procedimentos foram aplicados; os critérios utilizados; as evidências que comprovam cada achado; as causas da inconformidade e os seus efeitos reais e potenciais; a síntese dos esclarecimentos dos gestores; e a conclusão da auditoria.

No tocante às evidências, estas foram reunidas em documentos intitulados caderno de evidências por TRT (anexos ao presente relatório).

A conclusão do relatório apresenta resposta às questões de auditoria, bem como a síntese dos achados mais relevantes, seus riscos e impactos, financeiros e não financeiros, na gestão do órgão fiscalizado e o benefício estimado das propostas de encaminhamento.

Por fim, a proposta de encaminhamento consolida as medidas sugeridas pela equipe, cuja adoção visa sanar as falhas descritas nos achados de auditoria.



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

## **1. INTRODUÇÃO**

### **1.1. Visão geral do objeto da auditoria**

#### **1.1.1 O teletrabalho na Administração Pública**

O teletrabalho é assim caracterizado devido à utilização de ferramentas de telecomunicação que permitem o trabalho e a comunicação a distância, bem como a troca sistemática de dados e informações para fins de trabalho<sup>1</sup>. Essa modalidade é a extensão do trabalho presencial que possibilita ao trabalhador desenvolver suas atividades laborais fora das dependências da instituição à qual pertence.

Em empresas privadas, com a evolução da tecnologia, o teletrabalho se difundiu rapidamente e já existe há algum tempo. No setor público, não obstante já existisse formalmente, essa modalidade se popularizou e ganhou notoriedade em virtude da situação vivida durante a pandemia da Covid-19.

Por conseguinte, no intuito de contextualizar o objeto da ação de auditoria, relata-se resumidamente o histórico da implementação do teletrabalho na Administração Pública.

O primeiro caso conhecido de implantação formal desse regime de trabalho no setor público foi no Serviço Federal de Processamento de Dados – SERPRO, que iniciou sua experiência-piloto em 2005 e implantou efetivamente em 2006. Por sua natureza predominante de trabalho de atividades de tecnologia

---

<sup>1</sup> Fonte: Araújo e Bento (2002)





PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

da informação, o SERPRO possuía um contexto bastante propício para o teletrabalho: atuação individual independente, com entregas individuais e possibilidade de comunicação a distância.

Na linha do tempo, como segundo caso mais conhecido, está a implantação do teletrabalho no Tribunal de Contas da União (TCU), a partir de 2009. O TCU foi um dos precursores entre os órgãos da Administração Pública. Com controles de produtividade e desempenho sempre em evolução, restringiu a elegibilidade apenas aos servidores estáveis (cumprido o estágio probatório) e até o limite de 30% de seu quadro, por unidade.

A Controladoria-Geral da União (CGU) também se destacou, iniciando sua experiência em 2015 e implantando formalmente o teletrabalho em setembro de 2016. O chamado Programa de Gestão de Demandas da CGU procurou implantar um modelo de trabalho flexível, seguindo as diretrizes básicas do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995, e avançando em diversos outros parâmetros. O programa da CGU demonstrou um grau de flexibilidade sem precedentes na Administração Pública, sendo inteiramente pautado em entregas e no atingimento de metas de trabalho.

Dado o sucesso do modelo criado pela CGU, suas experiências vividas foram coletadas pelo Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão à época, resultando na publicação da Instrução Normativa nº 01/2018, que instruiu os órgãos federais a seguirem o chamado Programa de Gestão. Essa Instrução Normativa detalhava os principais parâmetros para o trabalho por tarefa, semipresencial e teletrabalho.



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Nesse contexto, o teletrabalho foi instituído e, embora a legislação que rege o tema já tenha sofrido alterações, verifica-se que o desafio da implementação dessa modalidade de trabalho sempre esteve ligado à necessidade de se estabelecer gestão por desempenho no âmbito da Administração Pública.

**1.1.2 O instituto do teletrabalho e o trabalho remoto de magistrados de 1º grau na Justiça do Trabalho**

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) foi o primeiro órgão da Justiça Federal a regulamentar o teletrabalho, por meio da Resolução Administrativa nº 1499, de 1º de fevereiro de 2012. A regulamentação do TST, ao longo do tempo, sofreu diversas alterações de aprimoramento e alinhamento às normas regentes.

O Conselho Superior da Justiça do Trabalho, com a publicação da Resolução CSJT nº 151, de 29 de maio de 2015, incorporou a modalidade de teletrabalho às práticas institucionais dos órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, de forma facultativa, observada a legislação vigente.

Posteriormente, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) lançou a Resolução CNJ nº 227, de 15 de junho de 2016, com diretrizes específicas para todos os tribunais federais e estaduais. Entre elas, restringiu o teletrabalho às atribuições em que seja possível a mensuração objetiva de desempenho; tornou obrigatória a divulgação dos nomes dos servidores em teletrabalho nos portais da transparência dos órgãos do Judiciário Federal; determinou que as unidades de



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

gestão de pessoas e de saúde ocupacional auxiliem no processo de autorização do teletrabalho dos servidores; e estabeleceu o conteúdo mínimo para os planos de trabalho dos servidores e o aumento de produtividade como premissa para atuação dos servidores na modalidade de teletrabalho.

Não obstante as alterações sofridas por essas regulamentações ao longo do tempo, em especial durante o período de pandemia vivido nos últimos anos, o instituto do teletrabalho para os servidores da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus permanece regulamentado, nos órgãos de supervisão, pelas Resoluções CNJ nº 227/2026 e CSJT nº 151/2015.

Ademais, cumpre consignar que a modalidade de teletrabalho para os magistrados da Justiça do Trabalho, assim como nos demais ramos da Justiça, está prevista unicamente em casos de condições especiais de trabalho, nos termos das Resoluções CNJ nº 343/2020 e CSJT nº 308/2021.

Contudo, o Conselho Nacional de Justiça decidiu, no julgamento do CNJ-PCA 0002260-11.2022.2.00.0000, pela salvaguarda da autonomia dos Tribunais para regulamentar a permanência de magistrados de 1º grau em trabalho remoto, desde que garantida a presença do juiz na comarca, o comparecimento na unidade jurisdicional em, pelo menos, três dias úteis na semana; publicação prévia da escala de comparecimento presencial autorizada pela Presidência e/ou Corregedoria do Tribunal; atendimento virtual a advogados, defensores e promotores, quando solicitado; produtividade igual ou superior à do trabalho presencial; e prazos razoáveis para realização de audiências.



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Portanto, é nesse contexto que se insere a ação sistêmica de avaliação da regulamentação e implantação do teletrabalho, para servidores e magistrados, na Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus.

## **1.2. Escopo e questões de auditoria**

O escopo da auditoria contemplou as áreas de Gestão de Pessoas e as Corregedorias dos Tribunais Regionais do Trabalho, na avaliação da regulamentação e implantação do teletrabalho, para servidores e magistrados, na Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus. Para tanto, foram formuladas as seguintes questões de auditoria:

1. O TRT regulamentou o teletrabalho para servidores no 1º e 2º graus? O normativo está alinhado às resoluções do CSJT e CNJ?
2. Existe estrutura de governança responsável pelo teletrabalho no âmbito do TRT?
3. A estrutura de governança de teletrabalho vem atuando nas questões relativas ao tema, conforme preconiza as Resoluções CNJ nº 227/2016 e CSJT nº 151/2015?
4. O instituto do teletrabalho para servidores está implementado em conformidade com a regulamentação vigente?
5. O TRT implementou os controles necessários para a aferição dos requisitos de teletrabalho para servidores? Esses controles são suficientes?



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

6. O TRT regulamentou as condições especiais de trabalho para magistrados e servidores da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus com deficiência, necessidades especiais ou doença grave ou que sejam pais ou responsáveis por dependentes nessa mesma condição?
7. O instituto do teletrabalho para magistrados está implantado em conformidade com a regulamentação vigente?
8. Os controles necessários para a aferição dos requisitos de teletrabalho para magistrados são suficientes?
9. O TRT regulamentou a permanência do trabalho remoto de magistrados e servidores?
10. Os controles adotados pelo TRT para aferir a implantação do trabalho remoto e o atendimento aos requisitos estabelecidos pelo Acórdão CNJ-PCA 0002260-11.2022.2.00.0000 são suficientes?

### **1.3. Legislação aplicável**

O instituto do teletrabalho para os servidores da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus está regulamentado no Conselho Nacional de Justiça pela Resolução CNJ nº 227/2026 e no Conselho Superior da Justiça do Trabalho pela Resolução CSJT nº 151/2015.



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

O teletrabalho de magistrados, previsto unicamente em casos de condições especiais de trabalho, está regulamentado pelas Resoluções CNJ nº 343/2020 e CSJT nº 308/2021.

Ademais, o Conselho Nacional de Justiça decidiu pela salvaguarda da autonomia dos Tribunais para regulamentar a permanência de magistrados de 1º grau em trabalho remoto, nos termos do CNJ-PCA 0002260-11.2022.2.00.0000.

Assim sendo, a legislação aplicada ao objeto da auditoria de avaliação da regulamentação e implantação do teletrabalho, para servidores e magistrados, na Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus são:

- **Resolução CNJ nº 227/2016** - Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências;
- **Resolução CSJT nº 151/2015** - Incorpora a modalidade de teletrabalho às práticas institucionais dos órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, de forma facultativa, observada a legislação vigente;
- **Resolução CNJ nº 343/2020** - Institui condições especiais de trabalho para magistrados(as) e servidores(as) com deficiência, necessidades especiais ou doença grave ou que sejam pais ou responsáveis por dependentes nessa mesma condição e dá outras providências;
- **Resolução CSJT nº 308/2021** - Dispõe sobre as condições especiais de trabalho para fins de



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

tratamento ou de acompanhamento de tratamento de filho(a) ou dependente legal de magistrados e servidores da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus;

- **CNJ-PCA 0002260-11.2022.2.00.0000** - Estabelece regras para o trabalho remoto de magistrados de 1º grau.

#### **1.4. Metodologia aplicada e limitações da auditoria**

Na etapa de planejamento, foram definidos o escopo, as questões de auditoria e os procedimentos de controle (testes) a serem aplicados.

A fase de execução teve início com o envio das Requisições de Documentos e Informações (RDI) nºs 16, 17 e 18/2023, a todos os Tribunais Regionais do Trabalho.

Ainda durante a fase de execução, foi realizada inspeção *in loco* no Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região em virtude do elevado quantitativo de servidores em teletrabalho e da ausência de controles informada pelo Regional em resposta à RDI SECAUDI nº 17/2023.

A partir da análise da documentação disponibilizada e informações prestadas pelos TRTs, bem como em razão da inspeção *in loco* realizada no TRT da 1ª Região, foi necessário o envio das Requisições de Documentos e Informações (RDI) nºs 19 e 21/2023, solicitando informações complementares, em especial, os planos de trabalho dos servidores selecionados nas diversas unidades organizacionais dos Tribunais Regionais do Trabalho.



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Acerca disso, impende ressaltar que, conforme será abordado em mais detalhes no item 1.4.1, acerca das limitações desta auditoria, a aplicação dos procedimentos planejados para essa auditoria ficou restrita, em linhas gerais, à técnica de exame documental.

As inconformidades identificadas, reunidas nos Relatórios de Fatos Apurados Preliminares (RFAs), foram enviadas aos presidentes dos Tribunais Regionais do Trabalho para conferir-lhes a oportunidade de se posicionarem sobre as ocorrências identificadas, no prazo de 15 dias.

Todos os Tribunais Regionais do Trabalho apresentaram manifestações ao Relatório de Fatos Apurados dentro do prazo, com exceção do TRT da 13ª Região, que, apesar do atraso, apresentou sua manifestação a tempo para a conclusão do presente relatório.

Apresentadas as informações ou justificativas, procedeu-se à análise individualizada dos TRTs, nos Relatórios de Fatos Apurados Finais (anexos ao presente relatório). Os Relatórios de Fatos Apurados Finais são constituídos pelos elementos dos Relatórios de Fatos Apurados Preliminares, acrescidos das manifestações dos gestores dos TRTs sem quaisquer alterações e das análises finais da equipe de auditoria, com o posicionamento acerca da manutenção ou não dos achados de auditoria.

Por fim, este relatório traz a consolidação da avaliação sistêmica de regulamentação e implantação do teletrabalho, para servidores e magistrados, na Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus, com as inconformidades e





PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

oportunidades de melhoria encontradas, as conclusões da equipe da equipe de auditoria e as propostas de encaminhamento para apreciação e deliberação do Colegiado do CSJT.

#### **1.4.1 Limitações da auditoria**

Em função do amplo escopo desta avaliação, isto é, os 24 Tribunais Regionais do Trabalho, os procedimentos de auditoria aplicados ficaram restritos à técnica de exame documental e consultas aos sítios eletrônicos dos tribunais auditados. Foi também realizada inspeção *in loco* no Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região.

Nessa esteira, não houve prejuízo ao escopo do trabalho previamente definido pela equipe de auditoria, sendo sentida a limitação apenas na profundidade da fiscalização na totalidade dos Tribunais Regionais do Trabalho, ou seja, na correlação entre as informações obtidas na documentação analisada e a observação direta das atividades administrativas dos órgãos.

Quanto aos demais aspectos, a equipe não encontrou dificuldade na aplicação dos procedimentos de auditoria inicialmente previstos, sendo atendida pelas unidades auditadas em todas as suas requisições.



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

**1.5. Levantamento do teletrabalho na Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus**

No intuito de promover um panorama quantitativo de servidores em teletrabalho na Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus, assim como propiciar uma visão comparativa dos números do teletrabalho entre os Tribunais Regionais, realizou-se a consolidação das informações encaminhadas pelos Tribunais em resposta à RDI SECAUDI nº 17/2023.

TRT	Integral (s/ especial)	Parcial (s/ especial)	Soma	Total de servidores ativos	Comissionado + Ex. Prov + Remov + Requis	TI	Proporção de servidores em Teletrabalho
1	309	1786	2095	3495	38	44	58%
2	449	276	725	5348	111		13%
3	634	51	685	3334	302		19%
4	458	342	800	3152	43		25%
5	199	65	264	2060	210		12%
6	74	454	528	1712	207		28%
7	133	201	334	891	145		32%
8	183	46	229	1257	48		18%
9	404	97	501	2277	234		20%
10	60	11	71	1076	124		6%
11	128	16	144	910	64		15%
12	225	289	514	1493	46		33%
13	105	13	118	922	63		12%
14	199	0	199	731	31		26%
15	287	78	365	3116	421		10%
16	92	4	96	544	57		16%
17	19	220	239	695	91	4	30%
18	377	47	424	1296	164		29%
19	28	137	165	516	124		26%
20	59	0	59	404	64		13%
21	84	44	128	658	85		17%
22	110	3	113	379	41		27%
23	200	16	216	819	47		25%
24	125	24	149	543	82		24%

Cumprе ressaltar, para uma leitura mais significativa dos dados consolidados, que os riscos associados à implementação da modalidade de teletrabalho nos Tribunais Regionais são potencializados pelo número de servidores nessa modalidade nos TRTs.



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Assim sendo, destaca-se o alto risco da implementação do teletrabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, quando comparado aos demais Tribunais de mesmo porte.

Na mesma esteira, observa-se que, retirados os servidores lotados na Secretaria de Tecnologia da Informação, que são excepcionados do quantitativo máximo de servidores em teletrabalho, essa modalidade de trabalho, em regime integral ou parcial, está oportunizada no Tribunal Regional do Trabalho da 1ª grau a 58% dos servidores ativos.

Ademais, verifica-se que a maior parte dos servidores em teletrabalho do TRT da 1ª Região está em regime de teletrabalho parcial, o que demanda controle diário para o cumprimento dos requisitos previstos nas regulamentações vigentes.

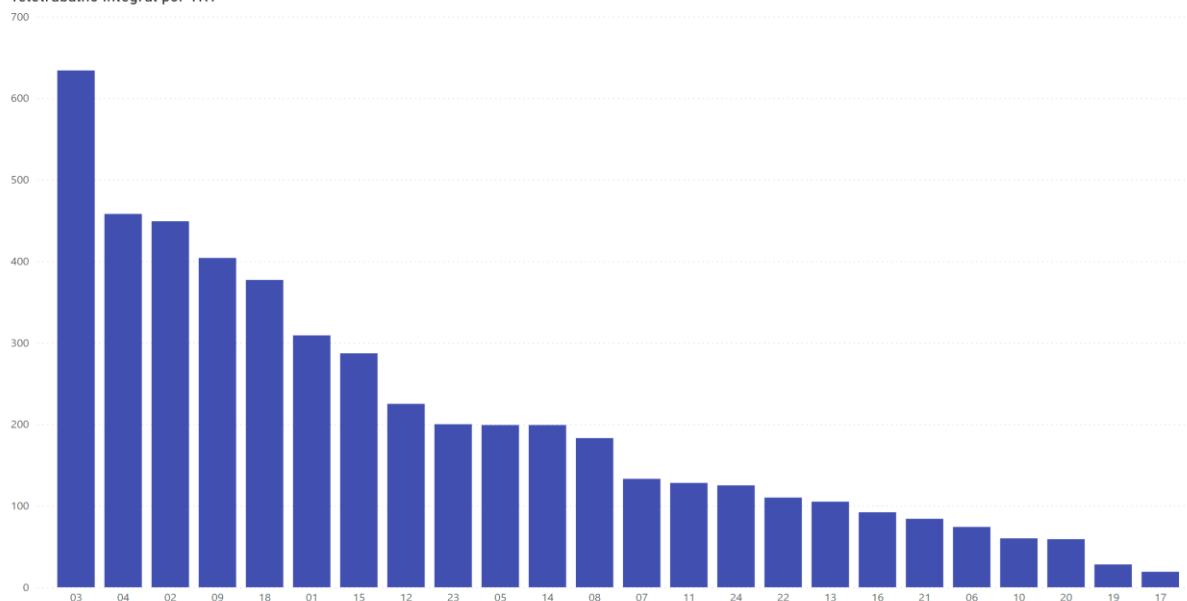
Ante o exposto e no intuito de verificar presencialmente os controles adotados pelo TRT da 1ª Região para a gestão dos servidores em teletrabalho, integral e parcial, que juntos somam **2.095** servidores, foi proposta a inspeção *in loco* pela equipe de auditoria, ocorrida de 23 a 25 de outubro de 2023.

Por conseguinte, verificam-se, dos quadros a seguir, os quantitativos comparativos de servidores em teletrabalho nos Tribunais Regionais do Trabalho, separados por modalidade, sendo "Teletrabalho Integral por TRT", "Teletrabalho Parcial por TRT" e "Teletrabalho Especial por TRT". Nesse último, observam-se os quantitativos de servidores em condição especial de trabalho nos TRTs, amparados pelas Resoluções CNJ nº 343/2020 e CSJT nº 308/2021.



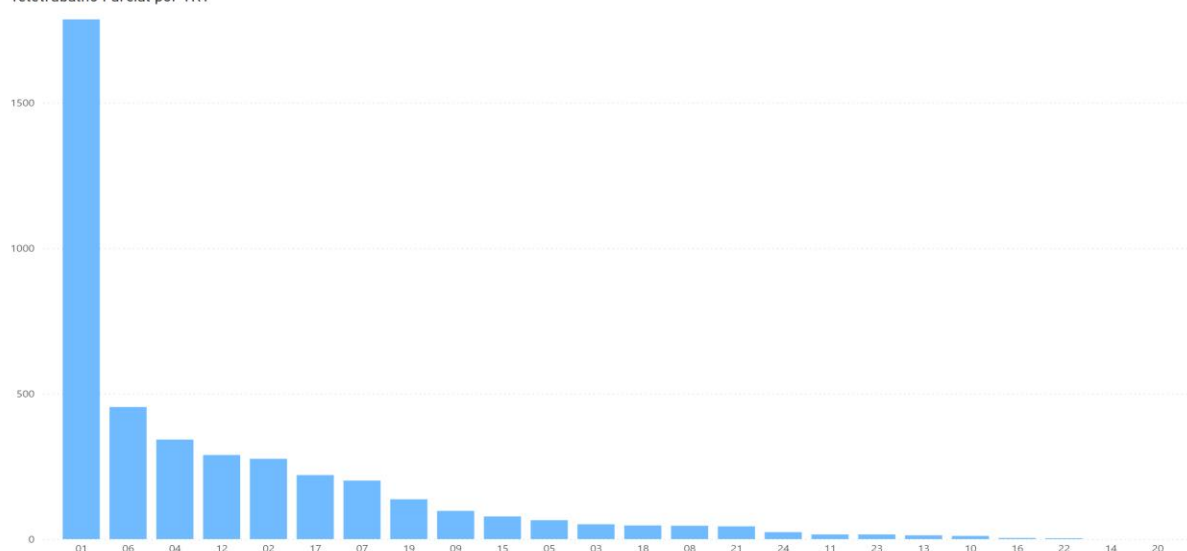
PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Teletrabalho Integral por TRT



Verifica-se, no quadro acima, que o TRT da 3ª Região é o Tribunal com o maior número de servidores em regime de teletrabalho integral na JT de 1º e 2º graus, sendo seguido pelos Tribunais da 4ª e 2ª Regiões.

Teletrabalho Parcial por TRT



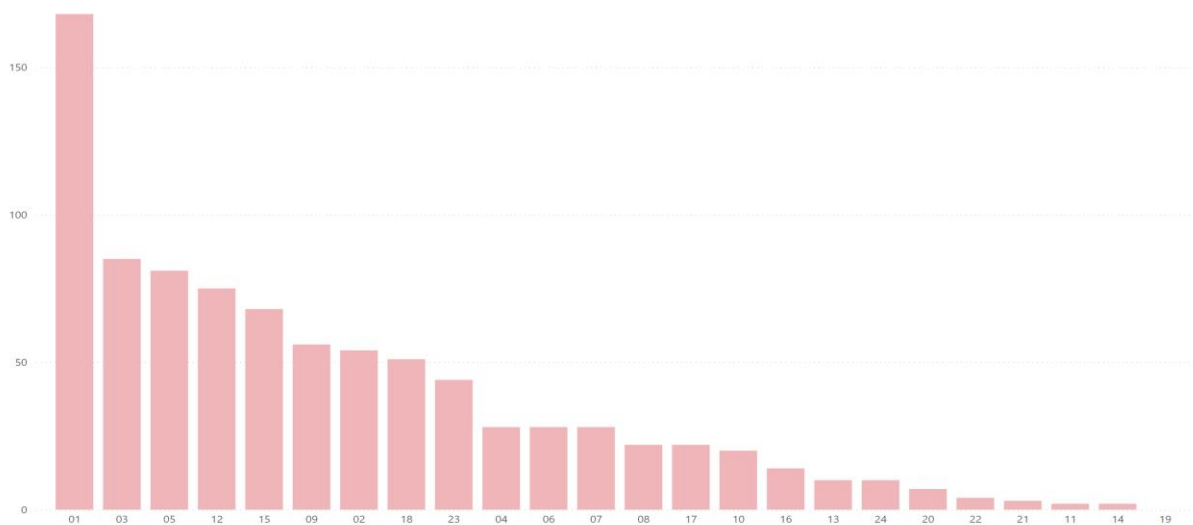


PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

O quadro comparativo de servidores em teletrabalho parcial por TRT demonstra a disparidade entre o quantitativo de servidores em teletrabalho parcial no TRT da 1ª Região e nos demais Tribunais Regionais do Trabalho, tendo o TRT da 1ª Região **1.786** servidores e o TRT da 6ª região, segundo colocado no gráfico, **464** servidores.

No gráfico a seguir, notadamente, constata-se que o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região possui o maior número de servidores e magistrados em teletrabalho por condição especial de trabalho.

Teletrabalho Especial por TRT

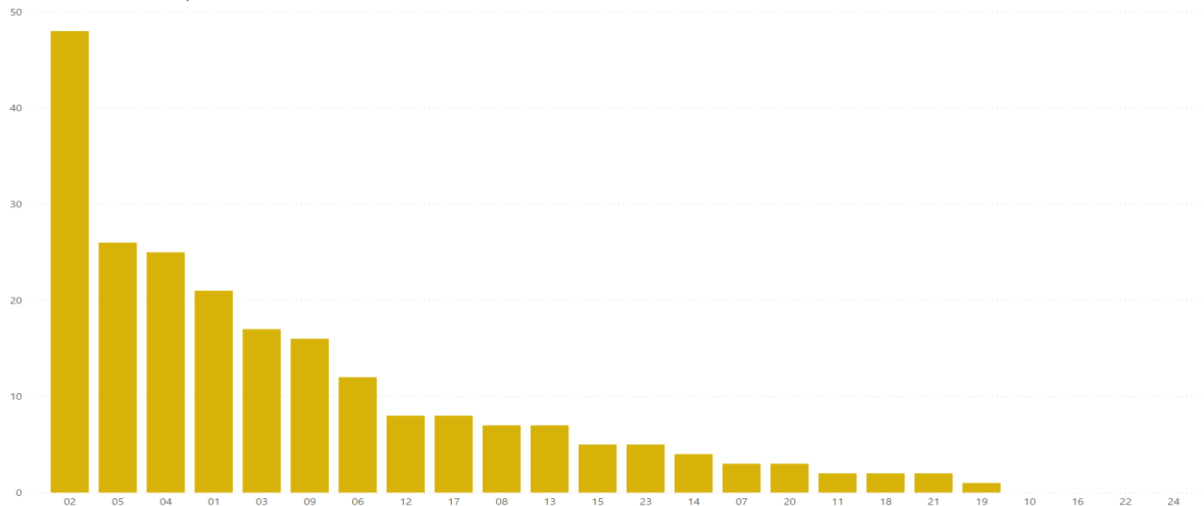


Destarte, a consolidação dos dados encaminhados pelos TRTs apresenta-se os quantitativos comparativos dos servidores em teletrabalho que residem no exterior. Acerca disso, verifica-se, no gráfico a seguir, que o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região é o TRT com o maior número de servidores em teletrabalho residentes fora do Brasil. Destaca-se, ainda, a ausência de servidores nessa condição nos Tribunais Regionais do Trabalho da 10ª, 16ª, 22ª e 24ª Regiões.



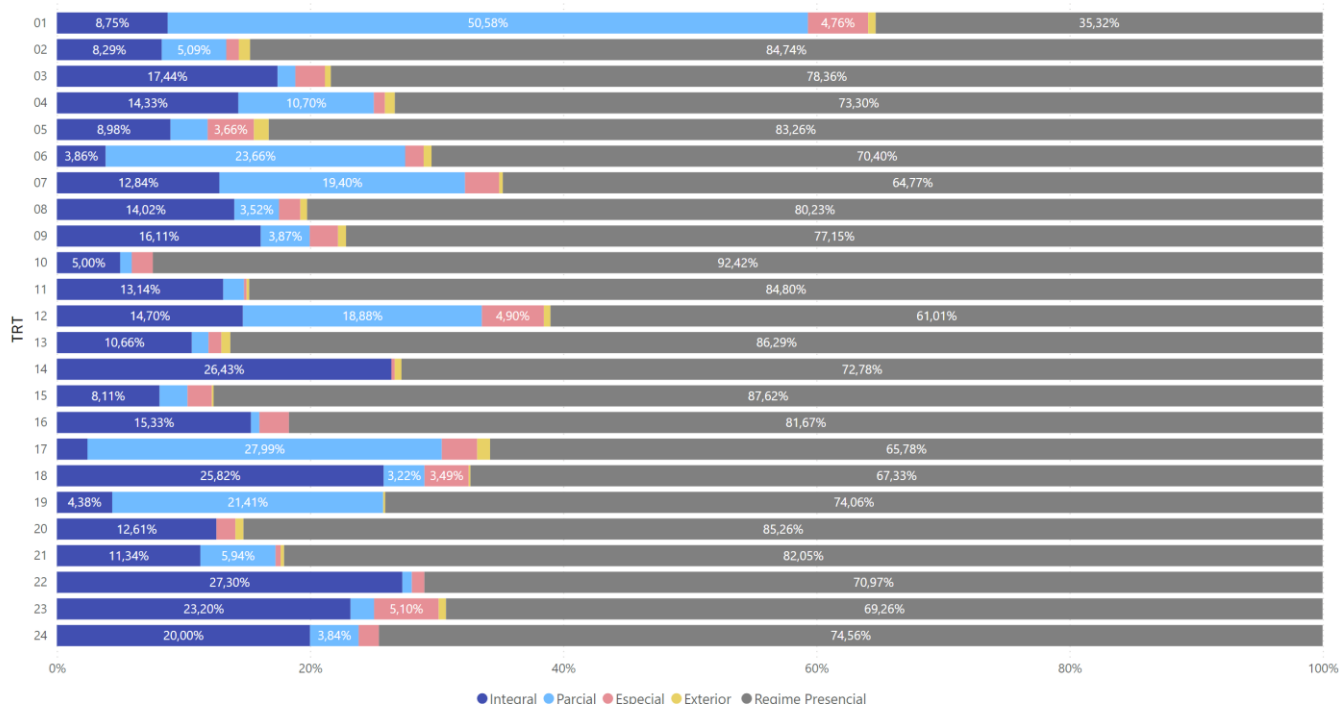
PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Teletrabalho no Exterior por TRT



Por fim, no intuito de promover visão percentual consolidada do quadro geral de servidores em relação aos servidores em regime de teletrabalho da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus, formatou-se o gráfico a seguir.

Teletrabalho Integral, Parcial, Especial, Exterior e Regime Presencial por TRT





PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Por todo o exposto na introdução deste relatório e no contexto apresentado até aqui, apresentam-se achados de auditoria decorrentes da ação sistêmica de avaliação da regulamentação e implantação do teletrabalho, para servidores e magistrados, na Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus.



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

## 2. ACHADOS DE AUDITORIA

### 2.1. Desalinhamento do normativo do TRT que regulamenta o teletrabalho dos servidores com a normatização do CSJT e do CNJ

#### 2.1.1 Situação Encontrada

Verificou-se o desalinhamento dos normativos que regulamentam o teletrabalho no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho da 1ª, 3ª, 11ª, 13ª, 18ª, 23ª e 24ª Regiões com as normas do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) que regem o teletrabalho de servidores, conforme relatado a seguir.

##### 2.1.1.1. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

O normativo que regulamenta o teletrabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, atualmente, é o Ato TRT1 nº 45/2023, publicado no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho no dia 28/4/2023 e republicado em 2/5/2023.

Por oportuno, cabe informar que o TRT da 1ª Região, na ressalva do item 2 da RDI SECAUDI Nº 19/2023, consignou:

*A normatização do regime de trabalho a distância no âmbito do TRT 1ª Região iniciou-se com a publicação da Resolução Administrativa nº 46/2012, a título de experiência, e, posteriormente, com a Resolução Administrativa nº 58/2014. Ao longo dos anos, foram publicados Atos que regulamentavam a autorização para realizar trabalho a distância, em consonância*





PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

*com as atualizações trazidas pelos Órgãos Superiores.*

Observa-se, portanto, que, em que pese a regulamentação atual do Tribunal seja recente, a implementação do trabalho a distância no TRT da 1ª Região é anterior à normatização de teletrabalho dos órgãos reguladores do Poder Judiciário e da Justiça do Trabalho.

Por conseguinte, da análise do normativo atual, o Ato TRT1 nº 45/2023, constatou-se que seu texto considera as Resoluções do Conselho Nacional de Justiça nºs 227/2016 e 343/2020 e a Resolução do Conselho Superior da Justiça do Trabalho nº 151/2015, bem como todas suas atualizações, inclusive as mais recentes. Na mesma esteira, verificou-se que o normativo do TRT considera a Ata lavrada para a Correição Ordinária realizada no Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, pela Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho, no período de 6 a 10 de março de 2023.

Ante o exposto, cumpre esclarecer que, em que pese o supracitado Ato considere no corpo do texto os normativos que regem o teletrabalho no âmbito do Judiciário, a regulamentação do TRT inova e define também as modalidades de trabalho a distância e trabalho remoto de gestores.

Quanto à modalidade de trabalho a distância, cabe esclarecer que essa modalidade proposta pelo TRT não foi considerada escopo dessa ação de auditoria, visto que não prevê a realização de trabalho fora das dependências do Tribunal. Conforme sua definição no ATO TRT1 nº 45/2023, trata-se de modalidade em que o trabalho é executado por servidor com a utilização de recursos tecnológicos do Tribunal



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

e executado em unidade diversa daquela em que esteja lotado ou em unidades descentralizadas. Assim sendo, observa-se que o trabalho é realizado nas dependências do TRT, embora a distância da lotação para a qual o servidor está realizando o serviço, não configurando, no entendimento desta equipe de auditoria, modalidade similar ao teletrabalho.

Acerca da modalidade de trabalho remoto de gestor, verifica-se, pela definição no normativo do TRT, que se trata de modalidade em que o trabalho é executado por gestor, no horário de atendimento ao público e fora das dependências do Tribunal, desempenhado em função da demanda, por tarefas, por projetos ou, ainda, por outro critério que não permita a aferição da produtividade em termos quantitativos. Sobre essa modalidade, o normativo define suas regras, *in verbis*:

**ATO TRT1 N.º 45/2023**

CAPÍTULO IV

DO TRABALHO REMOTO DE GESTOR

Art. 46. A realização do trabalho remoto de gestor deverá obedecer aos seguintes limites de dias por mês:

I - **até 10 (dez) dias por mês,** para servidores que ocupem cargos em comissão CJ-1, CJ-2, CJ-3 ou CJ-4;

II - **até 12 (doze) dias por mês,** para servidores que exerçam funções comissionadas FC-5 e FC-6.

Parágrafo único O servidor substituto do gestor poderá realizar o trabalho remoto mantendo-se o limite mensal estabelecido neste artigo, em seus incisos, sendo que, em caso de substituição por período menor do que 30 (trinta) dias ou por fração do mês, esse limite deverá ser dividido por acordo entre titular e substituto, observada a razoabilidade, sendo recomendável que a divisão seja feita de forma proporcional à quantidade de dias de substituição.

Art. 47. O trabalho remoto de gestor deverá ser autorizado por seu superior hierárquico, **dispensada**



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

a elaboração de plano de trabalho e atuação de PROAD.(grifo nosso)

Observa-se, portanto, que, para essa nova modalidade de trabalho não presencial, criada pelo TRT da 1ª Região, o art. 47 do ATO TRT1 N.º 45/2023, expressamente, afastou a necessidade de elaboração de plano de trabalho e de aferição de produtividade.

Entretanto, verifica-se que o trabalho remoto para gestor pode ser realizado de duas a três vezes por semana, dependendo da função/gratificação percebida pelo titular da unidade de gestão. Sendo que, nos dias em que o gestor não comparecer ao TRT, ele trabalhará em horário comercial, fora das dependências do Tribunal. Ou seja, trata-se, no entendimento da equipe de auditoria e em alinhamento aos normativos do CNJ e CSJT, de modalidade similar ao teletrabalho parcial, no qual o servidor ora trabalha presencialmente, ora trabalha fora das dependências do Tribunal.

A Ata lavrada para a Correição Ordinária realizada no TRT da 1ª Região, pela Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho, no período de 6 a 10 de março de 2023 corrobora o entendimento da equipe de auditoria, quando, embora sem entrar no mérito da conformidade do trabalho remoto de gestor, aponta a inclusão do trabalho remoto de gestor no percentual máximo de 30% definido pela regulamentação do CNJ para os servidores em teletrabalho.

Por oportuno, destaca-se que o quantitativo máximo de dias de trabalho remoto para gestor, em março de 2023, ocasião



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

em que foi realizada a correição, era bem inferior aos dias previstos no normativo atual, datado de abril do mesmo ano.

**ATA DA CORREIÇÃO ORDINÁRIA REALIZADA NO TRT DA 1ª REGIÃO,  
NO PERÍODO DE 6 A 10 DE MARÇO DE 2023**

Além do teletrabalho, apurou-se que o TRT1, por meio do **Ato nº 23/2022**, também incluiu como modalidades de realização de trabalho fora das dependências da unidade de lotação do servidor o **"trabalho a distância"** e o **"trabalho remoto de gestor"**.

De acordo com o referido Ato, o trabalho a distância é aquele desenvolvido por servidor que não é gestor, com a utilização de recursos tecnológicos do Tribunal, executado em unidade diversa daquela em que esteja lotado ou em unidades descentralizadas. **Quanto ao trabalho remoto de gestor, é desempenhado por gestor, no horário de funcionamento e fora das dependências do Tribunal, com a utilização de recursos tecnológicos próprios.**

No trabalho a distância, o servidor cumprirá **presencialmente** suas atribuições funcionais para sua unidade de lotação, sendo vedada a delegação de atividades relativas ao local de exercício. **Relativamente à realização do trabalho remoto de gestor, o normativo interno do TRT1 (Ato nº 23/2022) limitou a 5 (cinco) dias por mês, para os servidores que ocupem cargos em comissão CJ-1, CJ-2, CJ-3 ou CJ-4, e a 10 (dez) dias por mês, para os servidores que exerçam função comissionada FC-5.** (grifo nosso)

Observa-se, assim, que o normativo atual, ATO TRT1 nº 45/2023, dobrou o quantitativo máximo de dias de trabalho remoto para os gestores ocupantes de cargos em comissão CJ-1, CJ-2, CJ-3 ou CJ-4, aumentou em dois dias o quantitativo máximo para os gestores ocupantes de FC-5 e incluiu os gestores ocupantes de FC-6.

No intuito de contextualizar o assunto, impende relembrar que as Resoluções CNJ nº 227/2016 e CSJT nº 151/2015, em seus textos originais, vedavam a realização de teletrabalho aos servidores ocupantes de cargo de direção ou



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

chefia, ou seja, aos gestores. No entanto, essas vedações foram revogadas pelas Resoluções CNJ nº 371/2021 e CSJT nº 293/2021, respectivamente.

Por conseguinte, não se observa a necessidade de criação de uma modalidade de trabalho não presencial exclusiva para os gestores. E percebe-se agravado o desalinhamento do ATO TRT1 nº 45/2023 com os normativos do CNJ e CSJT, uma vez que a modalidade de trabalho remoto de gestor não observa os critérios e controles previstos para o teletrabalho de servidores.

Destarte, conclui-se que os gestores do TRT da 1ª Região podem ser contemplados pelo teletrabalho integral ou parcial, nos mesmos termos dos demais servidores do TRT.

Assim sendo, propõe-se a alteração do ATO TRT1 nº 45/2023, com a exclusão da modalidade de trabalho remoto para gestor e posterior adequação do trabalho não presencial dos gestores aos critérios e controles previstos para o teletrabalho.

Ademais, observou-se que as atribuições definidas para o Subcomitê de Teletrabalho no ATO TRT1 nº 45/2023 não guardam alinhamento às competências definidas pelas Resoluções CNJ nº 227/2016 e CSJT nº 151/2015, no que tange à periodicidade das avaliações dos resultados dos servidores e à fonte de informação utilizada pela instância de governança, com vistas à avaliação dos resultados e ao desenvolvimento do teletrabalho do Tribunal.

**RESOLUÇÃO CNJ Nº 227/2016**

Art. 17. Os órgãos que adotarem o regime de trabalho previsto nesta Resolução deverão instituir



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

**Comissão de Gestão do Teletrabalho com os objetivos**, entre outros, de:

I - analisar os resultados apresentados pelas unidades participantes, em avaliações **com periodicidade máxima semestral**, e propor os aperfeiçoamentos necessários;

II - apresentar relatórios anuais à Presidência do órgão, com **descrição dos resultados auferidos e dados sobre o cumprimento dos objetivos** descritos no art. 3º desta Resolução;

III - analisar e deliberar, fundamentadamente, sobre dúvidas e casos omissos.

IV - propor à Presidência do Tribunal o quantitativo de servidores e as unidades que poderão executar suas atividades no regime de teletrabalho. (Incluído pela Resolução nº 298, de 22.10.2019) (grifo nosso)

**RESOLUÇÃO CSJT N° 151/2015**

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;

II - acompanhar o desenvolvimento do teletrabalho no Tribunal, em avaliações **com periodicidade máxima semestral, com base em indicadores e nos relatórios elaborados pelos gestores das unidades que tenham servidores atuando nesse regime**; (Redação dada pela Resolução CSJT nº 293, de 21 de maio de 2021)

II-A - propor à Presidência do Tribunal o quantitativo de servidores e as unidades que poderão executar suas atividades no regime de teletrabalho; (Incluído pela Resolução CSJT nº 293, de 21 de maio de 2021)

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. (grifo nosso)

**ATO TRT1 N° 45/2023**

Art. 30. **Caberá ao Subcomitê de Teletrabalho**:



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

I - zelar pela observância das regras constantes deste Ato;

II - acompanhar o desenvolvimento do teletrabalho neste Tribunal, **em avaliações anuais, com base nas informações extraídas dos questionários aplicados aos servidores e gestores;**

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

IV - apresentar relatórios à Presidência deste Tribunal, com descrição dos resultados obtidos e dados sobre o cumprimento dos objetivos descritos no art. 6º deste Ato;

V - outras atribuições inerentes à sua finalidade.(grifo nosso)

Verifica-se, portanto, que a periodicidade das avaliações do teletrabalho pela instância de governança no normativo do TRT é anual, sendo que as regulamentações do CNJ e CSJT preveem avaliações no máximo semestrais. Verifica-se, ainda, distinção quanto às informações utilizadas como base para o acompanhamento do desenvolvimento do teletrabalho no TRT. Para esse propósito, as resoluções do CNJ e CSJT definem que deve ser realizado com base em indicadores e resultados auferidos sobre o cumprimento de seus objetivos, enquanto a regulamentação do TRT firma que será feito com base nas informações extraídas dos questionários aplicados aos servidores e gestores.

Assim sendo e no intuito do aprimoramento na implantação do teletrabalho no TRT da 1ª Região, propõe-se a alteração do normativo do TRT, com vistas ao seu devido alinhamento à regulamentação dos órgãos de supervisão da Justiça.



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

**2.1.1.2. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO**

O normativo que regulamenta o teletrabalho no TRT da 3ª Região é a Instrução Normativa Conjunta GP/GCR/GVCR nº 78/2022, alterada pela Instrução Normativa Conjunta GP/GCR/GVCR nº 105/2023.

Em que pese o normativo esteja atualizado e considere em seu texto as Resoluções CNJ nºs 227/2016 e 343/2020 e a Resolução CSJT nº 151/2015, bem como todas as suas atualizações, foi constatada divergência com as normas atuais dos referidos Conselhos.

Cabe pontuar que a Resolução CNJ nº 481/2022 acrescentou ao art. 5º da Resolução CNJ nº 227/2023 a limitação de até 30% de servidores em regime de teletrabalho do quadro permanente da Vara, Gabinete ou Unidade Administrativa, *in verbis*:

**RESOLUÇÃO CNJ Nº 227/2016**

Art. 5º Compete ao gestor da unidade sugerir à Presidência ou à outra unidade por ela definida os nomes dos servidores interessados em atuar em regime de teletrabalho, cujo pleito será deferido desde que haja interesse da Administração e, quando for o caso, interesse público, observadas as seguintes diretrizes: (redação dada pela Resolução n. 481, de 22.11.2022)

(...)

III - a quantidade de servidores e as atividades que poderão ser executadas em regime de teletrabalho serão definidas por proposta da Comissão de Gestão do Teletrabalho de cada órgão, devidamente justificada, e aprovada por ato de sua respectiva Presidência, observando-se as vedações constantes no inciso I, **além da limitação do número máximo de servidores, que não poderá exceder 30% (trinta por cento) do quadro permanente da Vara, Gabinete ou Unidade Administrativa.** (redação dada pela Resolução n. 481, de 22.11.2022) (grifo nosso)





PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

O CNJ, no bojo da Consulta 0001646-69.2023.2.00.0000, formulada pela Federação Nacional dos Trabalhadores do Judiciário nos Estados (Fenajud), esclareceu, com ressalva, que o percentual de 30% previsto no art. 5º, III, da Resolução CNJ nº 227/2016 não deve ser aplicado a servidores permanentes da área de Tecnologia da Informação e Comunicação do Poder Judiciário brasileiro; que as alíneas "a", "b" e "c" do inciso II do artigo 5º da Resolução CNJ nº 227/2016 foram tacitamente revogadas pela Resolução CNJ nº 343/2020, que é norma especial, destinada a garantir proteção e tratamento prioritário às pessoas com deficiência, necessidades especiais, doença grave ou mobilidade reduzida; e que as concessões de pedidos de teletrabalho, quer integral ou parcial, nos termos da Resolução CNJ nº 343/2020, não devem ser computadas no percentual de 30% previsto no art. 5º, III, da Resolução CNJ nº 227/2016.

Nesse contexto, as exceções previstas ao percentual estipulado no art. 5º, III, da Resolução CNJ nº 227/2016 são em relação aos servidores permanentes da área de TIC e aos que possuem condições especiais de trabalho, nos termos da Resolução CNJ nº 343/2020.

No entanto, o § 1º do art. 11 da Instrução Normativa Conjunta GP/GCR/GVCR nº 78/2022 dispõe que a limitação do percentual máximo de servidores permitidos para o regime de teletrabalho também não se aplica aos assistentes de juízes substitutos.

**INSTRUÇÃO NORMATIVA CONJUNTA GP/GCR/GVCR Nº 78/2022**

**Art. 11. Fica estabelecido o percentual máximo de 30% (trinta por cento) de servidores, por unidade, autorizados a atuar em regime de teletrabalho.**



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

§ 1º Excluem-se da limitação prevista no caput deste artigo **os servidores que atuam como assistentes de juiz substituto** e os servidores que tiveram concessão do trabalho remoto como condição especial de trabalho prevista na Instrução Normativa GP n. 69/2021. (Redação dada pela Instrução Normativa Conjunta GP/GCR/GVCR N. 105, de 11 de abril de 2023) (grifo nosso)

(...)

§ 5º A limitação de 30% não se aplica aos servidores que atuam na Diretoria de Tecnologia da Informação e Comunicação, cabendo à Diretoria-Geral avaliar a oportunidade e conveniência dos pedidos para atuação em regime de teletrabalho, resguardado o interesse público e da Administração do Tribunal. (Redação dada pela Instrução Normativa Conjunta GP/GCR/GVCR N. 105, de 11 de abril de 2023)

Dessa forma, verifica-se que o aludido normativo interno extrapolou a decisão prolatada pelo CNJ (Consulta 0001646-69.2023.2.00.0000), na qual somente foram excetuados do limite de 30% (trinta por cento) os servidores permanentes da área de Tecnologia da Informação e Comunicação, bem como as hipóteses previstas na Resolução CNJ nº 343/2020.

Diante do exposto, por não haver previsão normativa que permita a excepcionalidade dos assistentes de juízes substitutos ao cálculo do percentual previsto no art. 5º da Resolução CNJ nº 227/2023, propõe-se a alteração da Instrução Normativa Conjunta GP/GCR/GVCR nº 78/2022.

#### **2.1.1.3. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO**

O normativo que regulamenta o teletrabalho no TRT da 11ª Região é a Resolução Administrativa TRT11 nº 35/2022, publicada no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho no dia 15/03/2022, cuja última alteração foi realizada pela Resolução Administrativa TRT11 nº 66/2023, publicada em 15/02/2023.



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Em que pese o normativo esteja atualizado e considere em seu texto as Resoluções CNJ nos 227/2016 e 343/2020 e a Resolução CSJT nº 151/2015, bem como todas suas atualizações, foi constatada divergência com as normas atuais dos referidos Conselhos.

A Resolução CNJ nº 481/2022 acrescentou ao art. 5º da Resolução CNJ nº 227/2023 a limitação de até 30% de servidores em regime de teletrabalho do quadro permanente da Vara, Gabinete ou Unidade Administrativa, *in verbis*:

**RESOLUÇÃO CNJ Nº 227/2016**

Art. 5º Compete ao gestor da unidade sugerir à Presidência ou à outra unidade por ela definida os nomes dos servidores interessados em atuar em regime de teletrabalho, cujo pleito será deferido desde que haja interesse da Administração e, quando for o caso, interesse público, observadas as seguintes diretrizes: (redação dada pela Resolução n. 481, de 22.11.2022)

(...)

III - a quantidade de servidores e as atividades que poderão ser executadas em regime de teletrabalho serão definidas por proposta da Comissão de Gestão do Teletrabalho de cada órgão, devidamente justificada, e aprovada por ato de sua respectiva Presidência, observando-se as vedações constantes no inciso I, **além da limitação do número máximo de servidores, que não poderá exceder 30% (trinta por cento) do quadro permanente da Vara, Gabinete ou Unidade Administrativa.** (redação dada pela Resolução n. 481, de 22.11.2022) (grifo nosso)

O CNJ, no bojo da Consulta 0001646-69.2023.2.00.0000, formulada pela Federação Nacional dos Trabalhadores do Judiciário nos Estados (Fenajud), esclareceu, com ressalva, que o percentual de 30% previsto no art. 5º, III, da Resolução CNJ nº 227/2016 não deve ser aplicado a servidores permanentes da área de Tecnologia da Informação e Comunicação do Poder Judiciário brasileiro; que as alíneas "a", "b" e "c" do inciso



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

II do artigo 5º da Resolução CNJ nº 227/2016 foram tacitamente revogadas pela Resolução CNJ nº 343/2020, que é norma especial, destinada a garantir proteção e tratamento prioritário às pessoas com deficiência, necessidades especiais, doença grave ou mobilidade reduzida; e que as concessões de pedidos de teletrabalho, quer integral ou parcial, nos termos da Resolução CNJ nº 343/2020, não devem ser computadas no percentual de 30% previsto no art. 5º, III, da Resolução CNJ nº 227/2016.

Nesse contexto, as únicas exceções previstas ao percentual estipulado no art. 5º, III, da Resolução CNJ nº 227/2016 são em relação aos servidores permanentes da área de TIC e aos que possuem condições especiais de trabalho, nos termos da Resolução CNJ nº 343/2020.

No entanto, o parágrafo 3º do art. 12 da Resolução Administrativa TRT 11 35/2022 dispõe que a limitação do percentual máximo de servidores permitidos para o regime de teletrabalho também não se aplicaria aos servidores que, tendo direito à licença para acompanhar o cônjuge, optassem por ficar em teletrabalho.

**RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA TRT 11 Nº 35/2022**

Art. 12 A quantidade de servidores em teletrabalho não poderá ser superior a 30% (trinta por cento) do quadro de pessoal da respectiva unidade, vara ou gabinete, admitindo-se o arredondamento da fração para o primeiro número inteiro imediato. (Alterado pela Resolução Administrativa nº 066/2023)

(...)

§3º Os servidores ou magistrados enquadrados no art. 2º, inciso IV, da Resolução nº 343/2020 (CNJ) e Resolução Administrativa nº 069/2021 (TRT11) estão excluídos do cálculo do percentual de 30%, previsto no caput, bem como servidores que, embora tenham direito à licença para acompanhar o cônjuge, optem



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

por ficar em teletrabalho neste Regional.  
(Acrescentado e renumerado pela Resolução  
Administrativa nº 066/2023). (grifo nosso)

Diante do exposto, propõe-se a alteração da Resolução Administrativa TRT11 nº 35/2022 no que concerne à exceção do percentual máximo permitido de servidores em teletrabalho.

#### **2.1.1.4. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO**

O normativo que regulamenta o teletrabalho no TRT da 13ª Região é a Resolução Administrativa TRT13 nº 47/2022, publicada no dia 16/05/2022, cuja última alteração foi realizada pela Resolução Administrativa TRT13 nº 63/2022, publicada em 13/06/2022.

Em que pese o normativo esteja atualizado e considere em seu texto as Resoluções CNJ nos 227/2016 e 343/2020 e a Resolução CSJT nº 151/2015, bem como todas suas atualizações, foi constatada divergência com as normas atuais dos referidos Conselhos.

Cabe pontuar que a Resolução CNJ nº 481/2022 acrescentou, ao art. 5º da Resolução CNJ nº 227/2023, a limitação de até 30% de servidores em regime de teletrabalho do quadro permanente da Vara, Gabinete ou Unidade Administrativa, *in verbis*:

#### **RESOLUÇÃO CNJ Nº 227/2016**

Art. 5º Compete ao gestor da unidade sugerir à Presidência ou à outra unidade por ela definida os nomes dos servidores interessados em atuar em regime de teletrabalho, cujo pleito será deferido desde que haja interesse da Administração e, quando for o caso, interesse público, observadas as seguintes



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

diretrizes: (redação dada pela Resolução n. 481, de 22.11.2022)

(...)

III - a quantidade de servidores e as atividades que poderão ser executadas em regime de teletrabalho serão definidas por proposta da Comissão de Gestão do Teletrabalho de cada órgão, devidamente justificada, e aprovada por ato de sua respectiva Presidência, observando-se as vedações constantes no inciso I, **além da limitação do número máximo de servidores, que não poderá exceder 30% (trinta por cento) do quadro permanente da Vara, Gabinete ou Unidade Administrativa.** (redação dada pela Resolução n. 481, de 22.11.2022) (grifo nosso)

O CNJ, no bojo da Consulta 0001646-69.2023.2.00.0000, formulada pela Federação Nacional dos Trabalhadores do Judiciário nos Estados (Fenajud), esclareceu, com ressalva, que o percentual de 30% previsto no art. 5º, III, da Resolução CNJ nº 227/2016 não deve ser aplicado a servidores permanentes da área de Tecnologia da Informação e Comunicação do Poder Judiciário brasileiro; que as alíneas "a", "b" e "c" do inciso II do artigo 5º da Resolução CNJ nº 227/2016 foram tacitamente revogadas pela Resolução CNJ nº 343/2020, que é norma especial, destinada a garantir proteção e tratamento prioritário às pessoas com deficiência, necessidades especiais, doença grave ou mobilidade reduzida; e que as concessões de pedidos de teletrabalho, quer integral ou parcial, nos termos da Resolução CNJ nº 343/2020, não devem ser computadas no percentual de 30% previsto no art. 5º, III, da Resolução CNJ nº 227/2016.

Nesse contexto, as únicas exceções previstas ao percentual estipulado no art. 5º, III, da Resolução CNJ nº 227/2016, são em relação aos servidores permanentes da área de



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

TIC e aos que possuem condições especiais de trabalho, nos termos da Resolução CNJ nº 343/2020.

No entanto, o art. 6 da Resolução Administrativa TRT 13 47/2022 dispõe que a limitação do percentual máximo de servidores permitidos para o regime de teletrabalho poderá ser flexibilizada para os servidores das unidades que aderirem ao regime de gestão ágil.

**RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA TRT 13 Nº 47/2022**

Art. 6º **O limite quantitativo e a condição pessoal do servidor, tratados no art. 5º, a exigência de comparecimento presencial, definida no art. 3º, e a previsão para o fornecimento de equipamentos, estipulada em regulamento específico, poderão ser flexibilizados para os servidores das unidades que aderirem ao regime de gestão ágil** a ser estabelecido pela Presidência do Tribunal, conforme regulamentação própria.

Já o art. 27 estabelece que o limite máximo de servidores permitidos para o regime de teletrabalho poderá atingir o total de 50% por unidade, enquanto não fosse editada regulamentação específica para o regime de gestão ágil.

**RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA TRT 13 Nº 47/2022**

Art. 27. **Enquanto não editada regulamentação específica para o regime de gestão ágil, o limite máximo de servidores em teletrabalho poderá atingir o total de 50%** (cinquenta por cento) por unidade, a critério da Presidência do Tribunal, mediante requerimento devidamente fundamentado do gestor.

§ 1º Até que o regime de gestão ágil esteja regulamentado, a Presidência do Tribunal poderá autorizar a flexibilização do limite de servidores em teletrabalho às unidades administrativas que cumpram todos os requisitos mínimos elencadas no art. 6º desta Resolução.

§ 2º A hipótese do § 1º deste artigo será permitida desde que todos os servidores em teletrabalho na unidade adotem a modalidade parcial, compareçam presencialmente ao menos 2 (duas) vezes por semana e registrem obrigatoriamente o ponto em sistema eletrônico, podendo-se autorizar a modalidade integral apenas aos portadores de deficiência, aos servidores em teletrabalho no exterior e aos servidores previamente autorizados a realizar suas atividades em residência fora da região metropolitana do município da unidade de lotação.



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Diante do exposto, propõe-se a alteração da Resolução Administrativa TRT 13 n° 47/2022, no que concerne à exceção do percentual máximo permitido de servidores em teletrabalho.

**2.1.1.5. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO**

O normativo que regulamenta o teletrabalho no TRT da 18ª Região é a Resolução Administrativa TRT 18 n° 160/2016, publicada no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho no dia 22/11/2016, cuja última alteração foi realizada pela Portaria TRT18 GP N° 515/2023, publicada em 03/03/2023.

Em que pese o normativo esteja atualizado e considere em seu texto as Resoluções CNJ n°s 227/2016 e a Resolução CSJT n° 151/2015, bem como todas suas atualizações, foram constatadas divergências com as normas atuais dos referidos Conselhos.

A Resolução CNJ n° 481/2022 acrescentou ao art. 5° da Resolução CNJ n° 227/2016 a limitação de até 30% de servidores em regime de teletrabalho do quadro permanente da Vara, Gabinete ou Unidade Administrativa.

No entanto, a Portaria TRT18 GP n° 515/2023 alterou o inciso III do art. 5° da Resolução Administrativa TRT18 n° 160/2016, determinando que o percentual máximo de servidores em teletrabalho deve ser em relação a capacidade de cada Vara do Trabalho, Gabinete de Desembargador(a) ou unidade administrativa.

**RESOLUÇÃO CNJ N° 227/2016**

Art. 5° Compete ao gestor da unidade sugerir à Presidência ou à outra unidade por ela definida os





PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

nomes dos servidores interessados em atuar em regime de teletrabalho, cujo pleito será deferido desde que haja interesse da Administração e, quando for o caso, interesse público, observadas as seguintes diretrizes: (redação dada pela Resolução n. 481, de 22.11.2022)

(...)

III - a quantidade de servidores e as atividades que poderão ser executadas em regime de teletrabalho serão definidas por proposta da Comissão de Gestão do Teletrabalho de cada órgão, devidamente justificada, e aprovada por ato de sua respectiva Presidência, observando-se as vedações constantes no inciso I, além da limitação do número máximo de servidores, que não poderá exceder 30% (trinta por cento) **do quadro permanente da Vara, Gabinete ou Unidade Administrativa.** (redação dada pela Resolução n. 481, de 22.11.2022) (grifo nosso)

**RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA TRT 18 N° 160/2016**

Art. 5º Compete ao gestor da unidade indicar, entre os servidores interessados, aqueles que atuarão em regime de teletrabalho, observadas as seguintes diretrizes:

III - o teletrabalho não poderá ultrapassar 30% **da capacidade de cada Vara do Trabalho, Gabinete de Desembargador(a) ou unidade administrativa,** nos termos da Resolução CNJ N° 481/2022, arredondando-se as frações para o primeiro número inteiro imediatamente superior; (Inciso alterado pela Portaria TRT 18ª GP n° 515/2023)

Acerca disso, cumpre ressaltar que a adoção da “lotação ideal” pode aumentar significativamente o quantitativo de servidores em teletrabalho, visto que comumente é superior à lotação efetiva. Na mesma esteira, consoante a Ata lavrada para a Correição Ordinária realizada no TRT da 10ª Região, no período de 6 a 10 de novembro de 2023, a Ministra Corregedora-Geral corrobora o entendimento da equipe de auditoria de que deve ser adotada a lotação efetiva da unidade, uma vez que melhor retrata o espírito da decisão



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

proferida pelo CNJ nos autos de Processo PCA 2260-11.2022.2.00.0000.

Ademais, o art. 18 da Resolução Administrativa TRT 18 n° 160/2016 determina que os gestores das unidades participantes do teletrabalho devem encaminhar anualmente relatório à antiga Comissão de Gestão do Teletrabalho, divergindo com o prazo estabelecido nas Resoluções CNJ 227/2016 e CSJT 151/2015.

**RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA TRT 18 N° 160/2016**

Art. 18. Os gestores das unidades participantes deverão encaminhar **anualmente**, até 30 de setembro, relatório à Comissão de Gestão do Teletrabalho, apresentando a relação dos servidores que participaram do teletrabalho, a relação dos servidores que concluíram o curso indicado no inciso IX do art. 9º, as dificuldades observadas e os resultados alcançados. (Redação dada pela Resolução Administrativa TRT18 n° 69/2018) (grifo nosso)

No entanto, a Portaria TRT18 n° 431/2023, normativo atual que rege a atuação do Subcomitê de Gestão do Teletrabalho do TRT, está alinhado às Resoluções do CNJ e CSJT e estabelece, dentre as atribuições do supracitado Subcomitê, a análise dos resultados apresentados pelos gestores das unidades participantes do teletrabalho, em avaliações com periodicidade máxima semestral.

**PORTARIA TRT 18ª SGPE N° 431/2023**

Art. 4º São atribuições do Subcomitê de Gestão do Teletrabalho:

I - analisar os resultados apresentados pelas unidades participantes, em avaliações **com periodicidade máxima semestral**, e propor os aperfeiçoamentos necessários; (grifo nosso)



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Assim sendo, verifica-se a necessidade de alteração do normativo que rege o teletrabalho no TRT no intuito de firmar a periodicidade correta para o envio dos relatórios pelos gestores das unidades participantes do teletrabalho no TRT.

Ante o exposto, propõe-se a alteração da Resolução Administrativa TRT 18 n° 160/2016, no que concerne à forma de apuração relativa ao limite do percentual máximo de servidores em teletrabalho, estabelecido no art. 5º, III, da Resolução CNJ n° 227/2016 e à periodicidade de envio pelos gestores dos relatórios para acompanhamento dos resultados dos servidores pelo Subcomitê de Gestão do Teletrabalho.

#### **2.1.1.6. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 23ª REGIÃO**

O normativo que regulamenta o teletrabalho no TRT da 23ª Região é a Resolução Administrativa TRT 23 n° 110/2021, publicada no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho no dia 26/10/2021, cuja última alteração foi realizada pela Resolução Administrativa TRT 23 n° 402/2023, de 24/07/2023.

A Resolução CNJ n° 481/2022 acrescentou ao art. 5º da Resolução CNJ n° 227/2023 a limitação de até 30% de servidores em regime de teletrabalho do quadro permanente da Vara, Gabinete ou Unidade Administrativa, *in verbis*:

#### **RESOLUÇÃO CNJ N° 227/2016**

Art. 5º Compete ao gestor da unidade sugerir à Presidência ou à outra unidade por ela definida os nomes dos servidores interessados em atuar em regime de teletrabalho, cujo pleito será deferido desde que haja interesse da Administração e, quando for o caso, interesse público, observadas as seguintes diretrizes: (redação dada pela Resolução n. 481, de 22.11.2022)



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

(...)

III - a quantidade de servidores e as atividades que poderão ser executadas em regime de teletrabalho serão definidas por proposta da Comissão de Gestão do Teletrabalho de cada órgão, devidamente justificada, e aprovada por ato de sua respectiva Presidência, observando-se as vedações constantes no inciso I, **além da limitação do número máximo de servidores, que não poderá exceder 30% (trinta por cento) do quadro permanente da Vara, Gabinete ou Unidade Administrativa.** (redação dada pela Resolução n. 481, de 22.11.2022) (grifo nosso)

O CNJ, no bojo da Consulta 0001646-69.2023.2.00.0000, formulada pela Federação Nacional dos Trabalhadores do Judiciário nos Estados (Fenajud), esclareceu, com ressalva, que o percentual de 30% previsto no art. 5º, III, da Resolução CNJ nº 227/2016 não deve ser aplicado a servidores permanentes da área de Tecnologia da Informação e Comunicação do Poder Judiciário brasileiro; que as alíneas "a", "b" e "c" do inciso II do artigo 5º da Resolução CNJ nº 227/2016 foram tacitamente revogadas pela Resolução CNJ nº 343/2020, que é norma especial, destinada a garantir proteção e tratamento prioritário às pessoas com deficiência, necessidades especiais, doença grave ou mobilidade reduzida; e que as concessões de pedidos de teletrabalho, quer integral ou parcial, nos termos da Resolução CNJ nº 343/2020, não devem ser computadas no percentual de 30% previsto no art. 5º, III, da Resolução CNJ nº 227/2016.

Nesse contexto, as exceções previstas ao percentual estipulado no art. 5º, III, da Resolução CNJ nº 227/2016, são em relação aos servidores permanentes da área de TIC e aos que possuem condições especiais de trabalho, nos termos da Resolução CNJ nº 343/2020.



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

No entanto, o §5º do art. 10 da Resolução Administrativa TRT 23 nº 110/2021 prevê que devem ser desconsiderados para efeito da apuração do percentual do limite máximo de servidores em teletrabalho os servidores que estiverem em regime de trabalho remoto e em regime de produtividade, devendo ser computados como se estivessem em regime presencial.

**RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA TRT 23 Nº 110/2021**

Art. 10. O limite máximo de servidores em teletrabalho, integral ou parcial, por unidade, é de 30%, arredondando-se as frações para o primeiro número inteiro imediatamente superior. (Art. 10, caput, com redação dada pela PORTARIA TRT SGP GP Nº 041/2023)

(...)

**§5º. Os servidores que estiverem em regime de trabalho remoto e em regime de produtividade, conceituados em atos normativos específicos, serão desconsiderados para efeito da apuração do percentual definido no caput, sendo computados, para os efeitos desta Resolução, como se estivessem em regime presencial.** (Parágrafo 5º do art. 10 com redação dada pela Resolução Administrativa n. 260, de 15 de dezembro de 2022) (grifo nosso)

Quanto ao regime de produtividade, cabe esclarecer que essa modalidade proposta pelo TRT não foi considerada escopo dessa ação de auditoria, visto que não prevê a realização de trabalho fora das dependências do Tribunal. De acordo com o parágrafo único do art. 3º da Portaria TRT SGP GP nº 215/2022, a submissão ao regime de produtividade não dispensa o servidor da frequência diária à unidade de lotação. Dessa forma, não configura modalidade similar ao teletrabalho.

**PORTARIA TRT SGP GP Nº 215/2022**

Art. 3º Os servidores submetidos ao regime de produtividade **que não estejam em teletrabalho**, nos termos da Resolução Administrativa n. 110/2021,



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

**deverão, necessariamente, laborar nas dependências das unidades administrativas ou judiciárias do Tribunal Regional do Trabalho.**

Parágrafo único: **A submissão ao regime de produtividade não dispensa o servidor da frequência diária à unidade de lotação,** mas tão somente possibilita que, uma vez alcançada a quota de labor previamente estabelecida para a data, seja liberado antes do término da jornada de trabalho normal. (grifo nosso)

Verifica-se, portanto, que, fora aqueles servidores em regime de produtividade que estejam em teletrabalho e, consequentemente, submetidos ao percentual máximo previsto pelas regulamentações dos órgãos de supervisão da Justiça Federal, os demais trabalham nas dependências do TRT.

Em relação ao trabalho remoto, regulamentado pela Portaria TRT SGP GP nº 041/2023 no âmbito do Regional, trata-se de uma modalidade de trabalho realizado pelo servidor fora da sua unidade de lotação, podendo ser nas dependências do Tribunal ou não. No caso de ser realizado nas dependências do TRT, o normativo estipula que seja considerado na apuração do quantitativo máximo de servidores em teletrabalho, já em relação aos servidores autorizados a realizar o trabalho remoto fora do Regional, a norma determina a sua não inclusão na base de cálculo, sob a condição de comparecimento presencial mínimo de três dias por semana à unidade de lotação.

**PORTARIA TRT SGP GP Nº 041/2023**

Art. 3º O trabalho remoto legitima o efetivo exercício das atribuições do posto de trabalho ocupado pelo servidor, **fora de sua unidade de lotação.**

~~§1º O trabalho remoto, quando autorizado para ser executado nas dependências do TRT em unidade~~



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

~~distinta da lotação do servidor, deverá ser deduzido do limite percentual de servidores em teletrabalho. Alterado pela PORTARIA TRT SGP GP N° 043/2023~~

§1º O trabalho remoto, quando autorizado para ser **executado nas dependências do TRT em unidade distinta da lotação do servidor, deverá ser considerado na apuração do quantitativo máximo de servidores em teletrabalho** da Vara, Gabinete ou Unidade Administrativa.

~~§2º O trabalho remoto autorizado para ser executado fora das dependências do Tribunal não deverá ser deduzido do limite percentual de servidores em teletrabalho, desde que haja o comparecimento presencial mínimo de três dias por semana à unidade de lotação. Alterado pela PORTARIA TRT SGP GP N° 043/2023~~

§2º O trabalho remoto autorizado para ser **executado fora das dependências do Tribunal não deverá ser considerado na apuração do quantitativo máximo de servidores em teletrabalho** da Vara, Gabinete ou Unidade Administrativa, **desde que haja o comparecimento presencial mínimo de três dias por semana à unidade de lotação.** (grifo nosso)

Verifica-se que o trabalho remoto definido no §1º do art. 3º da Portaria TRT SGP GP n° 041/2023 também está fora do escopo dessa auditoria, tendo em vista que o trabalho é executado nas dependências do Tribunal.

No entanto, quanto ao §2º do referido artigo, trata-se de uma modalidade similar ao teletrabalho parcial. Desse modo, deve cumprir as normas vigentes a respeito do tema.

Nesse contexto, propõe-se a exclusão da excepcionalidade do regime de trabalho remoto do §5º do art. 10 da Resolução Administrativa TRT 23 n° 110/2021 no cálculo da apuração do percentual máximo de servidores em teletrabalho, bem como a revogação do §2º do art. 3º da Portaria TRT SGP GP N° 041/2023.



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

**2.1.1.7. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO**

O normativo que regulamenta o teletrabalho no TRT da 24ª Região é a Resolução Administrativa TRT 24 nº 41/2021, publicada no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho no dia 14/04/2021 e republicada com as alterações da Resolução Administrativa nº 66/2023 em 09/06/2023. Em que pese o normativo esteja atualizado, foi constatada divergência com as normas atuais do CNJ.

Em que pese o normativo esteja atualizado e considere em seu texto as Resoluções CNJ nºs 227/2016 e 343/2020 e a Resolução CSJT nº 151/2015, bem como todas suas atualizações, foi constatada divergência com as normas atuais dos referidos Conselhos.

Cabe pontuar que a Resolução CNJ nº 481/2022 acrescentou ao art. 5º da Resolução CNJ nº 227/2023 a limitação de até 30% de servidores em regime de teletrabalho do quadro permanente da Vara, Gabinete ou Unidade Administrativa, *in verbis*:

**RESOLUÇÃO CNJ Nº 227/2016**

Art. 5º Compete ao gestor da unidade sugerir à Presidência ou à outra unidade por ela definida os nomes dos servidores interessados em atuar em regime de teletrabalho, cujo pleito será deferido desde que haja interesse da Administração e, quando for o caso, interesse público, observadas as seguintes diretrizes: (redação dada pela Resolução n. 481, de 22.11.2022)

(...)

III - a quantidade de servidores e as atividades que poderão ser executadas em regime de teletrabalho serão definidas por proposta da Comissão de Gestão do Teletrabalho de cada órgão, devidamente justificada, e aprovada por ato de sua respectiva





PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Presidência, observando-se as vedações constantes no inciso I, **além da limitação do número máximo de servidores, que não poderá exceder 30% (trinta por cento) do quadro permanente da Vara, Gabinete ou Unidade Administrativa.** (redação dada pela Resolução n. 481, de 22.11.2022) (grifo nosso)

O CNJ, no bojo da Consulta 0001646-69.2023.2.00.0000, formulada pela Federação Nacional dos Trabalhadores do Judiciário nos Estados (Fenajud), esclareceu, com ressalva, que o percentual de 30% previsto no art. 5º, III, da Resolução CNJ nº 227/2016 não deve ser aplicado a servidores permanentes da área de Tecnologia da Informação e Comunicação do Poder Judiciário brasileiro; que as alíneas "a", "b" e "c" do inciso II do artigo 5º da Resolução CNJ nº 227/2016 foram tacitamente revogadas pela Resolução CNJ nº 343/2020, que é norma especial, destinada a garantir proteção e tratamento prioritário às pessoas com deficiência, necessidades especiais, doença grave ou mobilidade reduzida; e que as concessões de pedidos de teletrabalho, quer integral ou parcial, nos termos da Resolução CNJ nº 343/2020, não devem ser computadas no percentual de 30% previsto no art. 5º, III, da Resolução CNJ nº 227/2016.

Nesse contexto, as exceções previstas ao percentual estipulado no art. 5º, III, da Resolução CNJ nº 227/2016 são em relação aos servidores permanentes da área de TIC e aos que possuem condições especiais de trabalho, nos termos da Resolução CNJ nº 343/2020.

No entanto, o inciso IV do art. 3º da Resolução Administrativa TRT 24 nº 041/2021 dispõe que a limitação do percentual máximo de servidores permitidos para o regime de



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

teletrabalho também não se aplica aos assistentes de juízes substitutos.

**RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA TRT 24 n° 041/2021**

Art. 3°. Compete ao gestor da unidade sugerir à Presidência ou à outra unidade por ela definida, os nomes dos servidores interessados em atuar em regime de teletrabalho, cujo pleito será deferido desde que haja interesse da Administração e, quando for o caso, interesse público, observadas as seguintes diretrizes: (redação dada pela Resolução Administrativa 7/2023)

(...)

IV - O limite máximo de servidores em teletrabalho é de 30% (trinta por cento) do quadro permanente da vara do trabalho, do gabinete de desembargador, da unidade de apoio judiciário ou da unidade administrativa, arredondando-se as frações para o primeiro número inteiro superior, **não se aplicando o limite percentual aos assistentes de juízes substitutos** e aos magistrados e servidores abrangidos pelas condições especiais de trabalho previstas na RA n. 149/2020; (Redação dada pela Resolução Administrativa n. 66/2023) (grifo nosso)

Dessa forma, verifica-se que o aludido normativo interno extrapolou a decisão prolatada pelo CNJ (Consulta 0001646-69.2023.2.00.0000), na qual somente foram excetuados do limite de 30% (trinta por cento), os servidores permanentes da área de Tecnologia da Informação e Comunicação, bem como as hipóteses previstas na Resolução CNJ n° 343/2020.

Diante do exposto, por não haver previsão normativa que permita a excepcionalidade dos assistentes de juízes substitutos ao cálculo do percentual previsto no art. 5° da Resolução CNJ n° 227/2023, propõe-se a alteração da Resolução Administrativa TRT 24 n° 041/2021.



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

### 2.1.2 Conclusão

Preliminarmente, cumpre destacar que, ante a inclusão do § 7º ao art. 12 da Resolução CNJ nº 219/2016, o desalinhamento apontado nos normativos dos Tribunais Regionais do Trabalho da 3ª e da 24ª Regiões tornaram-se sem efeito, não remanescendo para esses Regionais propostas de encaminhamento.

Quanto aos Tribunais Regionais do Trabalho da 1ª, 11ª, 13ª, 18ª e 23ª Regiões, em que pese as considerações trazidas em suas manifestações, bem como algumas providências já tomadas, verificam-se que essas não são suficientes para o afastamento do achado de auditoria.

Diante disso, considerando a necessidade de promover o alinhamento das regulamentações dos TRTs com as Resoluções CNJ nº 227/2016 e CSJT nº 151/2015, cumpre ratificar o achado de auditoria, mantendo-se as propostas de encaminhamento a serem submetidas à deliberação do CSJT para sanar as falhas identificadas.

### 2.1.3 Proposta de encaminhamento

Propor ao CSJT determinar:

I- ao **Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região** que:

- a) abstenha-se, **imediatamente**, de conceder trabalho remoto aos gestores na forma estipulada no art. 46 do ATO TRT1 N.º 45/2023;
- b) **no prazo de 60 dias**, revise e altere o ATO TRT1 nº 45/2023 para seu alinhamento às Resoluções CNJ



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

nº 227/2016 e CSJT nº 151/2015, adotando as seguintes medidas:

- i. excluir a modalidade de trabalho remoto de gestor, conforme previsto no art. 46 do ATO TRT1 N.º 45/2023;
  - ii. estabelecer a periodicidade, no máximo, semestral para as avaliações do teletrabalho no TRT pela instância de governança, com base em indicadores e resultados auferidos sobre o cumprimento de seus objetivos.
- c) considerando sua conveniência administrativa, dada a faculdade conferida pelas Resoluções CNJ nº 227/2016 e CSJT nº 151/2015, altere o ATO TRT1 nº 45/2023 para prever a possibilidade de teletrabalho aos gestores, conforme as modalidades, critérios e controles previstos nas aludidas resoluções.

II- ao **Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região** que, **no prazo de 60 dias**, revise e altere a Resolução Administrativa TRT11 nº 35/2023 para seu alinhamento às Resoluções CNJ nº 227/2016 e CSJT nº 151/2015, excluindo a previsão de não inclusão, no cálculo do limite máximo permitido de servidores em teletrabalho, dos servidores que, embora tenham direito à licença para acompanhar o cônjuge, optem por ficar em teletrabalho no Regional.

III- ao **Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região** que, **no prazo de 60 dias**, altere a Resolução Administrativa TRT13 N.º 47/2022 para seu alinhamento às Resoluções CNJ nº



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

227/2016 e CSJT nº 151/2015, excluindo a flexibilização de limite máximo permitido de servidores em teletrabalho, para as unidades que aderirem ao regime de gestão ágil.

IV- ao **Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região** que:

- a) **no prazo de 60 dias**, revise e altere a Resolução Administrativa TRT 18 nº 160/2016 para seu alinhamento às Resoluções CNJ nº 227/2016 e CSJT nº 151/2015, alterando a base de cálculo estabelecida no inciso III-C; e alterando o prazo para os gestores das unidades participantes do teletrabalho encaminharem os relatórios ao Subcomitê de Gestão do Trabalho;
- b) **no prazo de 180 dias**, adeque o teletrabalho no TRT à forma de cálculo relativa ao limite do percentual máximo de servidores em teletrabalho, estabelecido no art. 5º, III, da Resolução CNJ nº 227/2016;
- c) **no prazo de 180 dias**, adeque a regularidade de encaminhamento dos relatórios dos gestores das unidades participantes do teletrabalho ao Subcomitê de Gestão do Trabalho.

V- ao **Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região** que:

- a) **no prazo de 60 dias**, altere a Resolução Administrativa TRT 23 Nº 110/2021 para seu alinhamento à Resolução CNJ nº 227/2016 e à Consulta CNJ 0001646-69.2023.2.00.0000, excluindo o



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

regime de trabalho remoto do §5º do art. 10 da Resolução Administrativa TRT 23 nº 110/2021;

b) **no prazo de 180 dias**, adeque o teletrabalho no TRT à forma de cálculo relativa ao limite do percentual máximo de servidores em teletrabalho, estabelecido no art. 5º, III, da Resolução CNJ nº 227/2016;

c) **no prazo de 60 dias**, revogue o §2º do art. 3º da Portaria TRT SGP GP Nº 041/2023.

## **2.2. Falhas na atuação da instância de governança de Teletrabalho do TRT**

### **2.2.1 Situação Encontrada**

Verificaram-se falhas de atuação das instâncias de governança do teletrabalho dos Tribunais Regionais do Trabalho da 1ª, 2ª, 3ª, 4ª, 5ª, 6ª, 7ª, 8ª, 9ª, 10ª, 11ª, 12ª, 13ª, 14ª, 15ª, 16ª, 17ª, 18ª, 19ª, 21ª, 22ª, 23ª e 24ª Regiões, no tocante à avaliação das unidades de gestão do TRT passíveis de teletrabalho, ao acompanhamento dos resultados apresentados pelos servidores em teletrabalho e à avaliação de oportunidade de melhoria dos controles implementados pelas unidades de gestão para o acompanhamento dos resultados dos servidores em teletrabalho. No Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região, verificaram-se falhas na instância de governança do teletrabalho quanto ao acompanhamento dos resultados dos servidores em teletrabalho e à avaliação de oportunidade de melhoria dos controles implementados pelas unidades de gestão



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

para o acompanhamento dos resultados dos servidores em teletrabalho.

Com vistas à análise da atuação das instâncias de governança do teletrabalho nos Tribunais Regionais do Trabalho, inicialmente, a equipe buscou verificar os alinhamentos normativos de suas atribuições e composições com as regulamentações do CNJ e CSJT.

Nessa esteira, observou-se o desalinhamento normativo nos Tribunais Regionais do Trabalho da 1ª, 17ª, 20ª, 22ª e 23ª Regiões, relatados a seguir.

No Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, as atribuições definidas para o Subcomitê de Teletrabalho no ATO TRT1 nº 45/2023 não guardam alinhamento às competências definidas pelas Resoluções CNJ nº 227/2016 e CSJT nº 151/2015, no que tange à periodicidade das avaliações dos resultados dos servidores e a fonte de informação utilizada pela instância de governança, com vistas à avaliação dos resultados e ao desenvolvimento do teletrabalho do Tribunal.

**RESOLUÇÃO CNJ Nº 227/2016**

Art. 17. Os órgãos que adotarem o regime de trabalho previsto nesta Resolução deverão instituir **Comissão de Gestão do Teletrabalho com os objetivos**, entre outros, de:

I - analisar os resultados apresentados pelas unidades participantes, em avaliações **com periodicidade máxima semestral**, e propor os aperfeiçoamentos necessários;

II - apresentar relatórios anuais à Presidência do órgão, com **descrição dos resultados auferidos e dados sobre o cumprimento dos objetivos** descritos no art. 3º desta Resolução;

III - analisar e deliberar, fundamentadamente, sobre dúvidas e casos omissos.



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

IV - propor à Presidência do Tribunal o quantitativo de servidores e as unidades que poderão executar suas atividades no regime de teletrabalho. (Incluído pela Resolução nº 298, de 22.10.2019) (grifo nosso)

**RESOLUÇÃO CSJT N° 151/2015**

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;

II - acompanhar o desenvolvimento do teletrabalho no Tribunal, em avaliações **com periodicidade máxima semestral, com base em indicadores e nos relatórios elaborados pelos gestores das unidades que tenham servidores atuando nesse regime;** (Redação dada pela Resolução CSJT nº 293, de 21 de maio de 2021)

II-A - propor à Presidência do Tribunal o quantitativo de servidores e as unidades que poderão executar suas atividades no regime de teletrabalho; (Incluído pela Resolução CSJT nº 293, de 21 de maio de 2021)

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. (grifo nosso)

**ATO TRT1 N° 45/2023**

Art. 30. **Caberá ao Subcomitê de Teletrabalho:**

I - zelar pela observância das regras constantes deste Ato;

II - acompanhar o desenvolvimento do teletrabalho neste Tribunal, **em avaliações anuais, com base nas informações extraídas dos questionários aplicados aos servidores e gestores;**

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

IV - apresentar relatórios à Presidência deste Tribunal, com descrição dos resultados obtidos e





PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

dados sobre o cumprimento dos objetivos descritos no art. 6º deste Ato;

V - outras atribuições inerentes à sua finalidade. (grifo nosso)

Verifica-se, portanto, que as resoluções do CNJ e CSJT definem que as avaliações pela instância de governança do teletrabalho, com periodicidade máxima semestral, devem ser realizadas com base em indicadores e resultados auferidos sobre o cumprimento de seus objetivos, enquanto a regulamentação do TRT firma que as avaliações serão feitas anualmente com base nas informações extraídas dos questionários aplicados aos servidores e gestores.

No Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, observou-se que as atribuições definidas para a Comissão de Gestão de Teletrabalho no ATO TRT17 SGP PRESI nº 42/2016 não guardam alinhamento às competências definidas pelas Resoluções CNJ nº 227/2016 e CSJT nº 151/2015, no que tange à proposição do quantitativo de servidores em teletrabalho e as unidades que poderão executar suas atividades no regime de teletrabalho.

**RESOLUÇÃO CNJ Nº 227/2016**

Art. 17. Os órgãos que adotarem o regime de trabalho previsto nesta Resolução deverão instituir **Comissão de Gestão do Teletrabalho com os objetivos**, entre outros, de:

I - **analisar os resultados apresentados pelas unidades participantes, em avaliações com periodicidade máxima semestral**, e propor os aperfeiçoamentos necessários;

II - apresentar relatórios anuais à Presidência do órgão, com descrição dos resultados auferidos e dados sobre o cumprimento dos objetivos descritos no art. 3º desta Resolução;



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

III - analisar e deliberar, fundamentadamente, sobre dúvidas e casos omissos.

IV - **propor à Presidência do Tribunal o quantitativo de servidores e as unidades que poderão executar suas atividades no regime de teletrabalho.** (Incluído pela Resolução nº 298, de 22.10.2019) (grifo nosso)

**RESOLUÇÃO CSJT N° 151/2015**

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;

II - **acompanhar o desenvolvimento do teletrabalho no Tribunal, em avaliações com periodicidade máxima semestral,** com base em indicadores e nos relatórios elaborados pelos gestores das unidades que tenham servidores atuando nesse regime; (Redação dada pela Resolução CSJT nº 293, de 21 de maio de 2021)

II-A - **propor à Presidência do Tribunal o quantitativo de servidores e as unidades que poderão executar suas atividades no regime de teletrabalho;** (Incluído pela Resolução CSJT nº 293, de 21 de maio de 2021)

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. (grifo nosso)

**ATO TRT17 SGP PRESI nº 42/2016**

Art. 31. A Comissão de Gestão do Teletrabalho terá como objetivos, entre outros:

~~I - analisar os resultados apresentados pelas unidades participantes, em avaliações com periodicidade máxima semestral, e propor os aperfeiçoamentos necessários; e~~

I - analisar os resultados apresentados pelas unidades participantes, em avaliações **com periodicidade máxima semestral,** e propor os aperfeiçoamentos necessários, com base em indicadores e nos relatórios elaborados pelos gestores das unidades que tenham servidores atuando nesse regime; (Redação dada pelo Ato TRT 17.<sup>a</sup> SGP/PRESI n.º 11, de 2018)



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

II - apresentar relatórios anuais à Presidência do órgão, com descrição dos resultados auferidos e dados sobre o cumprimento dos objetivos descritos no art. 3.º deste Ato; e

~~III - analisar e deliberar, fundamentadamente, sobre dúvidas e casos omissos.~~

III - analisar e propor soluções à Administração do Tribunal, fundamentadamente, acerca de eventuais problemas detectados e de casos omissos; (Redação dada pelo Ato TRT 17.ª SGP/PRESI n.º 11, de 2018)

IV - zelar pela observância das regras constantes desta Resolução; e (Incluído pelo Ato TRT 17.ª SGP/PRESI n.º 11, de 2018)

V - outras atribuições inerentes à sua finalidade. (Incluído pelo Ato TRT 17.ª SGP/PRESI n.º 11, de 2018).

Verificou-se, portanto, que o normativo do TRT está desatualizado e não guarda alinhamento com os normativos do CNJ e CSJT quanto à competência da Comissão de Gestão de Teletrabalho de propor à Presidência do Tribunal o quantitativo de servidores e as unidades que poderão executar suas atividades no regime de teletrabalho.

Já no Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região, a instituição e as atribuições do Subcomitê de Carreira, Competências e Teletrabalho estão definidas, atualmente, pelo ATO SGP.PR N° 042/2023, mas a instância de governança já existia nos normativos anteriores que orientaram o tema no TRT. Em resposta ao item 4 da RDI SECAUDI N° 17/2023, a Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT esclareceu em sua manifestação que:

ATO SGP.PR N° 042/2023 (referendado pela RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA N° 042/2023), alterado pelo ATO SGP.PR N° 057/2023 (referendado pela RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA N° 047/2023) - Institui o Subcomitê



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

de Carreira, Competências e Teletrabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região e dispõe sobre seu funcionamento.

Antes desse Subcomitê, instituído no formato da Política de Governança dos Colegiados Temáticos da Justiça do Trabalho, de que trata a Resolução CSJT nº 325/2022, funcionava a Comissão de Gestão do Teletrabalho, conforme Capítulo IV da RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA Nº 045/2021 (na redação originária).

Verificou-se, inicialmente, que o art. 2º do ATO SGP.PR Nº 042/2023 determina uma quantidade maior e mais diversa de atribuições do que o disposto nas Resoluções CNJ nº 227/2016 e CSJT nº 151/2015, uma vez que o colegiado não trata apenas de assuntos relativos a teletrabalho.

Além disso, observou-se que, entre as atribuições listadas no normativo interno do TRT, não há a periodicidade no que tange às avaliações dos resultados apresentados pelas unidades participantes do teletrabalho, bem como a proposta do quantitativo de servidores e as unidades que poderão executar suas atividades no regime de teletrabalho à Presidência do Tribunal.

**RESOLUÇÃO CNJ Nº 227/2016**

Art. 17. Os órgãos que adotarem o regime de trabalho previsto nesta Resolução deverão instituir Comissão de Gestão do Teletrabalho com os objetivos, entre outros, de:

I - analisar os resultados apresentados pelas unidades participantes, em **avaliações com periodicidade máxima semestral**, e propor os aperfeiçoamentos necessários;

II - apresentar relatórios anuais à Presidência do órgão, com descrição dos resultados auferidos e



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

dados sobre o cumprimento dos objetivos descritos no art. 3º desta Resolução;

III - analisar e deliberar, fundamentadamente, sobre dúvidas e casos omissos.

IV - **propor à Presidência do Tribunal o quantitativo de servidores e as unidades que poderão executar suas atividades no regime de teletrabalho.** (Incluído pela Resolução nº 298, de 22.10.2019) (grifo nosso)

**RESOLUÇÃO CSJT Nº 151/2015**

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;

II - acompanhar o desenvolvimento do teletrabalho no Tribunal, em **avaliações com periodicidade máxima semestral**, com base em indicadores e nos relatórios elaborados pelos gestores das unidades que tenham servidores atuando nesse regime; (Redação dada pela Resolução CSJT nº 293, de 21 de maio de 2021)

II-A - **propor à Presidência do Tribunal o quantitativo de servidores e as unidades que poderão executar suas atividades no regime de teletrabalho;** (Incluído pela Resolução CSJT nº 293, de 21 de maio de 2021)

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. (grifo nosso)

**ATO SGP.PR TRT20 Nº 042/2023**

Art. 2º Compete ao Subcomitê de Carreira, Competências e Teletrabalho:

I - zelar pela observância das diretrizes dos Conselhos Superiores e demais atos normativos que regulamentam e disciplinam o teletrabalho, a gestão de desempenho, o desenvolvimento na carreira e a gestão por competências, e propor aperfeiçoamentos nessas matérias;

II - acompanhar, auxiliar e assegurar a implantação da gestão de pessoas por competências;

III - propor a metodologia de avaliação de desempenho e de avaliação por competências;



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

IV - apreciar recursos interpostos pelos servidores avaliados, emitindo parecer conclusivo relativo à avaliação de desempenho e a progressão funcional e promoção;

V - aprovar as matrizes de competências;

VI - acompanhar as práticas de gestão por competências e estabelecer diretrizes para melhoria contínua, para que estejam sempre em consonância com o plano estratégico institucional;

VII - acompanhar a implantação e a gestão de sistema informatizado de avaliação por competências;

VIII - proceder à avaliação especial de desempenho, obrigatória para a aquisição de estabilidade do servidor em estágio probatório, considerando as pontuações obtidas nas avaliações anteriores, oportunidade em que poderá ser convocada a chefia imediata;

IX - emitir parecer conclusivo acerca das avaliações apreciadas, encaminhando-o à Diretoria-Geral, com proposta de homologação, para deliberação da Presidência do Tribunal;

X - apreciar recursos que tratem de Adicional de Qualificação;

**XI - acompanhar o desenvolvimento do teletrabalho no Tribunal, por meio da avaliação dos relatórios encaminhados pelas unidades que possuem servidores atuando nesse regime, conforme regulamentação específica do tribunal;**

**XII - consolidar as informações encaminhadas na forma do inciso XI deste artigo e apresentar relatório ao Presidente do Tribunal, propondo os aperfeiçoamentos necessários;**

XIII - apresentar relatórios anuais ao Presidente do Tribunal, com descrição dos resultados auferidos e dados sobre o cumprimento dos objetivos descritos no art. 3º da Resolução CNJ n. 227/2016;

XIV - analisar e sugerir soluções ao Presidente sobre dúvidas, problemas detectados e casos omissos;

XV - deliberar sobre casos não previstos nos atos normativos que regulamentam a gestão de desempenho, o desenvolvimento na carreira, a gestão por competências e o teletrabalho. (grifo nosso)



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Também no Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região, observou-se que o normativo interno do TRT não contempla, entre as atribuições da Comissão de Gestão do Teletrabalho, a proposta à Presidência do quantitativo de servidores e das unidades que poderão executar suas atividades no regime de teletrabalho.

**RESOLUÇÃO CNJ N° 227/2016**

Art. 17. Os órgãos que adotarem o regime de trabalho previsto nesta Resolução deverão instituir **Comissão de Gestão do Teletrabalho com os objetivos**, entre outros, de:

I - analisar os resultados apresentados pelas unidades participantes, em avaliações com periodicidade máxima semestral, e propor os aperfeiçoamentos necessários;

II - apresentar relatórios anuais à Presidência do órgão, com descrição dos resultados auferidos e dados sobre o cumprimento dos objetivos descritos no art. 3º desta Resolução;

III - analisar e deliberar, fundamentadamente, sobre dúvidas e casos omissos.

IV - **propor à Presidência do Tribunal o quantitativo de servidores e as unidades que poderão executar suas atividades no regime de teletrabalho.** (Incluído pela Resolução n° 298, de 22.10.2019) (grifo nosso)

**RESOLUÇÃO CSJT N° 151/2015**

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;

II - acompanhar o desenvolvimento do teletrabalho no Tribunal, em avaliações com periodicidade máxima semestral, com base em indicadores e nos relatórios elaborados pelos gestores das unidades que tenham servidores atuando nesse regime; (Redação dada pela Resolução CSJT n° 293, de 21 de maio de 2021)

II-A - **propor à Presidência do Tribunal o quantitativo de servidores e as unidades que**



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

**poderão executar suas atividades no regime de teletrabalho;** (Incluído pela Resolução CSJT nº 293, de 21 de maio de 2021)

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. (grifo nosso)

**RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA TRT22 Nº 22/2018**

Art. 3º Fica instituída a Comissão de Gestão do Teletrabalho com os objetivos, entre outros, de:

I. Analisar os resultados apresentados pelas unidades participantes, em avaliações com periodicidade máxima semestral, e propor os aperfeiçoamentos necessários;

II. Apresentar relatórios anuais à Presidência do órgão, com descrição dos resultados auferidos e dados sobre o cumprimento dos objetivos descritos no art. 3º desta Resolução;

**III. Elaborar, no caso do art. 6º, § 3º, parecer sobre pedido relacionado ao teletrabalho, ficando a decisão final, em todo caso, a cargo da Presidência;**

IV. Analisar e deliberar, fundamentadamente, sobre dúvidas e casos omissos. (grifo nosso)

Cumprir pontuar ainda que, em relação ao inciso III do art. 3º da Resolução Administrativa TRT22 nº 22/2018, destacado acima, embora cite o **§ 3º do art. 6º**, o mesmo não existe no referido normativo.

**RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA TRT22 Nº 22/2018**

Art. 6º Compete ao gestor da unidade indicar, entre os servidores interessados, aqueles que atuarão em regime de teletrabalho, observadas as diretrizes contidas nas mencionadas Resoluções.

Parágrafo único. Os servidores lotados na Central de Apoio ao Primeiro Grau de Jurisdição - CAP, ainda que vinculados a Varas do Trabalho, deverão apresentar o pedido ao Coordenador daquela unidade, que será o responsável pela autorização e indicação dos servidores interessados.





PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Por fim, no Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região, observou-se que o normativo interno do TRT não abrange a proposta à Presidência das unidades que poderão executar suas atividades no regime de teletrabalho.

**RESOLUÇÃO CNJ N° 227/2016**

Art. 17. Os órgãos que adotarem o regime de trabalho previsto nesta Resolução deverão instituir Comissão de Gestão do Teletrabalho com os objetivos, entre outros, de:

I - analisar os resultados apresentados pelas unidades participantes, em avaliações com periodicidade máxima semestral, e propor os aperfeiçoamentos necessários;

II - apresentar relatórios anuais à Presidência do órgão, com descrição dos resultados auferidos e dados sobre o cumprimento dos objetivos descritos no art. 3º desta Resolução;

III - analisar e deliberar, fundamentadamente, sobre dúvidas e casos omissos.

IV - **propor à Presidência do Tribunal o quantitativo de servidores e as unidades que poderão executar suas atividades no regime de teletrabalho.** (Incluído pela Resolução n° 298, de 22.10.2019) (grifo nosso)

**RESOLUÇÃO CSJT N° 151/2015**

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;

II - acompanhar o desenvolvimento do teletrabalho no Tribunal, em avaliações com periodicidade máxima semestral, com base em indicadores e nos relatórios elaborados pelos gestores das unidades que tenham servidores atuando nesse regime; (Redação dada pela Resolução CSJT n° 293, de 21 de maio de 2021)

II-A - **propor à Presidência do Tribunal o quantitativo de servidores e as unidades que poderão executar suas atividades no regime de**



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

**teletrabalho;** (Incluído pela Resolução CSJT nº 293, de 21 de maio de 2021)

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. (grifo nosso)

**RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA TRT23 Nº 110/2021**

Art. 34. A gestão do teletrabalho será realizada pelo Subcomitê de Carreiras, Competências e Teletrabalho, que, dentre outras finalidades, assegurará a utilização adequada dessa modalidade de trabalho, zelando pela observância das regras constantes desta Resolução, bem como tendo as seguintes atribuições: (Art. 34 com redação dada pela Resolução Administrativa n. 184, de 21 de outubro de 2022)

I - acompanhar o desenvolvimento do teletrabalho no Tribunal, em avaliações com periodicidade máxima semestral, com base em indicadores e nos relatórios elaborados pelos gestores das unidades que tenham servidores atuando nesse regime; (Inciso I do art. 34 com redação dada pela Resolução Administrativa n. 184, de 21 de outubro de 2022)

II - propor à Presidência do Tribunal o percentual de servidores, por área, que poderão executar suas atividades no regime de teletrabalho; (Inciso II do art. 34 com redação dada pela Resolução Administrativa n. 184, de 21 de outubro de 2022)

III - analisar e propor soluções à Administração do Tribunal, fundamentadamente, acerca de eventuais problemas detectados e de casos omissos; (Inciso III do art. 34 com redação dada pela Resolução Administrativa n. 184, de 21 de outubro de 2022)

IV - deliberar sobre casos não previstos nos atos normativos que regulamentam a gestão de desempenho, o desenvolvimento na carreira, a gestão por competências e o teletrabalho; (Inciso IV do art. 34 com redação dada pela Resolução Administrativa n. 184, de 21 de outubro de 2022)

V - outras atribuições inerentes à sua finalidade. (Inciso V do art. 34 com redação dada pela Resolução Administrativa n. 184, de 21 de outubro de 2022)

(...)



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Ante o exposto, verifica-se a necessidade de alteração nos normativos que regem o teletrabalho nos Tribunais Regionais do Trabalho da 1ª, 17ª, 20ª, 22ª e 23ª Regiões para promover seu alinhamento às Resoluções CNJ nº 227/2016 e CSJT nº 151/2015 e para as demais correções necessárias.

Por conseguinte, os objetivos pretendidos com a implementação do teletrabalho são definidos nas Resoluções CNJ nº 227/2016 e CSJT nº 151/2015, *in verbis*:

**RESOLUÇÃO CNJ Nº 227/2016**

Art.3º **São objetivos do teletrabalho:**

I - **aumentar a produtividade e a qualidade de trabalho dos servidores;**

II - promover mecanismos para atrair servidores, motivá-los e comprometê-los com os objetivos da instituição;

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

IV - contribuir para a melhoria de programas socioambientais, com a diminuição de poluentes e a redução no consumo de água, esgoto, energia elétrica, papel e de outros bens e serviços disponibilizados nos órgãos do Poder Judiciário;

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

VI - aumentar a qualidade de vida dos servidores;

VII - **promover a cultura orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados à sociedade;**

VIII - estimular o desenvolvimento de talentos, o trabalho criativo e a inovação;

IX - respeitar a diversidade dos servidores;

X - considerar a multiplicidade das tarefas, dos contextos de produção e das condições de trabalho para a concepção e implemento de mecanismos de avaliação e alocação de recursos.

**RESOLUÇÃO CSJT Nº 151/2015**



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

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.

VI - promover a cultura orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados à sociedade; (Incluído pela Resolução CSJT n. 207, de 29 de setembro de 2017)

VII - estimular o desenvolvimento de talentos, o trabalho criativo e a inovação; (Incluído pela Resolução CSJT n. 207, de 29 de setembro de 2017)

VIII - respeitar a diversidade dos servidores; (Incluído pela Resolução CSJT n. 207, de 29 de setembro de 2017)

IX - considerar a multiplicidade das tarefas, dos contextos de produção e das condições de trabalho para a concepção e implemento de mecanismos de avaliação e alocação de recursos. (Incluído pela Resolução CSJT n. 207, de 29 de setembro de 2017)

Nesse contexto, a conformação de instâncias de governança temáticas visa **definir diretrizes e construir referências que orientem os aspectos táticos e operacionais** dos temas sob sua responsabilidade, com vistas ao **alcance dos objetivos estratégicos do Órgão**. Assim, a falta de efetividade na tomada de decisões a seu cargo impede o estabelecimento de



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

diretrizes fundamentais para o correto alinhamento das ações de sua competência aos objetivos estratégicos do Órgão.

Preliminarmente, impende ressaltar que se verificou em todos os Tribunais Regionais do Trabalho a instituição formalizada das instâncias de governança do teletrabalho, com suas atribuições e composições.

Da análise da documentação encaminhada em resposta aos itens 4a e 4b da RDI SECAUDI nº 17/2023, observou-se que, nos Tribunais Regionais do Trabalho, não obstante a instituição formal da instância de governança do teletrabalho, **em alguns TRTs não foram realizadas reuniões, não restando evidenciadas suas atuações** e, naqueles em que foram encaminhadas atas de reunião, observou-se **a inexistência em suas pautas de avaliações dos resultados dos servidores em teletrabalho no TRT.**

Diante disso, e, com base nas documentações encaminhadas em resposta às RDIs SECAUDI nºs 17 e 21/2023, foram detectadas falhas de atuação nas instâncias de governança do teletrabalho nos Tribunais Regionais do Trabalho da 1ª, 2ª, 3ª, 4ª, 5ª, 6ª, 7ª, 8ª, 9ª, 10ª, 11ª, 12ª, 13ª, 14ª, 15ª, 16ª, 17ª, 18ª, 19ª, 21ª, 22ª, 23ª e 24ª Regiões no que tange à **definição de diretrizes fundamentais para implementação do regime de teletrabalho e na governança do regime de teletrabalho no Tribunal**, que serão relatadas a seguir. Cumpre destacar, por oportuno, que, no Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região, foram detectadas falhas na atuação da instância de governança de teletrabalho apenas no que tange à **governança do regime de teletrabalho no Tribunal.**



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

**a) Falhas na atuação da instância de governança na implementação do regime de teletrabalho no TRT**

Um dos principais objetivos da implementação do instituto do teletrabalho no Poder Judiciário é o aumento de produtividade. Nesse sentido, ambos normativos estabelecem que a realização do teletrabalho está restrita às atribuições em que seja possível mensurar objetivamente o desempenho do servidor, não se constituindo, portanto, direito ou dever do servidor.

**RESOLUÇÃO CNJ N° 227/2016**

Art. 4º **A realização do teletrabalho é facultativa, a critério dos órgãos do Poder Judiciário e dos gestores das unidades, e restrita às atribuições em que seja possível mensurar objetivamente o desempenho, não se constituindo, portanto, direito ou dever do servidor.**

**RESOLUÇÃO CSJT N° 151/2015**

(...)

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**

Portanto, a análise de viabilidade de mensuração objetiva do desempenho do servidor revela-se premissa fundamental para a definição de quais unidades são passíveis de implementação do regime de teletrabalho.

Os normativos estabelecem claramente **a responsabilidade da instância de governança do teletrabalho na definição, devidamente justificada, do quantitativo de**



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

servidores e das atividades que poderão ser executadas em regime de teletrabalho.

RESOLUÇÃO CNJ N° 227/2016

Art. 5º

(...)

III - a quantidade de servidores e as atividades que poderão ser executadas em regime de teletrabalho serão definidas por proposta da Comissão de Gestão do Teletrabalho de cada órgão, devidamente justificada, e aprovada por ato de sua respectiva Presidência, observando-se as vedações constantes no inciso I, além da limitação do número máximo de servidores, que não poderá exceder 30% (trinta por cento) do quadro permanente da Vara, Gabinete ou Unidade Administrativa. (redação dada pela Resolução n. 481, de 22.11.2022) (grifo nosso)

RESOLUÇÃO CSJT N° 151/2015

Art. 5º

(...)

II - a quantidade de servidores e as atividades que poderão ser executadas em regime de teletrabalho serão definidas por proposta da Comissão de Gestão do Teletrabalho de cada TRT, devidamente justificada, e aprovada por ato de sua respectiva Presidência, observando-se as vedações constantes do artigo 6º. (Redação dada pela Resolução CSJT n° 293, de 21 de maio de 2021)

§ 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. (grifo nosso)

Em resposta aos itens 9 e 11 da RDI SECAUDI N° 17/2023, verifica-se que os Tribunais Regionais do Trabalho da 1ª, 4ª, 5ª, 7ª, 9ª, 10ª, 11ª, 13ª, 15ª, 16ª, 17ª, 18ª, 19ª, 21ª, 22ª, 23ª e 24ª Regiões **não apresentaram documentação comprobatória de que utiliza metodologia formalizada para**



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

**autorização das unidades participantes** (unidades passíveis de mensuração objetiva de desempenho dos servidores) na modalidade de teletrabalho.

Na mesma esteira, da análise da documentação encaminhada em resposta à RDI SECAUDI Nº 17/2023 pelos TRTs da 2ª, 3ª, 6ª, 8ª, 12ª, 14ª Regiões, verificou-se que as metodologias estabelecidas nesses Regionais, para a autorização das unidades do TRT passíveis de teletrabalho, **não contemplam a análise de capacidade de mensuração objetiva do desempenho do servidor**. Dessa forma, verifica-se que não houve avaliação por parte das instâncias de governança desses Tribunais quanto às unidades aptas a executar suas atividades no regime de teletrabalho, tendo em vista a restrição em relação às atribuições objetivamente mensuráveis.

Não obstante a ausência de avaliação quanto à capacidade de mensuração objetiva de desempenho das unidades e a ausência de estabelecimento de diretrizes e de acompanhamento dos resultados, todos os Tribunais Regionais do Trabalho informaram possuir servidores em regime de teletrabalho integral e em regime de teletrabalho parcial, em quantitativos consideráveis (vide item 1.5 deste relatório).

Constata-se, portanto, que o elevado quantitativo de servidores em regime de teletrabalho, somado à inexistência ou à insuficiência de controles que assegurem o aumento de produtividade ou a aferição dos demais critérios previstos na regulamentação de teletrabalho, potencializa os riscos na implementação e, conseqüentemente, na governança do instituto do teletrabalho na Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus.





PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Por todo o exposto, conclui-se que há falhas na atuação das instâncias de governança do teletrabalho dos Tribunais Regionais do Trabalho da 1ª, 2ª, 3ª, 4ª, 5ª, 6ª, 7ª, 8ª, 9ª, 10ª, 11ª, 12ª, 13ª, 14ª, 15ª, 16ª, 17ª, 18ª, 19ª, 21ª, 22ª, 23ª e 24ª Regiões na implementação do regime de teletrabalho no TRT.

**b) Falhas na atuação da instância de governança na governança do regime de teletrabalho no TRT**

A governança pode ser compreendida, de forma geral, como um sistema composto por mecanismos e princípios que as instituições possuem para auxiliar a tomada de decisões e para administrar as relações com a sociedade, alinhado às boas práticas de gestão e às normas éticas, com foco em objetivos coletivos.

No âmbito do Judiciário Federal, com vistas ao estabelecimento desse sistema de auxílio para a tomada de decisões, é prática a conformação de comitês ou comissões temáticas.

Nesse contexto, as instâncias de governança do teletrabalho nos Tribunais Regionais tem como principal objetivo o domínio do instituto do teletrabalho, de forma a subsidiar as Administrações dos Tribunais nas decisões referentes ao tema em voga.

Nesse aspecto, com a finalidade de analisar os resultados apresentados pelas unidades participantes do teletrabalho e propor os aperfeiçoamentos necessários, **as instâncias de governança do teletrabalho devem realizar**



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

**avaliações**, com periodicidade máxima semestral, conforme previsto nas regulamentações do CNJ e CSJT.

Nos mesmos artigos, dos supracitados normativos, ficou estabelecida a obrigatoriedade de **apresentar à Presidência relatórios anuais, com os resultados auferidos e propostas de aperfeiçoamento**, com base em relatórios semestrais recebidos dos gestores das unidades que adotam o regime de teletrabalho nos Tribunais, *in verbis*:

**RESOLUÇÃO CNJ N° 227/2016**

(...)

Art. 17. Os órgãos que adotarem o regime de trabalho previsto nesta Resolução deverão **instituir Comissão de Gestão do Teletrabalho com os objetivos**, entre outros, de:

I - **analisar os resultados** apresentados pelas unidades participantes, em avaliações **com periodicidade máxima semestral**, e propor os aperfeiçoamentos necessários;

II - **apresentar relatórios anuais à Presidência do órgão**, com descrição dos **resultados auferidos e dados sobre o cumprimento dos objetivos descritos no art. 3º desta Resolução**;

(...)

Art. 18. Os gestores das unidades participantes **deverão encaminhar** relatório à Comissão de Gestão do Teletrabalho, **pelo menos a cada semestre**, apresentando a relação dos servidores que participaram do teletrabalho, as dificuldades observadas e os resultados alcançados. (grifo nosso)

**RESOLUÇÃO CSJT N° 151/2015**

(...)

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

II - **acompanhar** o desenvolvimento do teletrabalho no Tribunal, **em avaliações com periodicidade máxima semestral**, com base **em indicadores e nos relatórios elaborados pelos gestores das unidades que tenham servidores atuando nesse regime**; (Redação dada pela Resolução CSJT n° 293, de 21 de maio de 2021)

(...)

§ 2º Os gestores das unidades participantes **deverão encaminhar relatório à Comissão de Gestão do Teletrabalho, no mínimo a cada semestre**, apresentando a relação dos servidores teletrabalhadores, as dificuldades observadas e os resultados alcançados. (Redação dada pela Resolução CSJT n° 293, de 21 de maio de 2021) (grifo nosso)

Neste ponto, as Cortes Regionais, em sua maioria, informaram que são apresentados relatórios consolidados às instâncias de governança e encaminharam esses relatórios em resposta à RDI SECAUDI n° 21/2023.

Da análise dos relatórios de acompanhamento do teletrabalho nos TRTs, não restou evidenciado em nenhum deles a avaliação, por mensuração objetiva, da produtividade dos servidores em teletrabalho.

Verifica-se, portanto, que as medidas adotadas nos TRTs não se mostram suficientes para cumprimento da finalidade precípua do relatório semestral, qual seja: a de servir, às instâncias de governança do teletrabalho, como fonte de coleta dados, com o objetivo de identificar os benefícios e os eventuais problemas provenientes da implementação do teletrabalho nos Tribunais Regionais do Trabalho.

Assim sendo, observa-se que, não obstante os gestores dos TRTs produzam relatórios constando os resultados alcançados e as dificuldades apresentadas dos servidores em teletrabalho, não há acompanhamento pelas instâncias de



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

governança do teletrabalho dos Tribunais em relação ao quantitativo da produtividade dos servidores em teletrabalho ou a avaliação dos resultados e/ou benefícios advindos do teletrabalho.

Nessa esteira, da análise das documentações encaminhadas pelos Tribunais Regionais do Trabalho da 1ª, 2ª, 3ª, 4ª, 5ª, 6ª, 7ª, 8ª, 9ª, 10ª, 11ª, 12ª, 13ª, 14ª, 15ª, 16ª, 17ª, 18ª, 19ª, 20ª, 21ª, 22ª, 23ª e 24ª Regiões, em resposta às RDIs SECAUDI 17 e 21/2023, **resta constatada a ausência de análise dos resultados apresentados pelas unidades participantes do teletrabalho nesses Regionais.**

Constata-se que não houve nenhum tipo de avaliação quanto ao aumento de produtividade e/ou metas que busquem atingir ou subsidiar o atingimento dos objetivos pretendidos com o teletrabalho nos TRTs.

Diante desse cenário, os Tribunais Regionais do Trabalho da 1ª, 2ª, 3ª, 4ª, 5ª, 6ª, 7ª, 8ª, 9ª, 10ª, 11ª, 12ª, 13ª, 14ª, 15ª, 16ª, 17ª, 18ª, 19ª, 20ª, 21ª, 22ª, 23ª e 24ª Regiões, bem como os órgãos de supervisão do Poder Judiciário, não possuem dados elementares, para avaliar os benefícios, os impactos e os riscos inerentes, associados à modalidade de teletrabalho.

Conclui-se, portanto, que há falhas na atuação das instâncias de governança do teletrabalho nos Tribunais Regionais do Trabalho da 1ª, 2ª, 3ª, 4ª, 5ª, 6ª, 7ª, 8ª, 9ª, 10ª, 11ª, 12ª, 13ª, 14ª, 15ª, 16ª, 17ª, 18ª, 19ª, 20ª, 21ª, 22ª, 23ª e 24ª Regiões e que essas falhas de atuação representam riscos na supervisão dos resultados dos servidores



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

em teletrabalho nos TRTs e contribuem para a ocorrência das outras inconformidades encontradas pela equipe de auditoria neste relatório.

Assim sendo, no intuito de assegurar às Administrações dos Tribunais o alcance dos objetivos da implementação do teletrabalho nos moldes da regulamentação vigente, faz-se necessária a proposição de efetivação e aprimoramento da atuação das instâncias de governança do teletrabalho dos Regionais, tanto na correção das inconformidades encontradas na implementação do teletrabalho nos TRTs, quanto na governança da modalidade de trabalho em voga.

### **2.2.2 Conclusão**

Preliminarmente, cumpre destacar que o Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região, em sua manifestação, informou que teletrabalho é regulamentado no Tribunal pela Resolução Administrativa n. 045/2021, com alterações dadas pelo ATO DG.PR Nº 073/2022, referendado, com alterações, pela Resolução Administrativa n. 001/2023; pelo ATO SGP.PR Nº 005/2023, referendado, com alteração, pela Resolução Administrativa n. 020/2023; pelo ATO SGP.PR Nº 008/2023, referendado, com alteração, pela Resolução Administrativa n. 023/2023 e, ainda, com a revogação do Capítulo IV e art. 19 e introdução de nova redação para os referidos dispositivos, pelo ATO SGP.PR Nº 042/2023.

Assim sendo e entendendo que as alterações promovidas no normativo do TRT da 20ª Região são suficientes para o afastamento do achado referente ao desalinhamento às



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

regulamentações do CNJ e CSJT, não remanesce proposta de encaminhamento nesse sentido.

Ademais, verificou-se, das manifestações dos Tribunais Regionais do Trabalho da 1ª, 2ª, 3ª, 4ª, 5ª, 6ª, 7ª, 8ª, 9ª, 10ª, 11ª, 12ª, 13ª, 14ª, 15ª, 16ª, 17ª, 18ª, 19ª, 20ª, 21ª, 22ª, 23ª e 24ª Regiões, no que se referem às falhas de atuação das instâncias de governança do teletrabalho, não obstante as considerações e ressalvas de entendimento, bem como algumas ações incipientes no sentido de sanar os apontamentos feitos pela equipe de auditoria, que nenhum Regional evidenciou elementos suficientes para o afastamento do achado.

Assim sendo, mantêm-se as deliberações de auditoria, para fins de assegurar efeito vinculante ao saneamento das ocorrências apontadas.

### 2.2.3 Proposta de encaminhamento

Propor ao CSJT determinar:

I- ao **Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região** que, **no prazo de 60 dias**, revise e altere o ATO TRT1 nº 45/2023 para seu alinhamento às Resoluções CNJ nº 227/2016 e CSJT nº 151/2015, de forma a estabelecer a periodicidade, no máximo, semestral para as avaliações do teletrabalho no TRT pela instância de governança, com base em indicadores e resultados auferidos sobre o cumprimento de seus objetivos;

II- ao **Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região** que, **no prazo de 60 dias**, revise e altere o Ato TRT 17ª. SGP/PRESI nº. 42/2016, com vistas ao seu alinhamento às regulamentações do CNJ e CSJT, no tocante à competência da Comissão de Gestão



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

de Teletrabalho do TRT na proposição do quantitativo de servidores em teletrabalho e das unidades que poderão executar suas atividades no regime de teletrabalho;

III- ao **Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região** que, **no prazo de 60 dias**, revise e altere a Resolução Administrativa TRT22 nº 22/2018, com vistas ao seu alinhamento às regulamentações do CNJ e CSJT, no tocante à competência da Comissão de Gestão do Teletrabalho do TRT na proposição do quantitativo de servidores em teletrabalho e das unidades que poderão executar suas atividades no regime de teletrabalho;

IV- ao **Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região** que, **no prazo de 60 dias**, revise e altere a Resolução Administrativa TRT23 nº 110/2021, com vistas ao seu alinhamento às regulamentações do CNJ e CSJT, no tocante à competência do Subcomitê de Carreiras, Competências e Teletrabalho do TRT na avaliação e autorização das unidades que poderão executar suas atividades no regime de teletrabalho;

V- aos **Tribunais Regionais do Trabalho da 1ª, 2ª, 3ª, 4ª, 5ª, 6ª, 7ª, 8ª, 9ª, 10ª, 11ª, 12ª, 13ª, 14ª, 15ª, 16ª, 17ª, 18ª, 19ª, 21ª, 22ª, 23ª e 24ª Regiões** que, **no prazo de 180 dias**, efetivem ou aprimorem a atuação das instâncias de governança de teletrabalho, de forma a assegurar:

- a) a definição das diretrizes básicas de implementação e manutenção do instituto de teletrabalho no TRT;



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

b) a adequação do teletrabalho no TRT às diretrizes estabelecidas em cumprimento ao **item a** dessa determinação;

VI- aos **Tribunais Regionais do Trabalho da 1ª, 2ª, 3ª, 4ª, 5ª, 6ª, 7ª, 8ª, 9ª, 10ª, 11ª, 12ª, 13ª, 14ª, 15ª, 16ª, 17ª, 18ª, 19ª, 20ª, 21ª, 22ª, 23ª e 24ª Regiões** que, **no prazo de 180 dias**, efetivem ou aprimorem a atuação das instâncias de governança de teletrabalho, de forma a assegurar:

c) o acompanhamento dos resultados dos servidores em regime de teletrabalho;

d) o aprimoramento contínuo do instituto do teletrabalho no TRT por meio de sua atuação, nos termos das regulamentações do CNJ e CSJT.

### **2.3. Inexistência ou falhas no processo de trabalho de autorização das unidades organizacionais do TRT para adesão ao regime de teletrabalho**

#### **2.3.1 Situação Encontrada**

Considerando o descrito no Achado de Auditoria 2.2 deste relatório e como resultado das falhas na atuação das instâncias de governança do teletrabalho dos TRTs na implementação do regime de teletrabalho, verificou-se, no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho da 1ª, 4ª, 5ª, 7ª, 9ª, 10ª, 11ª, 13ª, 15ª, 16ª, 17ª, 18ª, 19ª, 21ª, 22ª, 23ª e 24ª Regiões, inexistência de processo de trabalho de autorização das unidades organizacionais do TRT para adesão ao





PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

regime de teletrabalho. Nos Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª, 3ª, 6ª, 8ª, 12ª, 14ª Regiões, em que pese a existência do processo de trabalho em voga, verificaram-se falhas no processo no que concerne à ausência de avaliação da capacidade de mensuração objetiva nas unidades passíveis de teletrabalho.

Acerca disso, cumpre inicialmente reiterar que as Resoluções CNJ nº 227/2016 e CSJT nº 151/2015 estabelecem que a realização do teletrabalho está restrita às atribuições em que seja possível mensurar objetivamente o desempenho e que é responsabilidade das instâncias de governança do teletrabalho dos Tribunais, tratadas nesses normativos como Comissão de Gestão do Teletrabalho, a definição das atividades que poderão ser executadas em regime de teletrabalho, *in verbis*:

**RESOLUÇÃO CNJ Nº 227/2016**

Art. 4º **A realização do teletrabalho é facultativa, a critério dos órgãos do Poder Judiciário e dos gestores das unidades, e restrita às atribuições em que seja possível mensurar objetivamente o desempenho**, não se constituindo, portanto, direito ou dever do servidor.

Art. 5º

(...)

III - **a quantidade de servidores e as atividades que poderão ser executadas em regime de teletrabalho serão definidas por proposta da Comissão de Gestão do Teletrabalho de cada órgão, devidamente justificada, e aprovada por ato de sua respectiva Presidência**, observando-se as vedações constantes no inciso I, além da limitação do número máximo de servidores, que não poderá exceder 30% (trinta por cento) do quadro permanente da Vara, Gabinete ou Unidade Administrativa. (redação dada pela Resolução n. 481, de 22.11.2022) (grifo nosso)

**RESOLUÇÃO CSJT Nº 151/2015**

Art. 3º A realização do teletrabalho é facultativa, a critério do Tribunal, e **restrita às atribuições**



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

em que seja possível, em função da característica do serviço, mensurar objetivamente o desempenho do servidor.

(...)

Art. 5º

(...)

**II - a quantidade de servidores e as atividades que poderão ser executadas em regime de teletrabalho serão definidas por proposta da Comissão de Gestão do Teletrabalho de cada TRT, devidamente justificada, e aprovada por ato de sua respectiva Presidência**, observando-se as vedações constantes do artigo 6º. (Redação dada pela Resolução CSJT nº 293, de 21 de maio de 2021)

§ 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. (grifo nosso)

Verifica-se, portanto, que os normativos do CNJ e CSJT preveem o estabelecimento de processo de trabalho de aprovação das unidades organizacionais participantes do teletrabalho, com base em proposta, devidamente justificada, da instância de governança de teletrabalho do Tribunal e com a aprovação por ato da Presidência.

Acerca disso, impende salientar que a justificativa da proposta deve comprovar que as atividades realizadas pelas unidades participantes do teletrabalho podem ser objetivamente mensuradas, tanto para os servidores em regime de trabalho presencial quanto para os servidores que pleiteiam o teletrabalho, visto que é impossível estabelecer metas de produtividade ou prever aumento de produtividade para os servidores em regime de teletrabalho, sem que a unidade tenha a mensuração de todos os servidores da unidade ainda em trabalho presencial.



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Nesse sentido, cabe destacar que, em resposta ao item 9 da RDI SECAUDI N° 17/2023, os Tribunais Regionais do Trabalho da 1ª, 4ª, 5ª, 7ª, 9ª, 10ª, 11ª, 13ª, 15ª, 16ª, 17ª, 18ª, 19ª, 21ª, 22ª, 23ª e 24ª Regiões informaram que não possuem metodologia para autorização das unidades passíveis de teletrabalho, com análise acerca da capacidade de mensuração objetiva de desempenho, nas unidades organizacionais, conforme preconizado pela regulamentação vigente.

Na mesma esteira, da análise da documentação encaminhada em resposta à RDI SECAUDI N° 17/2023 pelos TRTs da 2ª, 3ª, 6ª, 8ª, 12ª, 14ª Regiões, verificou-se que as metodologias estabelecidas nesses Regionais para a autorização das unidades do TRT passíveis de teletrabalho não contempla a análise acerca da capacidade de mensuração objetiva de desempenho pela instância de governança, nas unidades organizacionais, conforme preconizado pela regulamentação vigente.

Pelo exposto, verifica-se que a implementação do teletrabalho nos TRTs da 2ª, 3ª, 6ª, 8ª, 12ª, 14ª Regiões também não observam os normativos do CNJ e CSJT no que tange à necessidade de avaliação das unidades e da adequação de suas atividades aos critérios estabelecidos nessas regulamentações.

Observou-se, ainda, que a prática do teletrabalho nos os Tribunais Regionais do Trabalho da 1ª, 2ª, 3ª, 4ª, 5ª, 6ª, 7ª, 8ª, 9ª, 10ª, 11ª, 12ª, 13ª, 14ª, 15ª, 16ª, 17ª, 18ª, 19ª, 21ª, 22ª, 23ª e 24ª Regiões está oportunizada a todas as unidades organizacionais, administrativas e judiciárias, a critério dos gestores, sem avaliação prévia quanto à existência de mensuração de resultados nessas unidades.



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Conclui-se, portanto, pela necessidade de se estabelecer ou aprimorar o processo de trabalho de autorização das unidades organizacionais para adesão ao regime de teletrabalho nesses Regionais, para que preveja a avaliação quanto à mensuração objetiva de suas atividades, para posterior apreciação e aprovação das unidades aptas à adoção do regime de teletrabalho por ato da Presidência do TRT.

### 2.3.2 Conclusão

Verificou-se, das manifestações dos Tribunais Regionais do Trabalho da 1ª, 2ª, 3ª, 4ª, 5ª, 6ª, 7ª, 8ª, 9ª, 10ª, 11ª, 12ª, 13ª, 14ª, 15ª, 16ª, 17ª, 18ª, 19ª, 21ª, 22ª, 23ª e 24ª Regiões, em que pese as considerações e ressalvas de entendimento, bem como algumas ações incipientes no sentido de sanar os apontamentos feitos pela equipe de auditoria, que nenhum Regional trouxe novos elementos suficientes para o afastamento do achado.

Assim sendo, mantêm-se as deliberações de auditoria, para fins de assegurar efeito vinculante ao saneamento das ocorrências apontadas.

### 2.3.3 Proposta de encaminhamento

I - Propor ao CSJT determinar aos **Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª, 3ª, 6ª, 8ª, 12ª, 14ª Regiões** que, **no prazo de 120 dias**, aprimorem seus processos de trabalho de autorização das unidades organizacionais para adesão ao regime de teletrabalho, nos termos das regulamentações do CNJ e CSJT, contendo, no mínimo, os seguintes elementos:



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

- a) elaboração, pelos gestores das unidades, de plano para implementação do teletrabalho em sua unidade, com indicadores e metas objetivas para aferição da produtividade de seus servidores presencialmente e em regime de teletrabalho;
- b) avaliação, pela instância de governança do teletrabalho no TRT, das atividades que poderão ser executadas em regime de teletrabalho, restritas às atribuições em que seja possível mensurar objetivamente o desempenho dos servidores, com elaboração de proposta para deliberação da Presidência do Tribunal;
- c) aprovação, pela Presidência, das unidades passíveis de teletrabalho no TRT.

II - Propor ao CSJT determinar aos **Tribunais Regionais do Trabalho da 1ª, 4ª, 5ª, 7ª, 9ª, 10ª, 11ª, 13ª, 15ª, 16ª, 17ª, 18ª, 19ª, 21ª, 22ª, 23ª e 24ª Regiões** que, **no prazo de 120 dias**, definam e estabeleçam processo de trabalho de autorização das unidades organizacionais para adesão ao regime de teletrabalho, nos termos das regulamentações do CNJ e CSJT, contendo, no mínimo, os seguintes elementos:

- a) elaboração, pelos gestores das unidades, de plano para implementação do teletrabalho em sua unidade, com indicadores e metas objetivas para aferição da produtividade de seus servidores presencialmente e em regime de teletrabalho;
- b) avaliação, pela instância de governança do teletrabalho no TRT, das atividades que poderão ser



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

executadas em regime de teletrabalho, restritas às atribuições em que seja possível mensurar objetivamente o desempenho dos servidores, com elaboração de proposta para deliberação da Presidência do Tribunal;

c) aprovação, pela Presidência, das unidades passíveis de teletrabalho no TRT.

**2.4. Falhas e inexistências de controles internos fundamentais para a aferição do cumprimento dos requisitos de concessão e manutenção do teletrabalho para os servidores do TRT**

**2.4.1 Inexistência de controles para a aferição do quantitativo máximo de servidores em teletrabalho - 30% - por unidade organizacional do TRT e para a aferição do aumento da produtividade dos servidores em teletrabalho**

**2.4.1.1. Situação Encontrada**

Considerando o descrito no Achado de Auditoria 2.2 deste relatório e como efeito das falhas na atuação do Subcomitê de Teletrabalho na implementação do regime de teletrabalho no âmbito do TRT da 1ª Região, verificaram-se falhas e inexistências de controles internos fundamentais para aferição do cumprimento dos requisitos de concessão e manutenção de teletrabalho aos servidores do Tribunal.

**a) Falhas nos controles adotados para a aferição do quantitativo máximo de servidores em teletrabalho - 30% - por unidade organizacional do TRT**



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Verificaram-se falhas nos controles adotados para a aferição do percentual máximo de 30% de servidores em regime de teletrabalho por unidade organizacional do TRT da 1ª Região.

A Resolução CNJ nº 481, de 25 de novembro de 2022, acrescentou ao art. 5º da Resolução CNJ nº 227/2016 a limitação de até 30% de servidores em regime de teletrabalho do quadro permanente da Vara, Gabinete ou Unidade Administrativa, *in verbis*:

**RESOLUÇÃO CNJ Nº 227/2016**

Art. 5º Compete ao gestor da unidade sugerir à Presidência ou à outra unidade por ela definida os nomes dos servidores interessados em atuar em regime de teletrabalho, cujo pleito será deferido desde que haja interesse da Administração e, quando for o caso, interesse público, observadas as seguintes diretrizes: (redação dada pela Resolução n. 481, de 22.11.2022)

(...)

III - a quantidade de servidores e as atividades que poderão ser executadas em regime de teletrabalho serão definidas por proposta da Comissão de Gestão do Teletrabalho de cada órgão, devidamente justificada, e aprovada por ato de sua respectiva Presidência, observando-se as vedações constantes no inciso I, **além da limitação do número máximo de servidores, que não poderá exceder 30% (trinta por cento) do quadro permanente da Vara, Gabinete ou Unidade Administrativa.** (redação dada pela Resolução n. 481, de 22.11.2022) (grifo nosso)

No que tange ao normativo interno do Regional, o art. 3º do Ato TRT1 nº 45/2023 estabelece a mesma limitação estipulada pelo art. 5º da Resolução CNJ nº 227/2016.

**ATO TRT1 Nº 45/2023**

Art. 3º O **limite máximo de servidores em trabalho não presencial** regulamentado neste Ato em cada



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

unidade, por dia, é de 30% do quadro permanente da Vara, Gabinete, Secretarias dos órgãos de segundo grau ou Unidade Administrativa, arredondando-se as frações para o primeiro número inteiro imediatamente superior.

§ 1º O limite de 30% do caput não se aplica:

I - aos servidores em condição especial estabelecida pela Resolução nº 343, de 9 de setembro de 2020, do Conselho Nacional de Justiça e Ato nº 40, de 31 de março de 2023, deste Tribunal.

II - aos servidores lotados na Secretaria de Tecnologia da Informação (STI). (grifo nosso)

Em resposta ao item 10 da RDI SECAUDI nº 17/2023, o TRT afirmou que **não possui controle de percentual de servidores em teletrabalho por lotação**. No entanto, informou, em resposta ao item 14 da supracitada RDI, que a frequência dos servidores em teletrabalho é aferida e registrada pelos gestores das unidades.

Assim sendo, por ocasião da inspeção, ocorrida em outubro de 2023, foi demonstrado um sistema informatizado recém-desenvolvido para controle dos servidores em teletrabalho no TRT. Da apresentação e da documentação encaminhada pelo Tribunal em resposta à RDI SECAUDI nº 19/2023, verificou-se a fragilidade do controle adotado para aferição do percentual máximo - 30% - de servidores em teletrabalho, diariamente, por unidade do TRT.

Observou-se que o controle é o preenchimento manual pelo gestor da unidade de campo de frequência diário para cada servidor de sua unidade organizacional. Ali, o gestor indica quem esteve presente em quais dias, não podendo exceder os 30% de servidores não presentes na unidade diariamente. O preenchimento pode ser feito diariamente, semanalmente ou mensalmente e só será apurado no final do mês.





PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Na mesma esteira, impende ressaltar o quantitativo elevado de servidores do TRT em regime de teletrabalho parcial, 1786 servidores, e a ausência de aferição eletrônica de ponto presencial no Regional. Assim sendo, verifica-se elevado risco do controle utilizado pelo Regional.

Verifica-se, portanto, a inexistência de controle centralizado, sistemático e automatizado, razão que potencializa o risco de falhas humanas, dificultando o acompanhamento de forma dinâmica de quem está ou não em trabalho presencial e prejudicando a aferição precisa, atualizada e transparente do percentual de servidores em teletrabalho por unidade organizacional do TRT.

Nesse contexto, conclui-se que há falhas em controles internos fundamentais para a aferição do cumprimento dos requisitos de concessão e manutenção do teletrabalho para os servidores do TRT, em especial quanto à aferição do cumprimento do quantitativo máximo de 30%, por unidade organizacional, de servidores em teletrabalho.

**b) Inexistência de controles para a aferição do aumento da produtividade dos servidores em teletrabalho**

Verificou-se a inexistência de controles internos para a aferição e o monitoramento da produtividade dos servidores em teletrabalho.

As Resoluções CNJ nº 227/2016 e CSJT nº 151/2015, bem como o Ato TRT1 nº 45/2023, firmam o aumento de produtividade como um dos principais objetivos do regime de teletrabalho, assim como a promoção de cultura orientada a resultados, com



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

foco no incremento da eficiência e da efetividade nos serviços prestados à sociedade, in verbis:

**RESOLUÇÃO CNJ N° 227/2016**

Art.3º São objetivos do teletrabalho:

I - aumentar a produtividade e a qualidade de trabalho dos servidores;

(...)

VII - promover a cultura orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados à sociedade;

**RESOLUÇÃO CSJT N° 151/2015**

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;

(...)

VI - promover a cultura orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados à sociedade; (Incluído pela Resolução CSJT n. 207, de 29 de setembro de 2017)

**ATO TRT1 N° 45/2023**

Art. 7º São objetivos do teletrabalho:

I - aumentar a produtividade sem prejuízo da qualidade do trabalho dos servidores;

(...)

VII - promover a cultura orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados à sociedade;

Por oportuno, cumpre pontuar ainda que as regulamentações em voga preveem a elaboração de plano de trabalho individual, contendo, entre outros elementos, as metas de produtividade para os servidores em teletrabalho. Sobre isso, consigna-se que as falhas encontradas nos planos de trabalho dos



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

servidores em teletrabalho no TRT da 1ª Região, inclusive no que tange às metas de produtividade definidas, estão descritas no Achado de Auditoria A-5 deste relatório.

Em resposta aos itens 11, 12 e 13 da RDI SECAUDI Nº 17/2023, o TRT informou que não possui metodologia formalizada para aferição de produtividade dos servidores em teletrabalho, que a produtividade dos servidores em teletrabalho não é aferida regularmente pelos gestores e que as unidades que possuem servidores em teletrabalho não aferem a produtividade de todos os seus servidores, respectivamente.

Ainda, no intuito de complementar e esclarecer as respostas aos itens 11, 12 e 13 da RDI SECAUDI Nº 17/2023, a Secretaria de Gestão de Pessoas manifestou-se, informando que:

**MANIFESTAÇÃO SGP - ITEM 11 DA RDI SECAUDI Nº 17/2023**

*O artigo 12 do Ato nº 45/2023 dispõe sobre o plano de trabalho, requisito indispensável para início do teletrabalho de servidores. O normativo, contudo, não versa sobre metodologia para aferição de produtividade. Registre-se, porém, que os artigos 17 e 18 do normativo dispõem sobre os deveres dos gestores, dentre os quais se inclui "aferir e monitorar o cumprimento das metas de desempenho, avaliando a qualidade do teletrabalho apresentado" (inciso II do art. 17).*

**MANIFESTAÇÃO SGP - ITEM 12 DA RDI SECAUDI Nº 17/2023**

*Como já mencionado no item anterior, é dever dos gestores "aferir e monitorar o cumprimento das metas de desempenho, avaliando a qualidade do teletrabalho apresentado", bem como "responder anualmente o questionário on-line encaminhado pela DDOPE". No aludido questionário há pergunta específica sobre o atingimento de metas. Não há, contudo, mecanismo que possibilite à SGP aferir o cumprimento daquele dever.*

**MANIFESTAÇÃO SGP - ITEM 12 DA RDI SECAUDI Nº 17/2023**

*O TRT da 1ª Região não possui mecanismos para aferição de produtividade de servidores em regime*



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

*presencial. Quanto ao trabalho não presencial, o artigo 12 do Ato nº 45/2023 dispõe sobre o plano de trabalho, gerenciado pelo gestor imediato da respectiva unidade.*

Assim sendo, em que pese às manifestações da Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT da 1ª Região, verifica-se que não é realizada aferição da produtividade e dos resultados dos servidores em teletrabalho, nem por controle interno estabelecido pela Administração do TRT nem pelos gestores das unidades. Ou melhor, se a aferição é realizada pelos gestores, não existe controle pelo TRT quanto à periodicidade e sobre o resultado dessa aferição.

Na mesma esteira, em resposta ao item 16 da RDI SECAUDI Nº 17/2023, o TRT informou que ocorreram descumprimentos de prazos e/ou metas por servidores em regime de teletrabalho e a Secretaria de Gestão de Pessoas consignou em sua manifestação que:

**MANIFESTAÇÃO SGP - ITEM 12 DA RDI SECAUDI Nº 17/2023**

*Segundo relatório elaborado pela equipe da Divisão de Desenvolvimento de Pessoas - DDOPE/CGEP/SGP, para consolidação das respostas obtidas a partir da aplicação de questionário on-line aos gestores, **6% dos respondentes informaram que os servidores em teletrabalho "quase sempre" atingem as metas estipuladas no plano de trabalho**, enquanto 82% dos respondentes informaram que os servidores "sempre" atingem as metas." (grifo nosso).*

Acerca disso, cumpre destacar a limitação do relatório em tela, no qual não é possível verificar, por exemplo, se no universo desses 6% que "quase sempre atingem as metas estipuladas no plano de trabalho" houve a ocorrência de não cumprimento injustificado de metas, na qual caberia penalidade prevista na regulamentação do teletrabalho.



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Na mesma esteira, nos planos de trabalho, verificou-se que os gestores apresentam a produtividade dos servidores de formas diversas, sem relacionar com a produtividade dos servidores que executam as mesmas atividades de forma presencial.

Portanto, não restou evidenciado que a produtividade em regime presencial foi utilizada como parâmetro para o estabelecimento de meta superior aos servidores em teletrabalho, impossibilitando evidenciar o aumento de produtividade.

Assim sendo, constata-se que a aferição do aumento de produtividade e dos resultados dos servidores em teletrabalho fica a cargo exclusivamente do gestor da unidade, cuja avaliação carece de dados quantitativos e do uso, como parâmetro, da produtividade em regime presencial.

Logo, verifica-se elevado risco de não cumprimento, pelos servidores, das metas individuais estabelecidas e de não atingimento, pelas unidades organizacionais, dos resultados esperados.

Por todo exposto, conclui-se pela inexistência de controles internos para a aferição e o monitoramento da produtividade dos servidores em teletrabalho no TRT da 1ª Região e propõem-se as medidas corretivas cabíveis.

#### **2.4.1.2. Conclusão**

Da análise da manifestação do TRT da 1ª Região, observa-se que o Regional confirmou o achado de auditoria.



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Em sua manifestação, o TRT não conseguiu demonstrar a existência de controles mínimos hábeis a garantir o cumprimento do percentual máximo de 30% de servidores em teletrabalho, conforme fixado pelo Conselho Nacional de Justiça.

Aduziu apenas o TRT que, com alguns aprimoramentos, o sistema informatizado de teletrabalho tem o potencial de cumprir os requisitos de controle necessários, mas que tais aprimoramentos só poderão ser realizados futuramente, pois, no momento, a Secretaria de Gestão de Pessoas e a Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação estão sobrecarregadas devido à implantação do SIGEP-JT.

Diante do elevado risco de descumprimento do percentual máximo de servidor em teletrabalho e considerando o proeminente número de servidores na prática do teletrabalho no TRT, imperioso acrescentar a proposta de determinação ao TRT da 1ª Região no sentido de que, no prazo de 60 dias, promova o retorno dos servidores ao trabalho presencial, com exceção dos que possuem condição especial de trabalho, que sejam assistentes de juízes substitutos ou que sejam servidores permanentes da área de Tecnologia da Informação, até a adoção efetiva dos controles necessários.

#### **2.4.1.3. Proposta de encaminhamento**

Propor ao CSJT determinar ao **Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região** que, **no prazo de 60 dias**, promova o retorno dos servidores em teletrabalho ao regime presencial, com exceção dos que possuem condição especial de trabalho, que



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

sejam assistentes de juízes substitutos ou que sejam servidores permanentes da área de Tecnologia da Informação, devendo permanecer nessa condição até que sejam efetivamente adotados os controles internos que assegurem:

- a) a aferição do cumprimento do percentual máximo de 30% de servidores em teletrabalho por unidade organizacional, nos termos das Resoluções CNJ nº 227/2016 e CSJT nº 151/2015;
- b) a aferição da produtividade de seus servidores por meio de métricas objetivas;
- c) a aferição objetiva do aumento de produtividade dos servidores em regime de teletrabalho em relação aos servidores em regime presencial.

**2.4.2 Falhas nos controles adotados para a aferição do quantitativo máximo de servidores em teletrabalho - 30% - por unidade organizacional do TRT**

**2.4.2.1. Situação Encontrada**

Considerando o descrito no Achado de Auditoria 2.2 e como resultado das falhas na atuação nas instâncias de governança do teletrabalho por ocasião da implementação do regime de teletrabalho nos TRTs, verificaram-se falhas nos controles adotados para a aferição do quantitativo máximo de servidores em teletrabalho - 30% - por unidade organizacional nos Tribunais Regionais do Trabalho da 4<sup>a</sup>, 19<sup>a</sup>, 20<sup>a</sup>, 21<sup>a</sup> e 23<sup>a</sup> Regiões.



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

A Resolução CNJ nº 481, de 25 de novembro de 2022, acrescentou ao art. 5º da Resolução CNJ nº 227/2016 a limitação de até 30% de servidores em regime de teletrabalho do quadro permanente da Vara, Gabinete ou Unidade Administrativa, *in verbis*:

**RESOLUÇÃO CNJ Nº 227/2016**

Art. 5º Compete ao gestor da unidade sugerir à Presidência ou à outra unidade por ela definida os nomes dos servidores interessados em atuar em regime de teletrabalho, cujo pleito será deferido desde que haja interesse da Administração e, quando for o caso, interesse público, observadas as seguintes diretrizes: (redação dada pela Resolução n. 481, de 22.11.2022)

(...)

III - a quantidade de servidores e as atividades que poderão ser executadas em regime de teletrabalho serão definidas por proposta da Comissão de Gestão do Teletrabalho de cada órgão, devidamente justificada, e aprovada por ato de sua respectiva Presidência, observando-se as vedações constantes no inciso I, **além da limitação do número máximo de servidores, que não poderá exceder 30% (trinta por cento) do quadro permanente da Vara, Gabinete ou Unidade Administrativa.** (redação dada pela Resolução n. 481, de 22.11.2022) (grifo nosso)

Nessa esteira, relata-se as situações encontradas nas análises das documentações encaminhadas pelos Tribunais Regionais do Trabalho da 4ª, 19ª, 20ª, 21ª e 23ª Regiões.





PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

**2.4.2.1.1. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO**

O normativo interno do Regional, o art. 3º da Portaria TRT4 nº 4.650/2016 estabelece a limitação estipulada pelo art. 5º da Resolução CNJ nº 227/2016.

**PORTARIA TRT4 Nº 4.650/2016**

Art. 3º **A quantidade de servidores em regime de teletrabalho, integral ou parcial, é limitada a 30% (trinta por cento) da lotação prevista para Vara do Trabalho, Gabinete ou Unidade Administrativa.**  
(redação dada pela Portaria GP.TRT4 nº 53/2023)

§ 1º Caso a aplicação do percentual de que trata o caput resulte em número de servidores não inteiro, admitir-se-á o arredondamento para o primeiro número inteiro imediatamente superior. (redação dada pela Portaria GP.TRT4 nº 53/2023)

§ 2º Tratando-se de teletrabalho parcial, poderá ser implantado regime de revezamento que assegure, no mínimo, 70% (setenta por cento) da lotação efetiva da unidade em atividade presencial durante o expediente, admitindo-se o arredondamento para o primeiro número inteiro imediatamente inferior, caso a aplicação do referido percentual resulte em número não inteiro de servidores. (redação dada pela Portaria GP.TRT4 nº 202/2023)

Em resposta à RDI SECAUDI nº 17/2023, o TRT afirmou que possui controle de percentual de servidores em teletrabalho por lotação. E acrescentou que "O controle é realizado durante a análise de concessão de teletrabalho (tabela demonstrativa de dados)".



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Em análise aos processos de teletrabalho, verificou-se que o documento "DEMONSTRATIVO TELETRABALHO", produzido pela Seção de Frequência e Férias, no item "4) DEMONSTRATIVO DE REQUISITOS" indica o total de servidores na unidade, o número máximo de permitidos em teletrabalho na unidade e o número de servidores já autorizados para o teletrabalho na unidade, sempre considerando o percentual máximo de 30% dos servidores lotados naquela unidade. Posteriormente, o processo é instruído pela área de Gestão de Pessoas, que autoriza a modalidade de teletrabalho.

Observa-se que a área de Gestão de Pessoas verifica e assegura a observância do limite previsto no art. 5º da Resolução CNJ nº 227/2016, pontualmente, no momento da concessão do direito. Verifica-se, portanto, elevado risco do controle utilizado pelo Regional.

A inexistência de controle centralizado, sistemático e automatizado, potencializa o risco de falhas humanas, dificultando o acompanhamento de forma dinâmica de quem está ou não em trabalho presencial e prejudicando a aferição precisa, atualizada e transparente do percentual de servidores em teletrabalho por unidade organizacional do TRT.

Nesse contexto, conclui-se que há falhas em controles internos fundamentais para a aferição do cumprimento dos requisitos de concessão e manutenção do teletrabalho para os servidores do TRT, em especial quanto à aferição do cumprimento do quantitativo máximo de 30%, por unidade organizacional, de servidores em teletrabalho.



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

**2.4.2.1.2. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 19ª REGIÃO**

O normativo interno do Regional, a Resolução TRT19 nº 227/2023 alterou a redação do inciso III do art. 5º da Resolução TRT19 nº 120/2017, acrescentando a limitação estipulada pelo art. 5º da Resolução CNJ nº 227/2016.

**RESOLUÇÃO TRT19 Nº 120/2017**

Art. 5º Compete ao gestor da unidade sugerir à Presidência ou à outra unidade por ela definida os nomes dos servidores interessados em atuar em regime de teletrabalho, cujo pleito será deferido desde que haja interesse da Administração e, quando for o caso, interesse público, observadas as seguintes diretrizes: (Redação dada pela resolução n. 277, de 25 de janeiro de 2023)

(...)

III - a quantidade de servidores e as atividades que poderão ser executadas em regime de teletrabalho serão definidas por proposta da Comissão de Gestão do Teletrabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região, devidamente justificada, e aprovada por ato da Presidência, observando-se as vedações constantes no inciso I, **além da limitação do número máximo de servidores, que não poderá exceder 30% (trinta por cento) do quadro permanente da Vara, Gabinete, Unidade Judiciária ou Unidade Administrativa.** (Redação dada pela Resolução nº 277, de 25 de janeiro de 2023) (grifo nosso)

Em resposta à RDI SECAUDI nº 17/2023, o TRT afirmou que possui controle de percentual de servidores em teletrabalho



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

por lotação. No entanto, verificam-se fragilidades em relação à adoção de tal controle.

Em análise à documentação comprobatória, encaminhada em resposta à RDI SECAUDI nº 21/2023, verificou-se que o Regional enviou 17 respostas de unidades do Tribunal ao Ofício TRT 19ª GP/SEGESP nº 003/2023, datadas de fevereiro de 2023, indicando ao Setor de Desenvolvimento de Pessoas (SEGESP) do TRT o cumprimento da limitação do percentual máximo de servidores em teletrabalho da unidade organizacional.

Considerando que a consulta feita pela SEGESP foi pontual e realizada há quase um ano, provavelmente houve alterações em relação ao percentual de servidores em teletrabalho nas unidades do Regional, demonstrando elevado risco da utilização desse controle.

Além disso, em análise à documentação encaminhada pelo TRT em resposta à RDI SECAUDI 17/2023, verificou-se que o Regional possui **67 unidades participantes** do regime de teletrabalho. Dessa forma, **não restou comprovado que o TRT possui controle do cumprimento do limite** estabelecido no art. 5º da Resolução CNJ nº 227/2016 em todas as unidades participantes do teletrabalho.

Verifica-se a inexistência de controle centralizado, sistemático e automatizado, razão que potencializa o risco de falhas humanas, dificultando o acompanhamento de forma dinâmica de quem está ou não em trabalho presencial e prejudicando a aferição precisa, atualizada e transparente do percentual de servidores em teletrabalho por unidade organizacional do TRT.



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Nesse contexto, conclui-se que há falhas em controles internos fundamentais para a aferição do cumprimento dos requisitos de concessão e manutenção do teletrabalho para os servidores do TRT, em especial quanto à aferição do cumprimento do quantitativo máximo de 30%, por unidade organizacional, de servidores em teletrabalho.

**2.4.2.1.3. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 20ª REGIÃO**

No que tange ao normativo interno do Regional, verifica-se seu alinhamento à Resolução CNJ nº 227/2016 quanto à limitação máxima de servidores em teletrabalho, por unidade, no inciso III do art. 5º da Resolução Administrativa TRT20 Nº 45/2021.

**RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA TRT20 Nº 45/2021**

Art. 5º O gestor ou a gestora da unidade, ao indicar os servidores e as servidoras que realizarão atividades fora das dependências do Tribunal, observará os seguintes critérios:

(...)

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. (Redação dada pelo ATO SGP.PR Nº 008/2023, ad referendum)

Em resposta à RDI SECAUDI nº 17/2023, o TRT afirmou que possui controle de percentual de servidores em teletrabalho por lotação. E acrescentou:

Na instrução dos processos de teletrabalho, o percentual por unidade de lotação é analisado e consta da publicação no site da Transparência. Nos termos da Resolução Administrativa nº 045/2021, o limite máximo de servidores em teletrabalho, por unidade, é de 30% da respectiva lotação, arredondando-se as frações para o primeiro número



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

inteiro imediatamente superior. Há registro dos servidores em teletrabalho no SIGEP.

Da análise dos processos de teletrabalho do TRT, verificou-se que o Setor de Acompanhamento e Avaliação analisa se o servidor cumpre os requisitos para usufruto do teletrabalho, bem como informa se a unidade não excede o limite máximo estabelecido de 30%.

Considerando que a análise do limite imposto pelo art. 5º da Resolução CNJ nº 227/2016 é pontual nos processos de concessão de teletrabalho, verifica-se elevado risco no controle estabelecido pelo Regional, uma vez que há grandes chances de alterações do percentual de servidores em teletrabalho nas unidades do Tribunal no decorrer do tempo.

Ademais, não foi identificada publicação no site da Transparência do Regional quanto ao percentual de servidores em teletrabalho por unidade de lotação, conforme o TRT informou na resposta à RDI SECAUDI nº 17/2023. Assim sendo, **não restou evidenciado o controle estabelecido pelo Tribunal.**

Verifica-se a inexistência de controle centralizado, sistemático e automatizado, razão que potencializa o risco de falhas humanas, dificultando o acompanhamento de forma dinâmica de quem está ou não em trabalho presencial e prejudicando a aferição precisa, atualizada e transparente do percentual de servidores em teletrabalho por unidade organizacional do TRT.

Nesse contexto, conclui-se que há falhas em controles internos fundamentais para a aferição do cumprimento dos requisitos de concessão e manutenção do teletrabalho para os



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

servidores do TRT, em especial quanto à aferição do cumprimento do quantitativo máximo de 30%, por unidade organizacional, de servidores em teletrabalho.

**2.4.2.1.4. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 21ª REGIÃO**

No normativo interno do Regional, o inciso V do art. 7º da Resolução Administrativa TRT21 014/2022 estabelece a limitação estipulada pelo art. 5º da Resolução CNJ nº 227/2016.

**RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA TRT21 Nº 014/2022**

Art. 7º. Compete ao gestor da unidade indicar, dentre os servidores interessados, aqueles que trabalharão em regime de teletrabalho, observadas as seguintes diretrizes:

(...)

V - a quantidade de servidores em teletrabalho, por Vara, Gabinete, Unidade Administrativa ou Judiciária, é de 30% de sua lotação, arredondando-se as frações para o primeiro número inteiro imediatamente superior. (Alterado pela RA. 004.2023)

Em resposta à RDI SECAUDI nº 17/2023, o TRT afirmou que possui controle de percentual de servidores em teletrabalho por lotação. E acrescentou que "Todos os PROADs abertos com a finalidade de concessão do teletrabalho passam por instrução da Secretaria de Gestão de Pessoas, que analisa o quantitativo de servidores em teletrabalho por unidade/setor".

Em análise aos processos de teletrabalho, verificou-se que, já na solicitação para realização do teletrabalho, a chefia do servidor interessado afirma se, com a indicação, o total de servidores em teletrabalho atingirá o percentual de 30% dos servidores lotados naquela unidade. Posteriormente, o



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

processo é instruído pela área de Gestão de Pessoas, a qual reitera o cumprimento do limite do percentual com base no indicado pela chefia, como exemplo do PROAD 946/2023:

Houve o atendimento, no presente caso, ao limite de 30% de servidores em teletrabalho, na unidade. A chefia imediata, no documento 24, informou que "atualmente, há 2 processos de solicitação de teletrabalho em curso além deste (PROADs n. 890/2023 e 984/2023 e) no âmbito desta unidade, de forma que resta atendido o limite de 30% previsto no art. 7º, V, da Resolução Administrativa n. 14/2022, com a redação dada pela Resolução Administrativa n. 4/2023. Informo, outrossim, que o servidor João Nilson Kaliniewicz Rêgo não possui subordinados no exercício de suas atribuições regulares".

Observa-se que o gestor assegura a observância do limite previsto no art. 5º da Resolução CNJ nº 227/2016 sem haver a efetiva validação da informação por parte da área de Gestão de Pessoas. Verifica-se, portanto, elevado risco do controle utilizado pelo Regional.

Verifica-se, portanto, a inexistência de controle centralizado, sistemático e automatizado, razão que potencializa o risco de falhas humanas, dificultando o acompanhamento de forma dinâmica de quem está ou não em trabalho presencial e prejudicando a aferição precisa, atualizada e transparente do percentual de servidores em teletrabalho por unidade organizacional do TRT.

Nesse contexto, conclui-se que há falhas em controles internos fundamentais para a aferição do cumprimento dos requisitos de concessão e manutenção do teletrabalho para os servidores do TRT, em especial quanto à aferição do





PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

cumprimento do quantitativo máximo de 30%, por unidade organizacional, de servidores em teletrabalho.

**2.4.2.1.5. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 23ª REGIÃO**

O normativo interno do Regional, o inciso II do art. 8º da Resolução Administrativa TRT23 110/2021, estabelece a mesma limitação estipulada pelo art. 5º da Resolução CNJ nº 227/2016.

**RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA TRT23 Nº 110/2021**

Art. 8º. Compete ao gestor da unidade, após realizada a avaliação de perfil, sugerir à Presidência, ou à outra unidade por ela definida, os servidores interessados em atuar em regime de teletrabalho, cujo pleito será apreciado, sendo passível de deferimento, desde que haja interesse da Administração e, quando for o caso, interesse público, observadas, ainda, as seguintes diretrizes: (Art. 8º, caput, com redação dada pela Resolução Administrativa n. 260, de 15 de dezembro de 2022)

(...)

II - a quantidade de servidores e atividades que poderão ser executadas em regime de teletrabalho serão definidas por proposta da Comissão de Gestão do Teletrabalho, devidamente justificada, e aprovada por ato de sua respectiva Presidência, observando-se as vedações constantes no inciso I, **além da limitação do número máximo de servidores, que não poderá exceder 30% (trinta por cento) do quadro permanente de servidores da Vara, Gabinete ou Unidade Administrativa.** (Inciso II do art. 8º com redação dada pela PORTARIA TRT SGP GP Nº 041/2023)

No entanto, em resposta à RDI SECAUDI nº 17/2023, o TRT afirmou que possui controle de percentual de servidores em teletrabalho por lotação e encaminhou planilha contendo, entre outras informações, a "Lotação Paradigma" de cada unidade, para fins de cálculo da quantidade limite de servidores autorizados a exercer o teletrabalho.



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Acerca disso, cumpre ressaltar que, consoante o inciso III do art. 5º da Resolução CNJ nº 227/2016 e o inciso II do art. 8º da Resolução Administrativa TRT23 110/2021, o percentual máximo de servidores em teletrabalho deve ser em relação ao quadro permanente da Vara, Gabinete ou Unidade Administrativa.

A adoção da “Lotação Paradigma” pode aumentar significativamente o quantitativo de servidores em teletrabalho, visto que comumente é superior à lotação efetiva. Na mesma esteira, consoante a Ata lavrada para a Correição Ordinária realizada no TRT da 10ª Região, no período de 6 a 10 de novembro de 2023, a Ministra Corregedora-Geral corrobora o entendimento da equipe de auditoria de que deve ser adotada a lotação efetiva da unidade, uma vez que melhor retrata o espírito da decisão proferida pelo CNJ nos autos de Processo PCA 2260-11.2022.2.00.0000.

Por todo o exposto, conclui-se pela falha nos controles adotados pelo TRT da 23ª Região, no que tange ao cálculo de aferição do percentual máximo de servidores em teletrabalho por unidade e propõem-se as medidas corretivas cabíveis.

#### **2.4.2.2. Conclusão**

O Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região, em sua manifestação quanto ao achado de auditoria, apresentou o controle adotado para a aferição do quantitativo máximo de servidores em teletrabalho por unidade organizacional constante na página de Transparência no sítio do TRT na



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

internet. Além disso, informou que será submetido ao Subcomitê de Carreira, Competências e Teletrabalho proposta de construção de um painel no *Business Intelligence (BI)* para controlar o quantitativo máximo de 30% de servidores em teletrabalho por unidade organizacional do Tribunal.

Ante o exposto, da análise do controle adotado pelo Regional, contatou-se que o achado de auditoria foi superado, não remanescendo proposta de encaminhamento para o TRT da 20ª Região.

O Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região, em relação a este achado de auditoria, informou que o procedimento avaliado durante a ação de auditoria foi substituído por painel construído na ferramenta Power BI para um controle mais efetivo em relação à observância do limite máximo de 30% de servidores em teletrabalho por unidade organizacional.

Acerca disso, da análise do painel apresentado pelo TRT da 21ª Região, verificou-se que a solução adotada pelo Regional constitui controle efetivo para a observância do limite máximo de servidores em teletrabalho. Logo, o achado resta superado, não remanescendo sobre ele proposta de encaminhamento.

Da análise das manifestações dos demais Tribunais Regionais, em que pese as considerações e ressalvas de entendimento, verificou-se que não foram trazidos novos elementos suficientes para o afastamento do achado de auditoria. Assim sendo, mantêm-se as deliberações de auditoria para os Tribunais Regionais do Trabalho da 4ª, 19ª e 23ª



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Regiões, para fins de assegurar efeito vinculante ao saneamento das ocorrências apontadas.

**2.4.2.3. Proposta de encaminhamento**

Propor ao CSJT determinar:

I- aos **Tribunais Regionais do Trabalho da 4ª e 19ª Regiões** que, **no prazo de 120 dias**, aprimorem seus controles internos de forma a assegurar:

a) a aferição sistemática e transparente do quantitativo máximo de servidores em teletrabalho - 30% - por unidade organizacional do TRT;

II - ao **Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região** que adeque:

a) **no prazo de 90 dias**, a forma de cálculo relativamente ao limite do percentual máximo de servidores em teletrabalho, estabelecido no art. 5º, III, da Resolução CNJ nº 227/2016 e no art. 8º, II, da Resolução Administrativa TRT23 110/2021;

b) **no prazo de 180 dias**, o teletrabalho no TRT à forma de cálculo relativa ao limite do percentual máximo de servidores em teletrabalho, estabelecido no art. 5º, III, da Resolução CNJ nº 227/2016.



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

### **2.4.3 Falhas nos controles adotados para a aferição do aumento da produtividade dos servidores em teletrabalho**

#### **2.4.3.1. Situação Encontrada**

Considerando o descrito no Achado de Auditoria 2.2 deste relatório e como resultado das falhas na atuação das instâncias de governança do teletrabalho na implementação do regime de teletrabalho no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª, 3ª, 4ª, 5ª, 6ª, 8ª, 9ª, 10ª, 12ª, 13ª, 15ª, 16ª, 17ª, 18ª, 19ª, 21ª, 22ª, 23ª e 24ª Regiões, verificaram-se falhas nos controles adotados para a aferição do aumento de produtividade dos servidores em teletrabalho.

As Resoluções CNJ nº 227/2016 e CSJT nº 151/2015 firmam o aumento de produtividade como um dos principais objetivos do regime de teletrabalho, assim como a promoção de cultura orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência e da efetividade nos serviços prestados à sociedade, in verbis:

#### **RESOLUÇÃO CNJ Nº 227/2016**

Art.3º São objetivos do teletrabalho:

I - aumentar a produtividade e a qualidade de trabalho dos servidores;

(...)

VII - promover a cultura orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados à sociedade;

#### **RESOLUÇÃO CSJT Nº 151/2015**

Art. 4º O teletrabalho objetiva aumentar, em termos quantitativos e sem prejuízo da qualidade, a produtividade dos trabalhos realizados, e ainda:



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

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

(...)

VI - promover a cultura orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados à sociedade; (Incluído pela Resolução CSJT n. 207, de 29 de setembro de 2017)

Por oportuno, cumpre pontuar ainda que as regulamentações em voga preveem a elaboração de plano de trabalho individual, contendo, entre outros elementos, as metas de produtividade para os servidores em teletrabalho. Sobre isso, consigna-se que as falhas encontradas nos planos de trabalho dos servidores em teletrabalho dos Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª, 3ª, 4ª, 5ª, 6ª, 8ª, 9ª, 10ª, 12ª, 13ª, 15ª, 16ª, 17ª, 18ª, 19ª, 21ª, 22ª, 23ª e 24ª Regiões, inclusive no que tange às metas de produtividade definidas, estão descritas no Achado de Auditoria 2.5 deste relatório.

Em resposta ao item 12 da RDI SECAUDI nº 17/2023, a maioria dos Tribunais Regionais do Trabalho afirmaram que os gestores aferem regularmente a produtividade dos servidores em teletrabalho, mediante relatórios semestrais.

No entanto, da resposta aos itens 11 e 13 da referida RDI, verificou-se falhas nas metodologias adotadas pelos TRTs para aferição da produtividade dos servidores em teletrabalho, visto que as unidades que possuem servidores em teletrabalho não aferem a produtividade de todos os servidores em regime presencial e em teletrabalho.

Ainda, da análise dos relatórios semestrais de produtividade encaminhados pelos Tribunais Regionais do Trabalho, em resposta às RDI SECAUDI nº 21/2023, constatou-se



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

que os gestores apresentam a produtividade dos servidores de formas diversas, sem relacionar com a produtividade dos servidores que executam as mesmas atividades de forma presencial.

Portanto, não restou evidenciado que a produtividade em regime presencial foi utilizada como parâmetro para o estabelecimento de meta superior aos servidores em teletrabalho, impossibilitando evidenciar o aumento de produtividade.

Assim sendo, constata-se que a aferição do aumento de produtividade e dos resultados dos servidores em teletrabalho fica a cargo exclusivamente do gestor da unidade, cuja avaliação carece de dados quantitativos e do uso, como parâmetro, de produtividade em regime presencial.

Logo, verifica-se elevado risco de não cumprimento pelos servidores das metas individuais estabelecidas e de não atingimento pelas unidades organizacionais dos resultados esperados.

Por todo exposto, conclui-se pela falha de controles internos para a aferição e o monitoramento do aumento de produtividade dos servidores em teletrabalho nos Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª, 3ª, 4ª, 5ª, 6ª, 8ª, 9ª, 10ª, 12ª, 13ª, 15ª, 16ª, 17ª, 18ª, 19ª, 21ª, 22ª, 23ª e 24ª Regiões e propõem-se as medidas corretivas cabíveis.

#### **2.4.3.2. Conclusão**

Verificou-se, das manifestações dos Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª, 3ª, 4ª, 5ª, 6ª, 8ª, 9ª, 10ª, 12ª, 13ª, 15ª,



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

16<sup>a</sup>, 17<sup>a</sup>, 18<sup>a</sup>, 19<sup>a</sup>, 21<sup>a</sup>, 22<sup>a</sup>, 23<sup>a</sup> e 24<sup>a</sup> Regiões, em que pese as considerações e ressalvas de entendimento, bem como algumas iniciativas no sentido de sanar as ocorrências apontadas pela equipe de auditoria, nenhum Regional trouxe novos elementos suficientes para o afastamento do achado de auditoria.

Assim sendo, mantêm-se as deliberações de auditoria, para fins de assegurar efeito vinculante ao saneamento das ocorrências apontadas.

#### **2.4.3.3. Proposta de encaminhamento**

Propor ao CSJT determinar aos **Tribunais Regionais do Trabalho da 2<sup>a</sup>, 3<sup>a</sup>, 4<sup>a</sup>, 5<sup>a</sup>, 6<sup>a</sup>, 8<sup>a</sup>, 9<sup>a</sup>, 10<sup>a</sup>, 12<sup>a</sup>, 13<sup>a</sup>, 15<sup>a</sup>, 16<sup>a</sup>, 17<sup>a</sup>, 18<sup>a</sup>, 19<sup>a</sup>, 21<sup>a</sup>, 22<sup>a</sup>, 23<sup>a</sup> e 24<sup>a</sup> Regiões** que, **no prazo de 240 dias**, estabeleçam controles internos que assegurem:

- a) aferição da produtividade de seus servidores por meio de métricas objetivas;
- b) aferição objetiva do aumento de produtividade dos servidores em regime de teletrabalho em relação aos servidores em regime presencial.

#### **2.4.4 Falhas nos controles internos para a aferição das vedações previstas para a concessão de teletrabalho aos servidores**

##### **2.4.4.1. Situação Encontrada**

As regulamentações que regem o teletrabalho no âmbito do Judiciário estabelecem condições para que os servidores





PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

possam pleitear sua realização. O art. 5º da Resolução CNJ nº 227/2016, o art. 6º da Resolução CSJT nº 151/2015 e o art. 6º da Resolução Administrativa TRT20 nº 045/2021 pontuam as vedações que deverão ser observadas para a autorização do regime de teletrabalho para os servidores, *in verbis*:

**RESOLUÇÃO CNJ Nº 227/2016**

Art. 5º Compete ao gestor da unidade sugerir à Presidência ou à outra unidade por ela definida os nomes dos servidores interessados em atuar em regime de teletrabalho, cujo pleito será deferido desde que haja interesse da Administração e, quando for o caso, interesse público, observadas as seguintes diretrizes: (redação dada pela Resolução n. 481, de 22.11.2022)

I - poderão pleitear o teletrabalho, integral ou parcial, todos os servidores, inclusive para residir fora da sede de jurisdição do tribunal, desde que não incidam em alguma das seguintes vedações: (redação dada pela Resolução n. 481, de 22.11.2022)

- a) estejam no primeiro ano do estágio probatório; (Alterado pela Resolução nº 371, de 12.2.2021);
- b) (Revogado pela Resolução nº 371, de 12.2.2021);
- c) (Revogado pela Resolução nº 371, de 12.2.2021);
- d) apresentem contraindicações por motivo de saúde, constatadas em perícia médica;
- e) tenham sofrido penalidade disciplinar nos dois anos anteriores à indicação;
- f) (Revogado pela Resolução nº 298, de 22.10.2019)

II - verificada a adequação de perfil, terão prioridade servidores:

- a) (revogado pela Resolução n. 511, de 30.6.2023)
- b) (revogado pela Resolução n. 511, de 30.6.2023)
- c) (revogado pela Resolução n. 511, de 30.6.2023)
- d) que demonstrem comprometimento e habilidades de autogerenciamento do tempo e de organização;
- e) que estejam gozando de licença para acompanhamento de cônjuge;

**RESOLUÇÃO CSJT Nº 151/2015**



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Art. 6º A realização de teletrabalho, integral ou parcial, será permitida a todos os servidores, inclusive fora da sede de jurisdição do Tribunal, desde que autorizado e no interesse da Administração, observadas as seguintes vedações: (Redação dada pela Resolução CSJT nº 293, de 21 de maio de 2021)

I - fluência do primeiro ano do estágio probatório e, após este período, ainda durante o estágio probatório, fica permitida apenas a modalidade de teletrabalho parcial; (Redação dada pela Resolução CSJT nº 293, de 21 de maio de 2021)

II - (Revogado pela Resolução CSJT nº 293, de 21 de maio de 2021);

III - (Revogado pela Resolução CSJT nº 293, de 21 de maio de 2021);

IV - apresentem contraindicações por motivo de saúde, constatadas em perícia médica;

V - tenham sofrido penalidade disciplinar nos dois anos anteriores à indicação;

VI - (Revogado pela Resolução CSJT nº 293, de 21 de maio de 2021).

**RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA TRT20 Nº 045/2021**

Art. 6º A realização de teletrabalho, integral ou parcial, será permitida a servidores ou servidoras, observadas as seguintes vedações:

I - fluência do primeiro ano do estágio probatório e, após este período, ainda durante o estágio probatório, fica permitida apenas a modalidade de teletrabalho parcial;

II - apresentem contraindicações de trabalhar em regime de home office, por motivo de saúde, constatadas em perícia médica;

III - tenham sofrido penalidade disciplinar nos dois anos anteriores à indicação.

Verifica-se, destarte, que a observação das vedações constantes nos normativos do CNJ, CSJT e do próprio TRT faz-se necessária para a autorização, pela Administração do Tribunal, do regime de teletrabalho para os servidores.



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

O TRT informou, em resposta à RDI SECAUDI nº 21/2023, que possui controle que evita a concessão de teletrabalho aos servidores que se enquadram nos normativos acima citados, o qual é realizado pela Secretaria de Gestão de Pessoas a partir da instrução do processo.

Em primeiro lugar, cumpre esclarecer que este Regional não dispõe de sistema informatizado de controle de concessão de teletrabalho. Atualmente, **referido monitoramento é realizado pela equipe da Secretaria de Gestão de Pessoas**, a partir da protocolização, pelo Gestor da Unidade demandante, do pedido de concessão de trabalho em regime de teletrabalho. Após o recebimento do pedido, a SEGEF realiza a instrução do processo, observando a legislação vigente quanto à matéria, em especial o cumprimento de todas as formalidades necessárias ao posterior deferimento.

Ademais, como o nosso Tribunal tem um quadro diminuto, é mais rápida a identificação de um destes enquadramentos supracitados nas normas arroladas. Em caso de dúvida ou incerteza em alguma das informações é feita a conferência pela equipe de Gestão de Pessoas com o auxílio do Sistema Integrado de Gestão de Pessoas da Justiça do Trabalho, que disponibiliza prontamente todas as informações funcionais relevantes para o devido deferimento ou indeferimento dos pleitos para concessão de atuação em regime de teletrabalho dos servidores deste Tribunal.

Verificou-se, a partir dos processos de concessão de teletrabalho encaminhados pelo TRT, que, de fato, a Secretaria de Gestão de Pessoas informa se o servidor requerente atende às exigências das alíneas 'a', 'd' e 'e' do inciso I do art. 5º da Resolução CNJ 227/2016, dos incisos I, IV e V do art. 6º da Resolução CSJT 151/2015 e do art. 6º da Resolução Administrativa TRT20 nº 045/2021. No entanto, em análise à documentação encaminhada pelo Regional, constatou-se que foi concedido teletrabalho integral aos servidores de códigos



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

22039, 21938, 22101 e 22357, que ainda estão em estágio probatório.

Dessa forma, o controle adotado pelo TRT mostrou-se falho, diante do descumprimento do imposto pela alínea 'a' do inciso I do art. 5º da Resolução CNJ 227/2016, do inciso I do art. 6º da Resolução CSJT 151/2015 e do inciso I do art. 6º da Resolução Administrativa TRT20 nº 045/2021.

Assim sendo, conclui-se pela necessidade de implementação de controles que garantam a efetividade da aferição das vedações previstas para a concessão de teletrabalho aos servidores no TRT e de promoção das correções cabíveis.

#### **2.4.4.2. Conclusão**

Da análise da manifestação do TRT da 20ª Região, quanto ao item "a", em relação à concessão de teletrabalho das servidoras de matrícula 22039 e 22101, verificou-se, por meio do plano de trabalho das servidoras, que a concessão foi de teletrabalho parcial, e não integral, como informado em resposta à RDI SECAUDI nº 17/2023.

No que tange ao servidor de matrícula 22357, o TRT concordou que concedeu o regime de teletrabalho integral ao servidor em estágio probatório, sob a justificativa de ser um caso excepcional, motivado por doença de sua filha, que se encontrava, à época, internada na UTI, em outro estado. Porém, o servidor já não se encontra em regime de teletrabalho.

Por fim, em relação ao servidor de matrícula 21938, o TRT concordou que lhe concedeu equivocadamente o teletrabalho



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

integral mesmo ainda estando em estágio probatório. No entanto, o Tribunal já providenciou a devida retificação, concedendo-lhe o teletrabalho parcial, conforme evidenciado no plano de trabalho do servidor.

Verifica-se, portanto, que, não obstante o TRT tenha promovido as correções cabíveis para as falhas encontradas pela equipe de auditoria, o controle adotado mostrou-se falho. Dessa forma, reitera-se que o Regional deve implementar controles que garantam a efetividade da aferição das vedações previstas para a concessão de teletrabalho aos servidores.

#### **2.4.4.3. Proposta de encaminhamento**

Propor ao CSJT determinar **ao Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região** que, **no prazo de 90 dias**, estabeleça e implemente controles internos que assegurem a aferição das vedações previstas nas regulamentações do CNJ e CSJT para a concessão de teletrabalho aos servidores.

### **2.5. Falhas nos planos de trabalho dos servidores em teletrabalho**

#### **2.5.1 Situação Encontrada**

Verificaram-se falhas nos planos de trabalho dos servidores em teletrabalho nos Tribunais Regionais do Trabalho da 1ª, 2ª, 3ª, 4ª, 5ª, 8ª, 9ª, 10ª, 12ª, 13ª, 15ª, 16ª, 17ª, 18ª, 19ª, 21ª, 22ª, 23ª e 24ª Regiões, no que tange à



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

mensuração da produtividade e outros elementos previstos nas regulamentações dos órgãos reguladores do Poder Judiciário.

As regulamentações do Conselho Nacional de Justiça e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho estabelecem que os planos de trabalho dos servidores que optam pelo teletrabalho deverão conter, no mínimo, os elementos básicos a seguir.

**RESOLUÇÃO CNJ N° 227/2016 / RESOLUÇÃO CSJT N° 151/2015**

§ 3º O plano de trabalho a que se refere o caput deste artigo deverá contemplar:

I - a descrição das atividades a serem desempenhadas pelo servidor;

II - as metas a serem alcançadas;

III - a periodicidade em que o servidor em regime de teletrabalho deverá comparecer ao local de trabalho para exercício regular de suas atividades;

IV - o cronograma de reuniões com a chefia imediata para avaliação de desempenho, bem como eventual revisão e ajustes de metas;

V - o prazo em que o servidor estará sujeito ao regime de teletrabalho, permitida a renovação.

As Resoluções do CNJ e do CSJT estabelecem, ainda, que a realização do teletrabalho está restrita às atribuições em que seja possível mensurar objetivamente o desempenho. Além disso, observa-se que um dos principais objetivos do teletrabalho, nos termos dos supracitados normativos, é o aumento de produtividade.

Assim sendo, no intuito de clarificar o raciocínio da equipe de auditoria, é premente conceituar produtividade, indicadores de produtividade e metas de produtividade.



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

A **produtividade**, de acordo com o dicionário da Língua Portuguesa, é a eficiência na produção de algo. Isto é, **a produtividade é a capacidade de realizar o trabalho** com os recursos existentes. Vê-se, portanto, que a produtividade tem a ver com eficiência e tempo: quanto menor for o tempo levado para obter um resultado pretendido, mais produtivo será o sistema e/ou o servidor. Logo, percebe-se que **produtividade é algo mensurável**, ou seja, que pode ser medido.

Quanto aos **indicadores de produtividade**, ou indicadores de resultado, **são métricas ou números que quantificam a capacidade de produzir**. Eles quantificam a produtividade e auxiliam a gestão no monitoramento da capacidade de produzir de cada servidor lotado em sua unidade organizacional e, conseqüentemente, no monitoramento da capacidade de entrega de resultado de sua competência. Nesse sentido, impende ressaltar que **os indicadores de produtividade são valores quantitativos**, onde não há espaço para subjetividades.

As **metas de produtividade**, por sua vez, representam os resultados esperados pelas unidades organizacionais ou pelo Tribunal, no sentido de aumentar sua produção, sem elevar os recursos disponíveis nem comprometer a qualidade final das entregas. Definem as capacidades **de produzir mais com os mesmos recursos**. As metas de produtividade preveem o aumento da produtividade existente, já mensurada e estável. As metas de produtividade podem ser coletivas ou individuais. De forma individualizada, a meta de produtividade demonstra o aumento de produtividade previsto para cada servidor.

Do exposto, resumidamente, observa-se que o estudo do trabalho e das entregas de uma unidade organizacional e,



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

consequentemente, de cada servidor lotado nessa unidade, define a produtividade daquela lotação. Para aferição periódica da produtividade, devem ser definidos e mensurados os indicadores de produtividade para as atividades desempenhadas naquela unidade organizacional. A partir dos resultados apresentados pelos indicadores de produtividade, é possível estabelecer metas para o aumento individual e coletivo da produtividade da unidade.

Da análise dos planos de trabalho dos servidores em teletrabalho nos TRTs, constatou-se que, na maioria dos planos de trabalho dos servidores em teletrabalho, dentro da amostra selecionada, não foi possível identificar, entre outros elementos a) **aumento de produtividade** e b) **metas específicas, mensuráveis e com prazo determinado**.

Conforme observado, o modelo de teletrabalho no Poder Judiciário foi formulado com a intenção de ser orientado ao aumento de produtividade. Entretanto, da análise amostral dos planos de trabalho encaminhados pelos TRTs, não restou evidenciado que a produtividade em regime presencial foi utilizada como parâmetro para o estabelecimento de meta superior aos servidores em teletrabalho. Tal ocorrência impossibilita evidenciar que houve aumento de produtividade.

Outrossim, grande parte das metas estabelecidas nos planos de trabalho não é mensurável de forma objetiva. Quanto a esse tema, uma boa prática de gestão pública, adotada internacionalmente nas principais organizações, é a definição de metas, de acordo com o conceito SMART (Specific, Measurable, Attainable, Realistic e Time-bound), ou seja,





PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

metas que são específicas, mensuráveis, apropriadas, realistas e com prazo determinado.

Com base na metodologia SMART, três características não constavam na maioria dos planos de trabalho dos TRTs da 1ª, 2ª, 3ª, 4ª, 5ª, 8ª, 9ª, 10ª, 12ª, 13ª, 15ª, 16ª, 17ª, 18ª, 19ª, 21ª, 22ª, 23ª e 24ª Regiões: a) **especificidade** da meta, expressando clareza na meta a ser atingida; b) **mensurabilidade** da meta, indicando a extensão na qual a meta deve ser atingida e c) **prazo determinado** para o cumprimento da meta.

Na elaboração de um plano de trabalho, espera-se que sejam estabelecidas metas específicas de entregas, com quantitativo superior em relação à produtividade presencial e prazo máximo para sua execução, com vistas ao alcance dos objetivos pretendidos, assegurando a transparência sobre o aumento de produtividade com a implantação do teletrabalho.

Verifica-se, portanto, a oportunidade de melhoria nos planos de trabalho dos TRTs da 1ª, 2ª, 4ª, 5ª, 8ª, 9ª, 10ª, 12ª, 13ª, 15ª, 16ª, 17ª, 18ª, 19ª, 21ª, 22ª, 23ª e 24ª Regiões, no intuito de clarificar e quantificar objetivamente as atividades dos servidores em teletrabalho, com base em indicadores previamente definidos e mensurados, com vistas ao cumprimento das regulamentações que regem o instituto do teletrabalho no Poder Judiciário.

## 2.5.2 Conclusão

Verificou-se, das manifestações dos Tribunais Regionais do Trabalho da 1ª, 2ª, 3ª, 4ª, 5ª, 8ª, 9ª, 10ª, 12ª, 13ª, 15ª, 16ª, 17ª, 18ª, 19ª, 21ª, 22ª, 23ª e 24ª Regiões, em que pese



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

as considerações e ressalvas de entendimento, bem como algumas ações incipientes no sentido de sanar os apontamentos feitos pela equipe de auditoria, que nenhum Regional trouxe novos elementos suficientes para o afastamento do achado.

Assim sendo, mantêm-se as deliberações de auditoria, para fins de assegurar efeito vinculante ao saneamento das ocorrências apontadas.

### 2.5.3 Proposta de encaminhamento

Propor ao CSJT determinar **aos Tribunais Regionais do Trabalho da 1ª, 2ª, 3ª, 4ª, 5ª, 8ª, 9ª, 10ª, 12ª, 13ª, 15ª, 16ª, 17ª, 18ª, 19ª, 21ª, 22ª, 23ª e 24ª** Regiões que, **no prazo de 240 dias:**

- a) estabeleçam controles internos que assegurem a aferição objetiva do aumento de produtividade dos servidores em regime de teletrabalho em relação aos servidores em regime presencial;
- b) aprimorem os planos de trabalho dos servidores em regime de teletrabalho, de forma a conter todos os elementos definidos nas regulamentações do CNJ e CSJT, em especial a descrição objetiva do aumento de produtividade em relação à referência existente para os servidores em regime presencial, com metas claramente definidas.



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

**2.6. Concessão de trabalho remoto sem a devida regulamentação nos termos do CNJ-PCA 0002260-11.2022.2.00.0000**

**2.6.1 Situação Encontrada**

Verificaram-se concessões de trabalho remoto a magistrados no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho da 6ª e 13ª Regiões sem a correspondente regulamentação nos termos do Procedimento de Controle Administrativo (PCA) nº 0002260-11.2022.2.00.0000.

Inicialmente, cabe pontuar que, como regra, as audiências são realizadas de forma presencial, com a presença do juiz e das partes na unidade jurisdicional. As audiências telepresenciais ocorrem com a presença do magistrado na unidade judicial, quando da impossibilidade de comparecimento de algum dos participantes ou da necessidade de algum ato ser realizado virtualmente.

Considerando a melhora do cenário epidemiológico decorrente da pandemia da Covid-19 e, por conseguinte, o necessário retorno de magistrados e servidores à atividade presencial, o CNJ decidiu, no julgamento do CNJ-PCA 0002260-11.2022.2.00.0000, entre outros, pela salvaguarda da autonomia dos Tribunais para regulamentar a permanência de servidores e magistrados em trabalho remoto, desde que garantida a presença do juiz na comarca, o comparecimento na unidade jurisdicional em, pelo menos, três dias úteis na semana; publicação prévia da escala de comparecimento presencial autorizada pela Presidência e/ou Corregedoria do Tribunal; atendimento virtual a advogados, defensores e promotores, quando solicitado;



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

produtividade igual ou superior à do trabalho presencial; e prazos razoáveis para realização de audiências.

CNJ-PCA 0002260-11.2022.2.00.0000

ACÓRDÃO

O Conselho, decidiu: I - por unanimidade, negar provimento ao recurso; II - por unanimidade, pela revogação integral das Resoluções vigentes durante o período da pandemia do coronavírus, nomeadamente as Resoluções CNJ nºs 313, 314, 318, 322, 329, 330 e 357, todas de 2020; III - por maioria, pela alteração pontual das Resoluções CNJ nºs 227/2016, 343/2020, 345/2020, 354/2020 e 465/2022. Vencidos, parcialmente, os Conselheiros Richard Pae Kim, Sidney Madruga e Jodo Paulo Schoucair, que votavam pela não alteração do art. 5º III, da Resolução 227/2016 CNJ, e, supletivamente, votavam pela alteração do percentual para até 50%; IV - por unanimidade, **pela salvaguarda da autonomia dos Tribunais** para regulamentar situações particulares relativas à concessão de autorização para juízes residirem fora a Comarca, nos termos e condições descritas na Resolução CNJ nº 37/2007 e **para regulamentar a permanência de servidores e magistrados em trabalho remoto, desde que garantida: i) a presença do juiz na comarca; ii) o comparecimento na unidade jurisdicional em pelo menos 3 dias úteis; iii) a publicação prévia da escala de comparecimento presencial do juiz na comarca, devidamente autorizada pela Presidência e/ou Corregedoria do Tribunal; iv) o atendimento virtual de advogados, defensores e promotores, quando solicitado; v) a produtividade igual ou superior à do trabalho presencial; vi) prazos razoáveis para realização de audiências, nos termos do voto do Relator; e V) por unanimidade, pela**



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

criação de Grupo de Trabalho, no âmbito da  
Corregedoria Nacional de Justiça.

Observa-se, portanto, que a regulamentação pelo TRT do trabalho remoto facultaria ao magistrado a realização de suas atividades fora da unidade jurisdicional, desde que atendidas as condições estabelecidas no CNJ-PCA 0002260-11.2022.2.00.0000.

Não obstante os TRTs tenham informado, em suas respostas à RDI SECAUDI nº 17/2023, que não regulamentaram o trabalho remoto de magistrados e servidores lotados em varas do trabalho, nos termos do CNJ-PCA 0002260-11.2022.2.00.0000, em análise às agendas dos magistrados publicadas nos portais dos Tribunais Regionais, observou-se que grande parte dos magistrados dos Tribunais Regionais do Trabalho da 6ª e 13ª Regiões possuem registros de atividades presenciais três dias por semana.

Acerca disso, cumpre destacar que o Processo de Controle Administrativo - PCA do Conselho Nacional de Justiça é claro sobre a exigência de regulamentação pelo Regional caso decida pela manutenção do trabalho remoto dos magistrados. Ressalta-se, por oportuno, que o instituto do teletrabalho para magistrados é previsto apenas como uma modalidade em caso de condição especial de trabalho, nos termos das Resoluções CNJ nº 343/2020 e CSJT nº 308/2021.

Assim sendo, conclui-se pela necessidade de se regulamentar, no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho da 6ª e 13ª Regiões, o trabalho remoto de magistrados, nos termos do CNJ-PCA 0002260-11.2022.2.00.0000.



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

## 2.6.2 Conclusão

O TRT da 6ª Região, em sua manifestação, informou as providências tomadas para o saneamento da ocorrência apontada e encaminhou a Resolução Administrativa TRT6 nº 17/2024, de 3 de junho de 2024, que disciplina o trabalho remoto dos(as) Magistrados(as) do Trabalho no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, nos termos do Procedimento de Controle Administrativo CNJ nº 0002260-11.2022.2.00.0000.

O TRT da 13ª Região, em sua manifestação, encaminhou a Resolução Administrativa TRT13 nº 067/2007, o Ato TRT13.SCR nº 035/2023 e a Resolução Administrativa TRT13 nº 011/2023. Da análise da documentação acostada, verificou-se que o trabalho remoto de magistrados, nos termos do CNJ-PCA 0002260-11.2022.2.00.0000, está regulamentado no TRT da 13ª Região pela Resolução Administrativa TRT13 nº 011/2023 e pelo Ato TRT13.SCR nº 035/2023.

Ante o exposto, conclui-se que o achado de auditoria foi superado, não remanescendo proposta de encaminhamento.

## 2.7. Desalinhamento do normativo do TRT que regulamenta o trabalho remoto com a normatização do CNJ

### 2.7.1 Situação Encontrada

Verificou-se desalinhamento do normativo que regulamenta o trabalho remoto no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região com a Resolução CNJ nº 354/2020 e a



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

decisão exarada nos autos do Procedimento de Controle Administrativo (PCA) nº 0002260-11.2022.2.00.0000.

Cabe pontuar que, de acordo com o mencionado PCA, como regra, as audiências são realizadas de forma presencial, com a presença do juiz e das partes na unidade jurisdicional. Já as audiências telepresenciais ocorrem com a presença do magistrado na unidade judicial, embora algum dos participantes não esteja, ou mesmo algum ato deva ser realizado virtualmente.

Por outro lado, o trabalho remoto faculta ao magistrado a realização de suas atividades fora da unidade jurisdicional, desde que garantida a presença do juiz na comarca; o magistrado compareça à unidade jurisdicional em pelo menos três dias úteis na semana; haja publicação prévia da escala de comparecimento presencial do juiz na comarca, devidamente autorizada pela Presidência e/ou Corregedoria do Tribunal; as audiências realizadas sejam relativas ao Juízo 100% digital ou aos Núcleos de Justiça 4.0; garantido o atendimento virtual de advogados, defensores e promotores, quando solicitado; produtividade seja igual ou superior à do trabalho presencial; e haja prazos razoáveis para realização das audiências.

Cumprе ressaltar que o *caput* do art. 3º da Resolução CNJ 354/2020 dispõe que, em regra, as audiências telepresenciais só podem ser realizadas a pedido da parte e que, em qualquer hipótese, o juiz deve estar presente na unidade judiciária. O § 1º do referido artigo elenca as situações em que o juiz poderá determinar, excepcionalmente, a realização de audiências telepresenciais de ofício.



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

**Resolução CNJ 354/2020**

Art. 3º As audiências só poderão ser realizadas na forma telepresencial a pedido da parte, ressalvado o disposto no § 1º, bem como nos incisos I a IV do § 2º do art. 185 do CPP, cabendo ao juiz decidir pela conveniência de sua realização no modo presencial. **Em qualquer das hipóteses, o juiz deve estar presente na unidade judiciária.** (redação dada pela Resolução n. 481, de 22.11.2022)

§1º O juiz poderá determinar excepcionalmente, de ofício, a realização de audiências telepresenciais, nas seguintes hipóteses: (redação dada pela Resolução n. 481, de 22.11.2022)

I - urgência; (redação dada pela Resolução n. 481, de 22.11.2022)

II - substituição ou designação de magistrado com sede funcional diversa; (redação dada pela Resolução n. 481, de 22.11.2022)

III - mutirão ou projeto específico; (redação dada pela Resolução n. 481, de 22.11.2022)

IV - conciliação ou mediação no âmbito dos Centros Judiciários de Solução de Conflito e Cidadania (Cejusc); (redação dada pela Resolução n. 481, de 22.11.2022)

V - indisponibilidade temporária do foro, calamidade pública ou força maior. (redação dada pela Resolução n. 481, de 22.11.2022)

VI - atos processuais praticados em Pontos de Inclusão Digital, na forma da Resolução CNJ 508/2023. (incluído pela Resolução n. 508, de 22.6.2023) (grifo nosso)





PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Em resposta à RDI SECAUDI nº 17/2023, o TRT informou que o Ato Conjunto TRT21-GP/CR nº 005/2023 regulamenta a realização do trabalho remoto para magistrados e que o referido Ato Conjunto foi referendado pela Resolução Administrativa TRT21 nº 009/2023.

Após análise aos citados normativos, verificou-se que o Tribunal inovou ao permitir que os juízes, de ofício, em processos que não tramitem pelo "Juízo 100% digital", realizem audiências telepresenciais, inclusive de forma remota, em razão de capacitação em pós-graduação *stricto sensu* de magistrado.

**ATO CONJUNTO TRT21-GP/CR Nº 005/2023/**  
**RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA Nº 009/2023**

Art. 8º As audiências telepresenciais (por videoconferência) ocorrem nos processos que tramitem no "Juízo 100% digital" ou nos casos especificados no parágrafo 4º deste artigo, com a presença da magistrada ou do magistrado na unidade jurisdicional, embora os participantes não estejam na sede do foro, participando apenas virtualmente.

(...)

§ 4º As audiências telepresenciais só poderão ser designadas de ofício pela juíza ou pelo juiz, em processos que não tramitem pelo "Juízo 100% digital", mediante despacho fundamentado, nas seguintes hipóteses:

- 1.- em casos de urgência;
- 2.- em situações de substituição ou designação de magistrado para atuação fora da sede de origem, quando atuará preferencialmente de forma remota, observadas as necessidades da unidade a ser



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

atendida e a conveniência e oportunidade administrativa, especialmente os princípios da economicidade e eficiência;

3.- para a realização de mutirão ou projetos específicos autorizados pela Corregedoria ou Presidência, para fins de cumprimento das metas do TRT, do CSJT ou do CNJ;

4.- nas conciliações ou mediações no âmbito dos Centros Judiciários de Solução de Conflito e Cidadania (CEJUSC's);

5.- em razão de indisponibilidade temporária do foro, calamidade pública ou força maior;

6.- **em razão de capacitação em pós-graduação *stricto sensu* do(a) magistrado(a), durante prazo certo, após autorização da Presidência do Regional, que observará a conveniência e oportunidade do requerimento, sempre no interesse precípua da Administração, como em caso de alternativa ao pedido de afastamento do magistrado(a).**

**§5º Nas hipóteses do §4º deste artigo fica autorizada que a audiência telepresencial seja realizada de forma remota, a partir de ambiente externo à unidade jurisdicional em que atua, salvo no caso do inciso IV. (grifo nosso)**

Acerca do § 5º do artigo citado, reforça-se a necessidade de cumprimento das condições estabelecidas no PCA CNJ nº 0002260-11.2022.2.00.0000 para realização do trabalho remoto.

Ademais, o Tribunal informou, em resposta à RDI SECAUDI nº 16/2023, que a magistrada Aline Fabiana Campos Ferreira está em regime de teletrabalho e não se encontra em condição



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

especial de trabalho. No entanto, o teletrabalho para magistrados não foi efetivamente autorizado pelo CNJ até o momento.

Em consulta ao PROAD 1149/2023, verificou-se que o TRT21 deferiu o requerimento de trabalho remoto da magistrada para cursar PhD em direito na Universidade de Nottingham, Inglaterra, sem afastamento da jurisdição, amparado pelo art. 8º, § 4º, inciso VI, da Resolução Administrativa TRT21 nº 9/2023.

Todavia, a autorização de trabalho remoto à citada juíza não se compatibiliza com a decisão do CNJ exarada nos autos do PCA nº 0002260-11.2022.2.00.0000. Isso porque o citado órgão de controle não previu a hipótese de teletrabalho para magistrados, tampouco trabalho remoto permanente, mas apenas em dois dias úteis na semana. Ademais, tal cenário pode inviabilizar tanto a capacitação da magistrada quanto a prestação jurisdicional por ela exercida. Nesse mesmo sentido, entendeu a Ministra Corregedora-Geral, conforme a Ata lavrada para a Correição Ordinária realizada no TRT da 21ª Região, no período de 23 a 27 de outubro de 2023.

Dessa forma, nota-se que, na tentativa de atender à pretensão da magistrada, mesmo diante da carência do quadro de juízes no Regional, o TRT não observou que, ao admitir a manutenção do trabalho não presencial durante o período de afastamento, acabou por autorizar a realização de teletrabalho, sem previsão legal para tanto.

Na mesma esteira, cabe destacar que o CSJT, nos autos do PCA-7051-66.2022.5.90.0000, considerou ilegal a Resolução



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Administrativa nº 048/2022 do TRT da 20ª Região, que autorizou a participação presencial de juiz em curso de doutoramento da Universidade de Coimbra (Portugal), em concomitância com sua atuação judicante na Vara do Trabalho de sua titularidade, inclusive presidindo audiências à distância, naqueles processos que tramitam pelo "Juízo 100% Digital", mantida sua remuneração regularmente.

Diante desse cenário, a Ministra Corregedora-Geral da JT, na Ata lavrada para a Correição Ordinária realizada no TRT da 21ª Região, no período de 23 a 27 de outubro de 2023, recomendou a revisão, se necessário, da autorização concedida para deferir o afastamento da magistrada da jurisdição enquanto perdurar a sua capacitação, bem como a revogação do inciso VI do § 4º do art. 8º da Resolução Administrativa nº 9/2023.

Ante o exposto, verifica-se que o entendimento da Corregedoria-Geral da JT corrobora a análise realizada pela equipe de auditoria do CSJT quanto ao desalinhamento do normativo do TRT com a decisão exarada nos autos do Procedimento de Controle Administrativo (PCA) nº 0002260-11.2022.2.00.0000.

Assim sendo, embora o prazo de trabalho a distância solicitado pela magistrada Aline Fabiana Campos Ferreira já tenha sido concluído, verificou-se que, até o presente momento, a Corte Regional não realizou a alteração devida na Resolução Administrativa nº 9/2023.



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Nesse contexto, propõe-se a exclusão do inciso VI do § 4º e o § 5º do art. 8º do Ato Conjunto TRT21-GP/CP nº 005/2023 e da Resolução Administrativa nº 009/2023.

### 2.7.2 Conclusão

O TRT da 21ª Região, em sua manifestação, não refutou o achado de auditoria e informou haver plano de ação a ser implementado em resposta à falha identificada.

Assim sendo, mantêm-se as deliberações de auditoria, para fins de assegurar efeito vinculante ao saneamento das ocorrências apontadas.

### 2.7.3 Proposta de encaminhamento

Propor ao CSJT determinar **ao Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região** que, **no prazo de 60 dias**, revogue o inciso VI do § 4º e o § 5º do art. 8º do Ato Conjunto TRT21-GP/CP nº 005/2023 e da Resolução Administrativa nº 009/2023.



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

### 3. CONCLUSÃO

Ao final, o trabalho realizado identificou **potencial de melhoria**, sob o aspecto da conformidade e da eficiência, eficácia e efetividade, nos atos e procedimentos referentes à regulamentação e implantação do teletrabalho, para servidores e magistrados, na Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus.

A partir das análises desenvolvidas, pôde-se concluir que os objetivos delineados para a auditoria foram alcançados, sendo possível obter respostas para as questões formuladas.

Em relação às Questões de Auditoria nºs 1 a 5, que tratam do teletrabalho de servidores na Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus, os atos e procedimentos evidenciaram falhas na implementação e nos controles relativos ao teletrabalho nos Tribunais Regionais do Trabalho (Achados 2.3, 2.4 e 2.5).

Impende ressaltar que as inexistências ou falhas encontradas pela equipe de auditoria, tanto na implementação quanto nos controles adotados pelos TRTs relativos ao teletrabalho, são decorrentes das atuações insuficientes ou falhas das instâncias de governança do teletrabalho nos Tribunais Regionais (Achado 2.2). Em outras palavras, sem a efetiva atuação das instâncias de governança, faltaram, na implementação do teletrabalho nos TRTs, diretrizes básicas para o alcance dos objetivos propostos pela modalidade de trabalho e o estabelecimento de controles suficientes para aferição e proposição de melhoria no cumprimento desses objetivos.



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Ainda nesse sentido, cumpre destacar o relato dos Tribunais, em suas manifestações aos Relatórios de Fatos Apurados, quanto à insuficiência de recursos e controles necessários para o acompanhamento da implantação do teletrabalho no SIGEP-JT - Sistema Uniformizado de Gestão de Pessoas da Justiça do Trabalho, o que impulsionou a equipe de auditoria no sentido de formular proposta de encaminhamento à Secretaria de Gestão de Pessoas do CSJT e à Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicações do CSJT, com apoio das instâncias de governança do SIGEP-JT, para realização de estudo e proposição dos aprimoramentos necessários ao sistema. A proposta é no sentido de promover, por meio do SIGEP-JT, controles sistematizados e uniformizados dos requisitos para o teletrabalho e da mensuração objetiva de produtividade dos servidores em regime presencial e em teletrabalho, para aquelas unidades passíveis de teletrabalho, nos termos das Resoluções CNJ nº 227/2016 e CSJT nº 151/2015.

Quanto às Questões de Auditoria 6 a 8, a análise documental foi suficiente para respondê-las e não foram encontradas ocorrências para formulação de achados de auditoria.

Por fim, durante as avaliações realizadas na presente ação de auditoria, verificaram-se a concessão de trabalho remoto aos magistrados sem a devida regulamentação pelos TRTs (Achado 2.6) e o desalinhamento do normativo do TRT da 21ª Região que regulamenta o trabalho remoto com a normatização do CNJ - Acórdão CNJ-PCA 0002260-11.2022.2.00.0000 (Achado 2.7), decorrentes das respostas às Questões de Auditoria 9 e 10.



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Como benefícios decorrentes da ação de auditoria, citam-se os achados sanados ainda no correr da ação, quais sejam: as alterações normativas para alinhamento às regulamentações do CNJ e CSJT pelo TRT da 20ª Região, as implementações de controles suficientes para aferição do quantitativo máximo de servidores em teletrabalho - 30% - por unidade organizacional pelos TRTs da 20ª e 21ª Regiões, além das correções de erros pontuais relatados pela equipe de auditoria.

Na mesma esteira, ainda sobre os benefícios decorrentes da avaliação da regulamentação e implantação do teletrabalho, para servidores e magistrados, na Justiça do Trabalho de 1º e 2º grau, entende-se que a aplicação das medidas saneadoras propostas pela equipe de auditoria contribuirão para a eficiência na governança e na gestão de Pessoas neste ramo da Justiça, por meio da correção das inconsistências encontradas e da implementação de controles eficazes e suficientes para o atingimentos dos objetivos previstos na modalidade de teletrabalho.

Cumpre destacar, ainda, que as medidas propostas para o saneamento das ocorrências encontradas no Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região decorrem da discrepância na implementação do teletrabalho naquele Regional em relação aos demais Tribunais e dos riscos decorrentes do elevado quantitativo de servidores em teletrabalho parcial somado à ausência de controles efetivos para avaliação do cumprimento dos requisitos previstos na regulamentação vigente. Assim sendo, até que se estabeleçam esses controles, entende-se temerária a manutenção da prática do teletrabalho pelo TRT da





PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

1ª Região.

Por todo o exposto, reitera-se que as determinações do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, no sentido de que os TRTs adotem as medidas corretivas quanto às inexistências e falhas relatadas neste relatório, apresentam-se como medidas de promoção do aperfeiçoamento da governança e da gestão de pessoas na Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus.



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

**4. PROPOSTA DE ENCAMINHAMENTO**

Como resultado da auditoria sistêmica de avaliação da regulamentação e implantação do teletrabalho, para servidores e magistrados, na Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus, a equipe identificou, em função do programa de auditoria aprovado, 7 achados de auditoria.

Nas manifestações acerca dos fatos apurados, os TRTs da 6ª e da 13ª Regiões apresentaram providências satisfatórias para a plena solução de 1 (um) dos achados, referente à concessão de trabalho remoto sem a devida regulamentação nos termos do CNJ-PCA 0002260-11.2022.2.00.0000 (Achado 2.6), motivo pelo qual não cabe, em relação a esse, qualquer proposta de encaminhamento.

Por oportuno, cumpre consignar que, além das medidas saneadoras para os achados de auditoria, foi formulada proposta de encaminhamento à Secretaria de Gestão de Pessoas e à Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicações do CSJT, com apoio das instâncias de governança do SIGEP-JT, para realização de estudo e proposição dos aprimoramentos necessários ao sistema, no intuito de implementar controles sistematizados e uniformizados de aferição dos requisitos para concessão do teletrabalho e para a mensuração objetiva de produtividade dos servidores em regime presencial e em teletrabalho.

Assim sendo, quanto aos demais achados, que requerem a adoção de providências saneadoras, propõe-se:



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

**4.1 Ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho que determine:**

**4.1.1 ao Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região que:**

**4.1.1.1** abstenha-se, **imediatamente**, de conceder trabalho remoto aos gestores na forma estipulada no art. 46 do ATO TRT1 N.º 45/2023;

**4.1.1.2 no prazo de 60 dias**, revise e altere o ATO TRT1 nº 45/2023 para seu alinhamento às Resoluções CNJ nº 227/2016 e CSJT nº 151/2015, adotando as seguintes medidas:

**4.1.1.2.1** excluir a modalidade de trabalho remoto de gestor, conforme previsto no art. 46 do ATO TRT1 N.º 45/2023;

**4.1.1.2.2** estabelecer a periodicidade, no máximo, semestral para as avaliações do teletrabalho no TRT pela instância de governança, com base em indicadores e resultados auferidos sobre o cumprimento de seus objetivos;

**4.1.1.3** considerando sua conveniência administrativa, dada a faculdade conferida pelas Resoluções CNJ nº 227/2016 e CSJT nº 151/2015, altere o ATO TRT1 nº 45/2023 para prever a possibilidade de teletrabalho aos gestores, conforme as modalidades, critérios e controles previstos nas aludidas resoluções;

**4.1.1.4 no prazo de 60 dias**, promova o retorno dos



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

servidores em teletrabalho ao regime presencial, com exceção dos que possuem condição especial de trabalho, que sejam assistentes de juízes substitutos ou que sejam servidores permanentes da área de Tecnologia da Informação, devendo permanecer nessa condição até que sejam efetivamente adotados os controles internos que assegurem:

- 4.1.1.4.1 a aferição do cumprimento do percentual máximo de 30% de servidores em teletrabalho por unidade organizacional, nos termos das Resoluções CNJ n° 227/2016 e CSJT n° 151/2015;
  - 4.1.1.4.2 a aferição da produtividade de seus servidores por meio de métricas objetivas;
  - 4.1.1.4.3 a aferição objetiva do aumento de produtividade dos servidores em regime de teletrabalho em relação aos servidores em regime presencial.
- 4.1.2 ao **Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região** que, **no prazo de 60 dias**, revise e altere a Resolução Administrativa TRT11 n° 35/2023 para seu alinhamento às Resoluções CNJ n° 227/2016 e CSJT n° 151/2015, excluindo a previsão de não inclusão, no cálculo do limite máximo permitido de servidores em teletrabalho, dos servidores que, embora tenham direito à licença para acompanhar o cônjuge, optem por ficar em teletrabalho no Regional.
- 4.1.3 ao **Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região** que, **no prazo de 60 dias**, altere a Resolução



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Administrativa TRT13 N° 47/2022 para seu alinhamento às Resoluções CNJ n° 227/2016 e CSJT n° 151/2015, excluindo a flexibilização de limite máximo permitido de servidores em teletrabalho, para as unidades que aderirem ao regime de gestão ágil.

**4.1.4** ao **Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região** que, **no prazo de 60 dias**, revise e altere o Ato TRT 17ª. SGP/PRESI n°. 42/2016, com vistas ao seu alinhamento às regulamentações do CNJ e CSJT, no tocante à competência da Comissão de Gestão de Teletrabalho do TRT na proposição do quantitativo de servidores em teletrabalho e das unidades que poderão executar suas atividades no regime de teletrabalho.

**4.1.5** ao **Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região** que:

**4.1.5.1** **no prazo de 60 dias**, revise e altere a Resolução Administrativa TRT 18 n° 160/2016 para seu alinhamento às Resoluções CNJ n° 227/2016 e CSJT n° 151/2015, alterando a base de cálculo estabelecida no inciso III-C; e alterando o prazo para os gestores das unidades participantes do teletrabalho encaminharem os relatórios ao Subcomitê de Gestão do Trabalho;

**4.1.5.2** **no prazo de 180 dias**, adeque o teletrabalho no TRT à forma de cálculo relativa ao limite do percentual máximo de servidores em teletrabalho, estabelecido no art. 5º, III, da Resolução CNJ n° 227/2016;

**4.1.5.3** **no prazo de 180 dias**, adeque a regularidade de



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

encaminhamento dos relatórios dos gestores das unidades participantes do teletrabalho ao Subcomitê de Gestão do Trabalho.

- 4.1.6** ao **Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região** que, **no prazo de 60 dias**, revogue o inciso VI do § 4º e o § 5º do art. 8º do Ato Conjunto TRT21-GP/CP nº 005/2023 e da Resolução Administrativa nº 009/2023.
- 4.1.7** ao **Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região** que, **no prazo de 60 dias**, revise e altere a Resolução Administrativa TRT22 nº 22/2018, com vistas ao seu alinhamento às regulamentações do CNJ e CSJT, no tocante à competência da Comissão de Gestão do Teletrabalho do TRT na proposição do quantitativo de servidores em teletrabalho e das unidades que poderão executar suas atividades no regime de teletrabalho.
- 4.1.8** ao **Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região** que:
- 4.1.8.1** **no prazo de 60 dias**, revise e altere a Resolução Administrativa TRT23 nº 110/2021, com vistas ao seu alinhamento às regulamentações do CNJ e CSJT, no tocante à competência do Subcomitê de Carreiras, Competências e Teletrabalho do TRT na avaliação e autorização das unidades que poderão executar suas atividades no regime de teletrabalho;
- 4.1.8.2** **no prazo de 60 dias**, altere a Resolução Administrativa TRT 23 Nº 110/2021 para seu alinhamento à Resolução CNJ nº 227/2016 e à Consulta CNJ 0001646-69.2023.2.00.0000, excluindo o regime de



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

trabalho remoto do §5º do art. 10 da Resolução Administrativa TRT 23 nº 110/2021;

- 4.1.8.3**    **no prazo de 90 dias**, adeque a forma de cálculo relativamente ao limite do percentual máximo de servidores em teletrabalho, estabelecido no art. 5º, III, da Resolução CNJ nº 227/2016 e no art. 8º, II, da Resolução Administrativa TRT23 110/2021;
- 4.1.8.4**    **no prazo de 180 dias**, adeque o teletrabalho no TRT à forma de cálculo relativa ao limite do percentual máximo de servidores em teletrabalho, estabelecido no art. 5º, III, da Resolução CNJ nº 227/2016 e no art. 8º, II, da Resolução Administrativa TRT23 110/2021;
- 4.1.8.5**    **no prazo de 60 dias**, revogue o §2º do art. 3º da Portaria TRT SGP GP Nº 041/2023.
- 4.1.9**       aos **Tribunais Regionais do Trabalho da 1ª, 2ª, 3ª, 4ª, 5ª, 6ª, 7ª, 8ª, 9ª, 10ª, 11ª, 12ª, 13ª, 14ª, 15ª, 16ª, 17ª, 18ª, 19ª, 21ª, 22ª, 23ª e 24ª Regiões** que, **no prazo de 180 dias**, efetivem ou aprimorem a atuação das instâncias de governança de teletrabalho, de forma a assegurar:
- 4.1.9.1**    a definição das diretrizes básicas de implementação e manutenção do instituto de teletrabalho no TRT;
- 4.1.9.2**    a adequação do teletrabalho no TRT às diretrizes estabelecidas em cumprimento ao item anterior dessa determinação.



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

- 4.1.10** aos **Tribunais Regionais do Trabalho da 1ª, 2ª, 3ª, 4ª, 5ª, 6ª, 7ª, 8ª, 9ª, 10ª, 11ª, 12ª, 13ª, 14ª, 15ª, 16ª, 17ª, 18ª, 19ª, 20ª, 21ª, 22ª, 23ª e 24ª Regiões** que, **no prazo de 180 dias**, efetivem ou aprimorem a atuação das instâncias de governança de teletrabalho, de forma a assegurar:
- 4.1.10.1** o acompanhamento dos resultados dos servidores em regime de teletrabalho;
- 4.1.10.2** o aprimoramento contínuo do instituto do teletrabalho no TRT por meio de sua atuação, nos termos das regulamentações do CNJ e CSJT.
- 4.1.11** aos **Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª, 3ª, 6ª, 8ª, 12ª, 14ª Regiões** que, **no prazo de 120 dias**, aprimorem seus processos de trabalho de autorização das unidades organizacionais para adesão ao regime de teletrabalho, nos termos das regulamentações do CNJ e CSJT, contendo, no mínimo, os seguintes elementos:
- 4.1.11.1** elaboração, pelos gestores das unidades, de plano para implementação do teletrabalho em sua unidade, com indicadores e metas objetivas para aferição da produtividade de seus servidores presencialmente e em regime de teletrabalho;
- 4.1.11.2** avaliação, pela instância de governança do teletrabalho no TRT, das atividades que poderão ser executadas em regime de teletrabalho, restritas às atribuições em que seja possível mensurar objetivamente o desempenho dos servidores, com





PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

elaboração de proposta para deliberação da Presidência do Tribunal;

**4.1.11.3** aprovação pela Presidência das unidades passíveis de teletrabalho no TRT.

**4.1.12** aos **Tribunais Regionais do Trabalho da 1ª, 4ª, 5ª, 7ª, 9ª, 10ª, 11ª, 13ª, 15ª, 16ª, 17ª, 18ª, 19ª, 21ª, 22ª, 23ª e 24ª Regiões** que, **no prazo de 120 dias**, definam e estabeleçam processo de trabalho de autorização das unidades organizacionais para adesão ao regime de teletrabalho, nos termos das regulamentações do CNJ e CSJT, contendo, no mínimo, os seguintes elementos:

**4.1.12.1** elaboração, pelos gestores das unidades, de plano para implementação do teletrabalho em sua unidade, com indicadores e metas objetivas para aferição da produtividade de seus servidores presencialmente e em regime de teletrabalho;

**4.1.12.2** avaliação, pela instância de governança do teletrabalho no TRT, das atividades que poderão ser executadas em regime de teletrabalho, restritas às atribuições em que seja possível mensurar objetivamente o desempenho dos servidores, com elaboração de proposta para deliberação da Presidência do Tribunal;

**4.1.12.3** aprovação, pela Presidência, das unidades passíveis de teletrabalho no TRT.



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

- 4.1.13** aos Tribunais Regionais do Trabalho **da 4ª e 19ª Regiões** que, **no prazo de 120 dias**, aprimorem seus controles internos de forma a assegurar:
- 4.1.13.1** a aferição sistemática e transparente do quantitativo máximo de servidores em teletrabalho - 30% - por unidade organizacional do TRT.
- 4.1.14** aos **Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª, 3ª, 4ª, 5ª, 6ª, 8ª, 9ª, 10ª, 12ª, 13ª, 15ª, 16ª, 17ª, 18ª, 19ª, 21ª, 22ª, 23ª e 24ª Regiões** que, **no prazo de 240 dias**, estabeleçam controles internos que assegurem:
- 4.1.14.1** aferição da produtividade de seus servidores por meio de métricas objetivas;
- 4.1.14.2** aferição objetiva do aumento de produtividade dos servidores em regime de teletrabalho em relação aos servidores em regime presencial.
- 4.1.15** aos **Tribunais Regionais do Trabalho da 1ª, 2ª, 3ª, 4ª, 5ª, 8ª, 9ª, 10ª, 12ª, 13ª, 15ª, 16ª, 17ª, 18ª, 19ª, 21ª, 22ª, 23ª e 24ª Regiões** que, **no prazo de 240 dias**:
- 4.1.15.1** estabeleçam controles internos que assegurem a aferição objetiva do aumento de produtividade dos servidores em regime de teletrabalho em relação aos servidores em regime presencial;
- 4.1.15.2** aprimorem os planos de trabalho dos servidores em regime de teletrabalho, de forma a conter todos os



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

elementos definidos nas regulamentações do CNJ e CSJT, em especial a descrição objetiva do aumento de produtividade em relação à referência existente para os servidores em regime presencial, com metas claramente definidas.

- 4.1.16** ao **Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região** que, **no prazo de 90 dias**, estabeleça e implemente controles internos que assegurem a aferição das vedações previstas nas regulamentações do CNJ e CSJT para a concessão de teletrabalho aos servidores.
- 4.1.17** às **Secretarias de Gestão de Pessoas e de Tecnologia da Informação e Comunicação do CSJT**, com apoio das instâncias de governança do sistema SIGEP-JT, que, **no prazo de 180 dias**, realize estudo conclusivo acerca da possibilidade de implementação no SIGEP-JT dos seguintes controles e aprimoramentos:
- 4.1.17.1** aferição dos requisitos básicos para concessão do teletrabalho para os servidores;
- 4.1.17.2** aferição sistemática e transparente do quantitativo máximo de servidores em teletrabalho - 30% - por unidades organizacionais do TRTs;
- 4.1.17.3** classificação no sistema das unidades organizacionais autorizadas nos TRTs para o teletrabalho;
- 4.1.17.4** disponibilização de plano de trabalho uniformizado para a Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus, de



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

preenchimento e aferição de cumprimento automatizados, contendo todos os elementos mínimos previstos nas Resoluções CNJ nº 227/2016 e CSJT nº 151/2015.

Brasília, 1 de julho de 2024.

**HELENA LOBOSQUE DE OLIVERIA CUNHA**

Assistente da Seção de Auditoria de Gestão  
de Pessoas e Benefícios  
SAGPES/SECAUDI/CSJT

**RAPHAEL HIROSHI SILVA MURATA**

Assistente da Seção de Auditoria de Gestão  
de Pessoas e Benefícios  
SAGPES/SECAUDI/CSJT

**FERNANDA BRANT DE MORAES LONDE**

Supervisora da Seção de Auditoria de Gestão  
de Pessoas e Benefícios  
SAGPES/SECAUDI/CSJT

**RILSON RAMOS DE LIMA**

Secretário de Auditoria  
SECAUDI/CSJT