

**UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE  
CURSO DE DIREITO - CAMPUS NATAL  
ANA CÉLIA MENDES DA SILVA**

**TELETRABALHO: A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO PODER  
JUDICIÁRIO**

**NATAL/RN  
2017**

ANA CÉLIA MENDES DA SILVA

**TELETRABALHO: A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO PODER  
JUDICIÁRIO**

Artigo apresentado como requisito para aprovação na disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso II (TCC), do Curso de Direito, da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (UERN), sob orientação da Prof<sup>a</sup>. Ma. Patrícia Moreira de Menezes

**NATAL/RN  
2017**

ANA CÉLIA MENDES DA SILVA

**TELETRABALHO: A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO PODER  
JUDICIÁRIO**

Artigo apresentado como requisito para aprovação na disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso II (TCC), do Curso de Direito, da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (UERN), sob orientação da Prof<sup>a</sup>. Ma. Patrícia Moreira de Menezes.

NATAL, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2017

---

Prof<sup>a</sup>. Orientadora: Ma. Patrícia Moreira de Menezes

---

Prof. Examinador: Me. Marcelo Roberto Silva dos Santos

---

Prof. Examinador: Esp. Erivan Júnior Oliveira de Macêdo

## **TELETRABALHO: A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO PODER JUDICIÁRIO.**

Ana Célia Mendes da Silva\*

### **RESUMO**

O presente artigo versa sobre o teletrabalho e sua abrangência nas relações trabalhistas, tendo um foco a sua aplicabilidade no Poder Judiciário a partir da Resolução 227/2016 do Conselho Nacional de Justiça, que disciplina a implantação do teletrabalho no Poder Judiciário. É de fundamental importância estudar como as relações de trabalho têm se modificado nas últimas décadas. Essa modificação foi impulsionada pelas novas tecnologias de informação e telecomunicações, pelos novos modos de organização de produção, pelos métodos de gestão e gerenciamento de empresas, diante desta nova realidade. Um estudo que aborde o conceito sobre o teletrabalho, regulamentação, tipos de modalidades, vantagens e desvantagens trazidos para empregado e empregadores é de vital relevância para a sociedade. O presente trabalho caracteriza-se por uma pesquisa exploratória-descritiva, sendo utilizados métodos e técnicas baseados em fontes bibliográficas e documentais. Nesta pesquisa busca-se contribuir para a discussão do desenvolvimento do teletrabalho o qual vem contribuindo de maneira significativa para o cumprimento de metas, proporcionando assim celeridade processual ao setor Judiciário. O estudo desenvolvido sobre o teletrabalho no Poder Judiciário demonstra que apesar da insuficiência de regulamentação, esta nova modalidade de trabalho é uma alternativa útil e válida frente a problemática e a realidade da sociedade da era digital hodierna.

**Palavras-chave:** Teletrabalho. Regulamentação. Impactos. Relações Trabalhistas. Poder Judiciário.

### ***Abstract***

*This article deals with teleworking and its coverage in labor relations, with a focus on its applicability in the judiciary, based on Resolution 227/2015 of the National Council of Justice, which regulates the implementation of teleworking in the judiciary. It is of fundamental importance to study how labor relations have changed in the last decades. This change was driven by the new information and telecommunications technologies, by the new ways of organizing production, by the methods of management and management of companies, facing this new reality. A study that addresses the concept of telework, regulation, types of modalities, advantages and disadvantages brought to employees and employers is of vital relevance to society. The present work is characterized by an exploratory-descriptive research, using methods and techniques based on bibliographical sources and documentaries. This research seeks to contribute to the discussion of the development of telework which has been contributing in a significant way to the fulfillment of. The study on teleworking in the judiciary shows that despite the lack of regulation, this new modality of work is a useful and valid alternative to the problematic and the reality of the society of today's digital age.*

**Keywords:** *Telework. Regulation. Impacts. Labor Relations. Judicial Power.*

---

\*

**Sumário: 1. Introdução. 2. Novas tecnologias de informação e o trabalho. 3. O teletrabalho. 3.1 Considerações gerais. 3.2 Definições de teletrabalho. 3.3 Natureza jurídica do teletrabalho. 3.4 O Teletrabalho nas Empresas. 3.5 Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho. 4. O teletrabalho no Poder Judiciário. 5. Conclusão. Referências.**

## **1. Introdução**

Este artigo trata sobre a abrangência do teletrabalho nas relações trabalhistas, tendo um foco para sua aplicabilidade no Poder Judiciário a partir da Resolução 227/2016 do Conselho Nacional de Justiça que disciplina a implantação do teletrabalho no Poder Judiciário buscando explicar as evoluções da implantação e efetivação do teletrabalho e seus impactos nas relações de trabalho no órgão.

É notório que as relações de trabalho têm se modificado nas últimas décadas impulsionadas pelas novas tecnologias de informação e telecomunicações, pelos novos modos de organização de produção, pelos métodos de gestão e gerenciamento de empresas e pela mundialização do capital que culminaram no surgimento de novas modalidades de trabalho, dentre elas o teletrabalho.

No mercado produtivo, o teletrabalho constitui modalidade de trabalho viabilizada pela tecnologia da informação e da comunicação, tendo como consequências supressão de barreiras geográficas, a otimização das relações trabalhistas, resultando conseqüentemente em uma diminuição dos custos da produção. O teletrabalho pode ser considerado como a prestação de serviços a qualquer título, desde que seja à distância, ou externado, com a utilização dos instrumentos de informática ou telemática, em favor de outrem.

Nesta pesquisa evidencia-se o crescimento desta espécie de labor no setor público e buscou-se melhor compreender sua implantação nestas instituições, bem como estas instituições se respaldaram juridicamente para a execução desta atividade laborativa. Assim como far-se-á menção a casos de instituições que passaram a utilizar o teletrabalho. Tal disposição foi de suma importância para consolidar as discussões acerca do assunto que já é amplamente debatido em todo o mundo, sendo inclusive, discutido na doutrina e na jurisprudência nacionais, que concordam ao reconhecer os notórios benefícios dessa forma de trabalho, entendida por autores como sendo o trabalho a distância a partir de meios telemáticos.

Quanto à metodologia, o presente artigo foi oriundo de ampla pesquisa bibliográfica, elaborada a partir de material já publicado. Logo, a discussão em comento buscará exibir uma abordagem qualitativa das informações coletadas, dando a essas um enfoque interpretativo.

A primeira seção é sobre as novas tecnologias de informação evoluções e suas implicações no desenvolvimento do trabalho e suas modalidades; surgimento, conceituação e regulamentação do trabalho no ordenamento jurídico brasileiro. Tal debate tem o intuito de contextualizar a temática.

Já a segunda seção versa sobre o teletrabalho em si, tendo o objetivo de clarificar conceitos sobre o tema abordado tendo sempre em vista que tais conceitos são basilares para a compreensão da problemática enfrentada.

Por fim, será explorado a aplicação e o desenvolvimento do teletrabalho no setor público, mais especificamente no Poder Judiciário; revelando os pontos positivos e negativos dessa nova forma de prestação de serviço, já implantada de forma embrionária no setor aqui estudado.

## **2. Novas tecnologias de informação e o trabalho**

Para possibilitar uma melhor compreensão acerca do objeto de estudo o teletrabalho, faz-se necessário discorrer sobre as evoluções ocorridas no ambiente do trabalho e sua relação com as inovações tecnológicas, as quais propiciaram o que transformou completamente a forma de estruturação das empresas e seu modo de produção.

A organização do mundo do trabalho ganha impulso a partir da Revolução Industrial ocorrida no século XVIII com o surgimento da máquina a vapor e sua utilização na produção, trazendo modificações nas relações de trabalho, possibilitando o surgimento de outros tipos de trabalhos deixando de existir somente o chamado trabalho artesanal, o qual é uma espécie trabalho em domicílio<sup>1</sup>. Sendo então imprescindível conciliar a automação e o trabalho, pois o trabalho humano que era desenvolvido em âmbito doméstico ou comunitário com o advento das fábricas e a migração da população rural para os centros urbanos, fez surgir o novo ambiente de trabalho o ambiente fabril no qual o trabalhador passaria a ficar confinado em um novo ambiente de trabalho que permitia a regulação e a disciplina das condutas dos trabalhadores através de rígido controle de tempo<sup>2</sup>.

---

1

VAZ, Juliana dos Santos. **O teletrabalho**: as novas perspectivas do conceito de subordinação e a extrajornada em seu âmbito. Brasília: Uniceub, 2013, p. 27.

<sup>2</sup> LANDI, Flávio. **Novas tecnologias e a duração do trabalho**. 2009. 123 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito. Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009, p. 38.

A Revolução Industrial faz surgir inúmeros núcleos urbanos acompanhado do consumo de massa no qual métodos de produção padronizados tornam-se necessários para se atender à demanda por mais e melhores produtos, dando origem a denominada Organização Científica do Trabalho ou Taylorismo<sup>3</sup>. Sistema baseado na separação de funções de execução das funções de concepção e planejamento. Desse modelo de regime de trabalho decorreram a fragmentação e a especialização das tarefas, além do controle do tempo e dos movimentos realizados pelos homens e pelas máquinas para a execução das mesmas.

No fim do século XX, ocorre a terceira Revolução Industrial, modificando o cenário produtivo mundial, passando a afetar toda a cadeia produtiva desde o chão das fábricas, as indústrias chegando a todos os setores da economia a partir do surgimento das tecnologias microeletrônicas e da transmissão de informações sobre a automatização e robotização dos processos produtivos, alterando os modos de produção em si e modificando o próprio mercado.”<sup>4</sup>

Em relação às novas formas organizativas de trabalho e as novas tecnologias da informação Castell<sup>5</sup> aduz que:

Na década de 90, vários fatores aceleraram a transformação do processo de trabalho: a tecnologia da computação e suas aplicações, progredindo a passos gigantescos, tornaram-se cada vez menos dispendiosas e melhores, com isso possibilitando sua aquisição e utilização em larga escala; a concorrência global promoveu uma corrida tecnológica e administrativa entre as empresas de todo o mundo; as organizações evoluíram e adotaram novas formas quase sempre baseadas em flexibilidade e atuação em redes; os administradores e seus consultores finalmente entenderam o potencial da nova tecnologia e como usá-la.

A globalização vem causando impactos diretos sobre o mundo do trabalho, o que reflete diretamente nas empresas e sobre o emprego. Para Rodrigues<sup>6</sup> “[...] a globalização traduz uma transformação do capitalismo liberal, como consequência inevitável da evolução tecnológica nas áreas de informática e das comunicações”.

---

<sup>3</sup> LANDI, Flávio. *Op. cit.* p. 22.

<sup>4</sup> SILVA, Gabriella Di Felício Ferreira da. **Perspectivas sobre o teletrabalho no contexto da administração pública brasileira**: um anteprojeto. 2014. 88 f. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) – Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas. Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2014, p. 16.

<sup>5</sup> CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**: economia, sociedade e cultura. 6. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2009. v. 1. p. 263.

<sup>6</sup> RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho**: a tecnologia transformando as relações de trabalho. 2011. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de São Paulo, 2011. p. 15.

Assevera Castro<sup>7</sup> que:

[...] as novas tecnologias de base eletrônica permitiram a introdução de máquinas que substituíram atos humanos, o desenvolvimento de ‘controles adaptativos’ que trouxeram vantagens de produtividade, passando a requer menos trabalhadores para produzir, e portanto, traz desemprego.

Não obstante Rodrigues<sup>8</sup> aduz que as transformações ocorridas no mundo do trabalho são consequências advindas das novas necessidades do mercado, que passa a requerer trabalhadores polivalentes, multifuncionais, criativos capazes de inserirem neste novo mercado competitivo e que estas novas tecnologias da informação, dentre elas a telemática vem contribuindo para manutenção dos empregos.

A partir do surgimento de novas tecnologias da informação vivência se a reestruturação produtiva, organizacional e do trabalho fazendo vir à tona um novo padrão organizacional e social transformando o mundo do trabalho. Afirma Silva<sup>9</sup> que as inovações tecnológicas “[...] causaram impactos direto no processo produtivo, na divisão do trabalho, no mercado de trabalho, no papel dos sindicatos e nas negociações coletivas”.

De acordo com Castells<sup>10</sup> vivencia se um estágio avançado de transição à sociedade informacional, passando a surgir novos modelos de mercado de trabalho. O autor afirma que em suas pesquisas sobre a transformação da estrutura do mercado de trabalho no período entre 1920 a 2005 não houve desaparecimento de nenhuma categoria importante de serviços, excetuado o serviço doméstico, passando a existir a diversificação das atividades de forma progressiva as quais passaram a se relacionar entre si, trazendo obsolescência as categorias de emprego.

O autor<sup>11</sup> ressalta que as estruturas organizacionais e do trabalho sofrem influências diretas das mudanças sociais, econômica, culturais e tecnológicas:

O surgimento de inovações tecnológicas e organizacionais proporcionou aos trabalhadores um aumento na produtividade das mercadorias produzidas com mais qualidade e dispêndio de menos esforços e recursos, viabilizando uma mudança da produção direta para a indireta.

---

<sup>7</sup> CASTRO, Antonio Escosteguy. **Trabalho, tecnologia e globalização**: a necessidade de uma reforma sindical no Brasil. São Paulo: LTr, 2006. p. 27.

<sup>8</sup> RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. *Op. cit.* p. 24.

<sup>9</sup> SILVA, Gabriella Di Felício Ferreira da. *Op. cit.* p. 18.

<sup>10</sup> CASTELLS, Manuel. *Op. cit.* p. 248.

<sup>11</sup> *Ibid.*, p. 249-250.



Castells<sup>12</sup> afirma que “[...] a tecnologia da informação não causa desemprego, mesmo que, obviamente, reduza tempo de trabalho por unidade de produção. Mas, sob o paradigma informacional, os tipos de emprego mudam em quantidade, qualidade e na natureza do trabalho executado”.

Ainda em relação às mudanças no mundo do trabalho Castells<sup>13</sup> reflete sob as reestruturações ocorridas no mundo do trabalho e nas organizações de produção:

A difusão da tecnologia da informação na economia não causa desemprego de forma direta. Entretanto, o processo de transição histórica para uma sociedade informacional e uma economia global é caracterizado pela deterioração das condições de trabalho e de vida para uma quantidade significativa de trabalhadores.

Diante desta economia global, influenciada de forma direta pelas novas tecnologias da informação e pela busca de redução de custo, as empresas buscam elevar seus níveis de competitividade.

Segundo Trope<sup>14</sup>:

[...] cada vez mais grandes empresas e corporações fazem pesados, constantes e crescentes investimentos com o fito de evitar gastos com a mão de obra humana – buscando sempre instrumentos eletrônicos e digitais, de modo a superar inclusive possíveis deficiências provocadas na execução das tarefas pelo trabalho humano –, visando assim, sempre aumentar a qualidade dos produtos, diversificando-os, e ainda, em muitos casos, reduzindo os custos da fabricação, o que corrobora diretamente para a redução dos preços dos produtos, ampliando assim o poder concorrência e consumo.

A flexibilização do processo produtivo e do trabalho faz surgir novas formas de produção descentralizadas redefinindo assim, os processos de trabalho e passando a exigir maior instrução, autonomia e qualificação dos trabalhadores. Ocorrendo, por conseguinte a ressignificação dos os conceitos de trabalho, emprego e da jornada de trabalho.

Conforme leciona Rodrigues<sup>15</sup> o processo produtivo passa por transformações introduzindo novas formas organizativas de trabalho, visando a melhoria da competitividade e adaptação às novas necessidades do mercado:

---

<sup>12</sup> CASTELLS, Manuel. *Op. cit.* p. 120.

<sup>13</sup> CASTELLS, Manuel. *Op.cit.* p. 121.

<sup>14</sup> TROPE, Alberto. **Organização virtual**: impactos de teletrabalho nas organizações. Rio de Janeiro: Editora Qualitymark, 1999. p. 43.

<sup>15</sup> RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. *Op. cit.* p. 25.

[...] do trabalho subordinado e estável, em uma empresa organizada de forma centralizada, onde todos trabalham ao mesmo tempo em um mesmo local sob as ordens direta da direção da empresa passa-se a uma nova forma de organização de trabalho, com modalidades organizativas descentradas, em horários e locais flexíveis atingindo todas as áreas e profissões.

A difusão acelerada das novas tecnologias de informação e comunicação, em especial a Internet, vem provocando profundas transformações na economia mundial. Através das redes eletrônicas que interligaram as empresas em vários pontos do mundo trafega a principal matéria-prima desta nova sociedade a informação<sup>16</sup>. As tecnologias de comunicação, dentre elas estão: os satélites, o telefone, a telemática, a informática, a internet, a extranet dentre inúmeros tipos de novas tecnologias vem propiciando novas formas de trabalho. A sociedade da informação reestruturou as condições de trabalho trazendo para o mundo do trabalho: horários de trabalho mais flexíveis, alteração do local de trabalho e possibilidade do teletrabalho. Em busca de sua sobrevivência e diante desta nova realidade o governo, a empresa, as organizações e as instituições particulares tiveram que se adaptar a novas tecnologias, o que propiciou o surgimento de um grande mercado de trabalho para os profissionais qualificados para operarem estes equipamentos.

Esse mercado de trabalho passou a ocupar trabalhadores no próprio local de situação da empresa ou da entidade a quem trabalham. Posteriormente, abriu também a oportunidade para que tais trabalhadores, com o uso dos equipamentos disponíveis, pudessem realizar seu trabalho de outro local enviando o resultado do mesmo por meios eletrônicos removendo barreiras quanto o local de trabalho. Tornando desnecessário o deslocamento do trabalhador ao local da empresa, podendo realizá-lo de sua residência, ou de outro local de sua preferência, surgindo assim conceito de teletrabalho e, conseqüentemente, surgiu à designação para seu executor, a de teletrabalhador, passando essa modalidade laborativa a ser exercida em diversos países pelo mundo<sup>17</sup>.

As novas tecnologias permitem que o empregador amplifique os contornos da subordinação jurídica e demais pressupostos da relação empregatícia, “[...] sendo aferidos por meio de comandos empresariais indiretos, pela inserção do trabalhador na dinâmica

---

<sup>16</sup> BRASIL. **Sociedade da Informação no:** livro verde. Organizado Tadao Takahashi. Brasília: Ministério da Ciência e Tecnologia, 2000. p. 195. Disponível em: <<https://www.governoeletronico.gov.br>>. Acesso em: 20 jul. 2017.

<sup>17</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 203.

empresarial, pelo controle informático, pela dependência econômica”<sup>18</sup>. Sako<sup>19</sup> analisa as vantagens que as novas tecnologias possibilitaram “[...] que o empresário possa acompanhar o trabalho a partir de qualquer lugar, enviar instruções sobre sua execução, fazer cobranças sobre a qualidade e quantidade de trabalho, como se o trabalhador estivesse no interior da empresa”, passando a haver a comutação do gerenciamento físico pelo tecnológico, “[...] mais eficaz que o tradicional porque permite vigilância direta, embora, diferida”<sup>20</sup>. O teletrabalho traz modificações no que se relaciona ao contato pessoal entre contratado e contratante e o controle direto sobre a jornada, porém a distância não elide a situação de submissão ao poder de comando, “[...] pois o teletrabalhador continua sujeito às ordens e orientações sobre o trabalho e dependendo economicamente do tomador de seus serviços”<sup>21</sup>.

A evolução das tecnologias de informação reformulou a forma como as relações de trabalho são estabelecidas, exigindo adaptação do trabalhador. Dentre as várias formas laborativas desenvolvidas se destaca o teletrabalho o qual é desenvolvido, através do uso de modernas tecnologias de informação e comunicação substitutivas da relação humana direta, possibilitando o exercício do trabalho fora do contexto espacial do estabelecimento.

Aduz Rodrigues<sup>22</sup> que a característica da não presencialidade no teletrabalho traz relevantes consequência:

I – altera o modo de exercício do poder diretivo e fiscalizatório do empresário; II- altera a morfologia dos mecanismos de controle de prestação de serviço, que passa incidir sobre a produtividade ou resultados; III- altera a morfologia da subordinação jurídica, pois ganha centralidade e auto-organização do trabalho diante da maior autonomia e responsabilidade, da necessária capacidade de iniciativa, de gestão e de decisão e soluções de problemas relacionados com o trabalho.

Segundo Nascimento<sup>23</sup>, a sociedade industrial teve relevância incontestável para o surgimento do Direito Laboral:

Como consequência da questão social que foi precedida da Revolução Industrial do século VIII e da reação humanista que se propôs garantir ou preservar a dignidade do ser humano ocupado no trabalho da indústria, que, com o desenvolvimento da

<sup>18</sup> SAKO, Emília Simeão Albino. Teletrabalho telesubordinado, dependente e por conta alheia: reengenharia dos requisitos da relação empregatícia. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Paraná, v. 3, n. 33, set. 2014. p. 29.

<sup>19</sup> Ibid., 2012, p. 29.

<sup>20</sup> SAKO, Emília Simeão Albino. *Op. cit.* p. 30.

<sup>21</sup> Ibid., p. 30.

<sup>22</sup> RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. *Op. cit.* p. 42.

<sup>23</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso do Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 1995. p. 4.

ciência, deram nova fisionomia ao processo de produção de bens na Europa e em outros continentes.

A compreensão do conceito de trabalho tem evoluído a partir das transformações ocorridas na sociedade e no modo de produção ao longo do tempo, a partir das mudanças ocorridas na organização do próprio trabalho, do surgimento das novas tecnologias e nas mudanças das estruturas sociais.

Barros<sup>24</sup> afirma que o Direito de Trabalho está reunido em três categorias: subjetivas, objetivas ou mistas, de acordo como o pensamento filosófico, político ou social dos autores e o momento histórico da sua elaboração.

A categoria subjetiva que realçam a condição do empregado como economicamente fraco na relação jurídica. Nesta categoria se insere o conceito exposto por Delgado *apud* Hueck e Nipperdey<sup>25</sup>: “[...] o Direito do Trabalho é o direito especial de um determinado grupo de pessoas, que se caracteriza pela classe de sua atividade lucrativa [...] é o direito especial dos trabalhadores [...] o Direito do trabalho se determina pelo círculo de pessoas que fazer parte do mesmo”. Cesarino Júnior<sup>26</sup> conceitua o Direito do Trabalho como “[...] o sistema jurídico de proteção aos economicamente fracos.”

Enquanto que a corrente objetivista tem como referência a prestação do trabalho subordinado, objeto de contrato de trabalho. Definição esta exposta por Donato<sup>27</sup>: “[...] corpo de princípios e de normas jurídicas que ordenam a prestação do trabalho subordinado ou a este equivalente, bem como as relações e os riscos que dela se originam.”

E a definição mista, por sua vez, esta construída por Magano<sup>28</sup> que conceitua o Direito do Trabalho como sendo “[...] conjunto de princípios, normas e instituições, aplicáveis à relação de trabalho e situações equiparáveis, tendo em vista a melhoria da condição social do trabalhador, através de medidas protetoras e da modificação das estruturas sociais” Moraes Filho<sup>29</sup> conceitua-o como: “[...] conjunto de princípios e normas jurídicas que regulam as relações jurídicas oriundas da prestação de serviço subordinado e outros aspectos deste último como consequência da situação econômico-social das pessoas que o exercem.”

---

<sup>24</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Op. Cit.* p. 114.

<sup>25</sup> HEUECK, Alfred; NIPPERDEY, H. C. *Compendio de Derecho Del Trabajo. Revista de Derecho Privado*, Madrid, 1963, p. 21-22. (tradução efetuada).

<sup>26</sup> CESARINO JUNIOR, A. F. *Direito Social*. São Paulo: LTr, 1980, p. 54.

<sup>27</sup> DONATO, Messias Pereira. *Curso de Direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 1982, p. 6.

<sup>28</sup> MAGANO, Octavio Bueno. *Manual de Direito do Trabalho*. Parte Geral. 4. ed. São Paulo: LTr, 1991, p. 59.

<sup>29</sup> MORAIS FILHO, Evaristo. *Introdução ao Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr. 1971, p. 37-40.

Na concepção de Delgado<sup>30</sup> a corrente mista teria uma “melhor aptidão para o entendimento da meta científica estabelecida, por apreender e desvelar os elementos componentes de determinado fenômeno, com nexos lógicos que os mantêm integrados”. O renomado autor<sup>31</sup> define o Direito Individual do Trabalho como: “[...] complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam, no tocante às pessoas e matérias envolvidas, a relação empregatícia de trabalho, além de outras relações laborais normativamente especificadas.”

O teletrabalho enquanto nova forma de trabalho desenvolvido a partir do uso de modernas tecnologias de informação e comunicação, trouxe a tona discussões a cerca de repercussões no que diz respeito à subordinação, implicações sobre a saúde e convívio familiar, resultando em uma construção diversificada implicações nas relações trabalhista

A próxima seção versará sobre este tipo de trabalho que surgiu com a revolução tecnológica: o teletrabalho o qual vem contribuindo para o desenvolvimento de um moderno e crescente ambiente de trabalho em ambiente privado e público.

### 3. Teletrabalho

Nesta seção serão dadas definições sobre como se pode interpretar o teletrabalho no Brasil, algumas tendências, características, benefícios, vantagens e desvantagens para os empregados, empresas e sociedade.

#### 3.1 Considerações gerais

O teletrabalho surge como um novo paradoxo dentro da revolução tecnológica: passa a conjugar flexibilidade do tempo e da distância que separam pessoas e empresas, fazendo surgir um novo marco de flexibilização dos direitos trabalhistas. A relação de trabalho clássica começa a sofrer mudanças oriundas do advento da tecnologia da informação e comunicação, que passou a permitir que os trabalhadores possam prestar serviços enquanto se deslocam de um ponto a outro de uma cidade, ou do mundo.

Desta forma, cumpre analisar as definições conceituais do teletrabalho, bem como buscar uma melhor compreensão de sua evolução ao longo do tempo.

---

<sup>30</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 49.

<sup>31</sup> *Ibid.*, p. 49.

A expressão teletrabalho tem origem etimológica grega, onde “tele” significa distância, sendo portanto, o teletrabalho uma modalidade especial de trabalho prestado à distância. Por conseguinte, teletrabalhador é o empregado que exerce suas atividades fora do centro da empresa empregadora. Cattani<sup>32</sup> define teletrabalhadores como: “[...] pessoas que trabalham de forma computadorizada, distanciadas do negócio de seu empregador ou da pessoa que as contrata, e que transmitem os resultados de sua atividade via uma ligação de comunicação”.

O teletrabalho uma das formas de trabalho descentralizado vem crescendo como uma possível solução para os problemas de ordem econômica, social e política, sendo seus principais objetivos, segundo Alessio<sup>33</sup>: “[...] permitir flexibilidade no trabalho; responder às novas necessidades de produção de serviços e a evolução dos mercados; melhorar as condições de vida dos trabalhadores; diminuir o tempo despendido nos transportes; reduzir a poluição”. O autor ainda destaca como fatores preponderantes para implantação do teletrabalho nas organizações: horários móveis e flexíveis, melhoria na qualidade de vida e aumento da produtividade.

Cumprе ressaltar que o apressurado desenvolvimento da utilização do teletrabalho conduziu a implicações nas relações trabalhista quanto a subordinação do obreiro, horários de trabalho, repercussões sobre a saúde do teletrabalhador e seu convívio social, etc.

### 3.2 Definições e características do teletrabalho

Perquirir sobre a conceituação do teletrabalho, bem como sua natureza jurídica, torna-se tarefa árdua, em face da diversidade de conceitual advinda de estudiosos da administração e da doutrina que buscam uma melhor compreensão de como essa nova modalidade de trabalho se desenvolve e se insere no contexto das relações trabalhista.

Goulart<sup>34</sup> alude que o termo *telecommuting* foi idealizado por Jack Nilles em 1976, em seu livro “The Telecommunications Transportation Trade-Off”, que é a atividade periódica

---

<sup>32</sup> CATTANI, Antonio David; HOLZMANM, Lorena. **Dicionário de trabalho e tecnologia**. Porto Alegre: Ed. da UFRGS, 2006. p. 32.

<sup>33</sup> ALESSIO, Paulo Agostinho. **Estágio à distância**: uma proposta alternativa para a reutilização do estágio curricular. 2000. 181 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção – Universidade Federal de Santa Catarina, 2000. p. 109.

<sup>34</sup> GOULART, Joselma Oliveira. **Teletrabalho** – alternativa de trabalho flexível. Brasília: SENAC, 2009. p. 45.

fora da empresa, um ou mais dias por semana, substituindo de forma parcial ou total os deslocamentos do trabalho por tecnologia de telecomunicações”.

Informa Alves<sup>35</sup> que durante a década de 1980 o teletrabalho foi utilizado como “[...] possível solução para dificuldades familiares geradas com a participação no mercado de trabalho.”

Para Arruzo<sup>36</sup> o que individualiza o teletrabalho é “[...] a possibilidade do trabalho que usualmente é executado na empresa, poder ser executado na própria residência do empregado, ou no hotel, em outro país, em locais inóspitos ou durante uma viagem de negócios [...]”. Pedreira<sup>37</sup> vai mais além ao afirmar que “[...] o teletrabalho é atividade do trabalhador desenvolvida total ou parcialmente em locais distantes da sede principal da empresa, de forma telemática”. Para o autor o trabalho pode ou não ser totalmente exercido fora do âmbito da empresa sem que deixe de ser considerado teletrabalho.

Declara Rodrigues<sup>38</sup> que “[...] o teletrabalho enquanto modalidade de trabalho esta em constante desenvolvimento e possuiu característica singulares no que tange a ferramentas de trabalho e flexibilidade de local e horário de trabalho”.

Outra questão importante apontada por Tachizawa<sup>39</sup> “[...] é que as empresas devem estar preparadas para saber quando e em que função adotar o teletrabalho, assim como para saber quando não adotar, pois ainda falta a visão administrativa necessária para gerenciá-lo.” Concernente a implantação do teletrabalho nas organizações o autor<sup>40</sup> informa a necessidade de normas e orientações que abrangem vários temas tais como “[...] a elegibilidade dos candidatos, o relacionamento do teletrabalhador, gerenciamento de riscos, a compra de equipamentos, a assistência técnica, a confidencialidade das informações da empresa etc.”

Valentim *apud* Silva<sup>41</sup>, buscando uma melhor compreensão conceitual do teletrabalho, pontua aspectos relevantes para caracterização desta modalidade sustentando aspectos que não fazem parte de sua estrutura:

---

<sup>35</sup> ALVES, Daniela Alves de. **Gestão, produção e experiência do tempo no teletrabalho**. 2008. 246 f. Dissertação (Doutorado em Sociologia) – Faculdade de Direito. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2008, p. 88.

<sup>36</sup> ARRUZO, André Vicente Carvalho. Aspectos relevantes do teletrabalho no ordenamento trabalhista. **Revista Justiça do trabalho**. n. 256, abr. 2005. p. 24.

<sup>37</sup> PEDREIRA, Pinho. O teletrabalho. **Revista LTr**. v. 64, n. 5, maio 2000. p. 584.

<sup>38</sup> RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. *Op. cit.* p. 15.

<sup>39</sup> TACHIZAWA, Takeshy. **Estratégias empresariais e o teletrabalho**. Rio de Janeiro: Pontal, 2003.

<sup>40</sup> *Ibidem.*, p. 52.

<sup>41</sup> SILVA, Gabriella Di Felício Ferreira da. *Op. Cit.* p. 31.

- 1) Trabalho a domicílio. Embora seja frequentemente desenvolvido na casa do empregado, este não é o único lugar de prestação do trabalho, que também pode ser executado num estabelecimento satélite da empresa (numa filial, por exemplo), longe da sede ou da unidade principal à qual o empregado efetivamente se vincula;
- 2) Trabalho executado todo o tempo em casa. A atividade não precisa ser desenvolvida contínua e sistematicamente na residência do empregado, podendo ser realizada também na sede da empresa. O trabalhador pode laborar alguns dias da semana em casa e outros na própria empresa;
- 3) Trabalho a título precário ou 'informal'. Ao teletrabalhador deve ser estendida toda a gama de direitos dos trabalhadores comuns, devendo estar integralmente abrangido pela legislação trabalhista;
- 4) Trabalho típico de informática. O empregado que passa a desenvolver em casa o trabalho, que normalmente executava no escritório, pode fazê-lo com o suporte do computador, como também do telefone, do fax. Ele não precisa ser um programador, um analista de sistemas, um expert em informática. Pode ser um consultor, um gerente, um tradutor ou outro tipo de profissional. Dependendo da natureza da atividade exercida, a informática poderá ter uma importância maior ou menor, mas não constitui o objeto em si do teletrabalho;
- 5) Não há ausência do poder de comando, de direção. O empregado está interligado com a empresa, com seu patrão, com seus colegas de ofício, com a divisão do trabalho, com o processo produtivo, com o modelo de organização, etc. Nesta interligação, o trabalhador geralmente executa o seu ofício com liberdade, porém dentro de certos parâmetros. Há regras, ordens, determinados protocolos, que devem ser seguidos para o bom desenvolvimento de seu trabalho, em especial naquilo que esteja relacionado ao trabalho executado por outros profissionais. Entretanto, o empregador controla menos o processo e mais o resultado do trabalho do empregado.

Valentim *apud* Silva<sup>42</sup> cuida-se de analisar três elementos básicos para caracterização do teletrabalho:

- 1) A execução do teletrabalho está profundamente relacionada aos meios e instrumentos de suporte do trabalho dos quais se vale o empregado na execução de suas atividades e atribuições, tais quais o uso das novas tecnologias, em especial as das áreas de telecomunicações, informática e dos instrumentos a elas inerentes, tais como o telefone, o telex, o computador pessoal, o fax, dentre outros.
- 2) A relação entre empregado e empregador: O relacionamento do empregado com a empresa se desenvolve geralmente através do uso da telecomunicação, da teleinformática, não precisando existir, na maioria das vezes, o contato direto, pessoal, contínuo do empregador ou de seus prepostos com o empregado ou deste com os seus superiores ou colegas de trabalho.
- 3) O local de execução do trabalho: A prestação de serviço ocorre preferencialmente na casa do trabalhador — desde que aparelhada para tanto —, ou seja, fora do ambiente clássico do estabelecimento, da empresa, da unidade fabril.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) *apud* Pinel<sup>43</sup>, teletrabalho pode ser entendido como “a forma de trabalho efetuada em lugar distante do

<sup>42</sup> SILVA, Gabriella Di Felício Ferreira da. *Op. Cit.* p. 31.

<sup>43</sup> PINEL, M. Fátima de L. **Tele trabalho**: o trabalho na era digital. 2004. Disponível em: <<http://www.teletrabalhador.com/index.html>>. Acesso em: 14 jul. 2017. p. 12.



escritório central e/ou do centro de produção, que permita a separação física e que implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação”.

A OIT *apud* Cattani e Holzmann<sup>44</sup> conceitua o teletrabalho quanto a sua diferente variedades: a) Local/espço de trabalho; b) horário/tempo de trabalho (tempo integral ou parcial); c) tipo de contrato (trabalho assalariado ou independente); e d) competências requeridas (conteúdo do trabalho), categorizando o teletrabalho em seis modalidades:

a) trabalho em domicílio, SOHO (small office Home Office); b) trabalho em escritórios-satélite (extensões atomizadas de uma empresa central); c) trabalho em telecentros (estabelecimentos normalmente instalados próximos do domicílio que oferecem postos de trabalho a empregados de uma ou várias organizações, ou serviços telemáticos a clientes remotos); d) trabalho móvel (fora do domicílio ou do centro principal de trabalho, compreendendo viagens de negócios ou trabalho de campo ou em instalações do cliente; e) trabalho em empresas remotas ou off-shore (call-centers ou telesserviços), por meio das quais firmas instalam seus escritórios-satélite ou subcontratam empresas de telesserviços de outras zonas do globo com Mão-de-obra mais barata; e f) trabalho informal ou trabalho misto (arranjo com o empregador para se trabalharem algumas horas fora da empresa).

Segundo Nilles<sup>45</sup>, “[...] telecommuting (ou teletrabalho) é o processo de levar o trabalho aos trabalhadores, em vez de levar estes ao trabalho; atividade periódica fora do escritório central, um ou mais dias por semana, seja em casa ou em um centro de telesserviço.” Entendimento este sustentado por Mello<sup>46</sup> quando afirma que, “[...] teletrabalho é o processo de levar as atividades de trabalho aos empregados em vez de levar os empregados à organização para realizá-lo”.

O teletrabalho, segundo as ideias de Mello<sup>47</sup>:

É desenvolvido a partir da substituição do deslocamento do trabalhador para as dependências da organização, seja de forma parcial ou total, onde o teletrabalhador fazendo uso de tecnologia de telecomunicações, com auxílio de computadores e outros equipamentos disponíveis no mundo do trabalho, tais como fax, notebook, equipamentos de teleconferência, telefone fixo e celulares desenvolve suas tarefas de forma remota. Não se configurando, descaracterização do teletrabalho, o comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento. Sendo relevante, portanto que o tempo preponderante de trabalho ocorra fora das dependências do empregador.

<sup>44</sup> CATTANI, Antonio David; HOLZMANM, Lorena. *Op. Cit.* p. 33.

<sup>45</sup> NILLES, Jack M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. São Paulo: Futura, 1997. p. 102.

<sup>46</sup> MELLO, Álvaro. **Teletrabalho (telework)**: o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999. p. 58.

<sup>47</sup> *Ibid.*, p. 58

A Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017<sup>48</sup> exige para caracterização do teletrabalho “[...] que a prestação dos serviços se dê com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”.

É importante ressaltar a diferença entre o trabalho realizado à distância e o teletrabalho. Segundo Trope<sup>49</sup>, “[...] o teletrabalho exige, necessariamente, a utilização de ferramentas de telecomunicações para receber ou enviar o trabalho, enquanto o trabalho realizado à distância pode se utilizar de outros meios”.

Para Gil Gordon<sup>50</sup> “[...] o termo Telework tende a ser mais utilizado na Europa, enquanto que teletrabalho é mais usado nos Estados Unidos”. O autor<sup>51</sup> afirma que independente do termo utilizado para denominar o teletrabalho (telework, ou telecommuting) o conceito é o mesmo: “[...] descentralizar o escritório e utilizar formas diferentes para levar o trabalho aos funcionários. Não faz muita diferença como é chamado - desde que praticado adequadamente.”

Com amparo do que foi conceituado, pode-se inferir que para esta caracterizado o teletrabalho se faz necessário o uso de tecnologia de informação e comunicação e que as atividades se desenvolva preponderantemente fora do ambiente físico das empresas.

### 3.3 Natureza jurídica do teletrabalho

A abordagem jurídica acerca do teletrabalho começa a se despontar, à medida que essa nova forma de labor vai de encontro a institutos tradicionais do Direito Trabalhista. Surge a necessidade de regulamentação dessa nova modalidade de labor, bem como da consolidação de uma definição legal.

Silva<sup>52</sup> entende que “[...] o teletrabalho apresenta características diferenciadas que justificam a necessidade de um tratamento jurídico distinto daquele que é ofertado para a relação de emprego ordinária”. Martins<sup>53</sup> assevera que “[...] a nossa legislação trabalhista já

<sup>48</sup> GUIA TRABALHISTA. **A Regulamentação do teletrabalho – home Office – pela reforma trabalhista**. Disponível em: <<https://trabalhista.blog/2017/08/04/a-regulamentacao-do-teletrabalho-home-office-pela-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 25 jul. 2017.

<sup>49</sup> TROPE, Alberto. *Op. cit.* p. 103.

<sup>50</sup> GORDON, Gil. **What's the difference between telecommuting and telework?** 2000. Disponível em: <<http://www.gilgordon.com/telecommuting/adminfaq/adminfaq.htm>>. Acesso em: 10 ago. 2017. p. 38.

<sup>51</sup> *Ibidem.*, p. 38.

<sup>52</sup> SILVA, Otavio Pinto e. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2004. p. 129.

<sup>53</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2000. p. 116.

não cumpre seu papel, em razão das transformações da realidade social trabalhista, que envolve globalização, automação, crises econômicas, etc.” Cuida-se de analisar Winter<sup>54</sup> que “[...] cabe ao Direito do Trabalho adaptar-se às transformações, desdobrando os direitos sociais para uma perfeita adequação aos novos contratos”.

A autora<sup>55</sup> complementa:

Em face da expansão do teletrabalho, embora com nuances diversas, conforme o país em que se está desenvolvendo, há que se buscar uma regulamentação específica, e não como a maioria adota a mesma aplicável ao trabalhador a domicílio.

É Belmonte<sup>56</sup> quem exemplifica, em um rol não taxativo, alguns dos aspectos que deveriam ser abordados em uma possível lei regulamentadora das relações teletrabalhistas:

É preciso regulamentar minimamente o teletrabalho e fortalecer a representação sindical, buscando o estabelecimento autônomo e heterônimo:

- de critérios de avaliação do vínculo; de normas de higiene e segurança no ambiente do trabalho prestado à distância;
- de critérios para inspeção do local de trabalho pelo empregador e pela DRT;
- da obrigação de fornecimento do equipamento e de condições de reembolso das despesas;
- de métodos de avaliação da produtividade e de escolha da lei aplicável à regência do contrato; de critérios de mensuração do tempo à disposição e períodos de descanso;
- de preferência no preenchimento de funções correlatas no quadro interno da empresa;
- de critérios para o monitoramento do uso dos aparatos eletrônicos; de direitos e restrições relativos ao uso do equipamento corporativo;
- de promoção da interação periódica entre trabalhadores e objetivos globais empresariais: com quem trabalha, com quem compete e para quem trabalha?
- de estabelecimento de equipes de revezamento, com horários e fusos definidos na prestação on line de trabalho internacional, como SAC.

Alude Pedreira<sup>57</sup> que determinadas características do teletrabalho, a exemplo da desconcentração, a flexibilidade de horário, a ausência física do empregador, o fato de normalmente não integrar a atividade principal da empresa, poderia levar a acreditar trata-se de trabalho autônomo. Contudo, assevera o autor<sup>58</sup> o teletrabalho “[...] não imprime, por si mesmo, o selo da autonomia à relação jurídica entre o teletrabalhador e aquele a quem este

<sup>54</sup> WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho**: uma forma alternativa de emprego. São Paulo: LTr, 2005. p. 94.

<sup>55</sup> Ibid., p. 140.

<sup>56</sup> BELMONTE, Alexandre Agra. Problemas jurídicos do teletrabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, n. 127, 2007. p. 27.

<sup>57</sup> PEDREIRA, Pinho. *Op. Cit.* p. 584.

<sup>58</sup> Ibid., p. 584.

presta serviços”. Adverte Rodrigues<sup>59</sup> que: “[...] todo teletrabalho é trabalho à distância, mas nem todo trabalho à distância é teletrabalho.” Sendo o teletrabalho uma modalidade de trabalho à distância sendo, portanto o teletrabalho uma espécie do gênero trabalho à distância.

E Moya *apud* Rodrigues<sup>60</sup> completa, referindo-se aos teletrabalhadores:

[...] a qualificação jurídica desses trabalhadores não é única, mas dependerá do modo como se leve a cabo a prestação, isto é, do seu conteúdo obrigacional. Em caráter geral pode-se afirmar que o vínculo entre o que presta um serviço de teletrabalho e o que o recebe tanto poderá ser de natureza comercial, quanto civil ou trabalhista [...].

A investigação da natureza jurídica do teletrabalho se estabelecerá a partir de como se é desenvolvido a prestação de serviço buscando certificar-se se há ou não a presença de controle, direção e fiscalização quanto à prestação do serviço que poderá ser prestado de forma autônoma ou de forma subordinada, em relação a todas as modalidades do teletrabalho.

O Brasil, a exemplo de outros países, incluiu em sua legislação trabalhista previsão referente ao trabalho “a domicílio”, não fazendo distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento patronal e o executado no domicílio do empregado, conforme disposto no art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho<sup>61</sup>. Na legislação pátria, não há legislação específica para o teletrabalho.

Certifica Landi<sup>62</sup> em relação a normas internacionais que:

No âmbito da comunidade internacional, o teletrabalho ainda não é objeto de convenção ou mesmo de recomendação específica da OIT ao tratar da regulamentação específica do teletrabalho reporta-se a Convenção n. 177 e a Recomendação n. 184, normas que tem objeto o trabalho em domicílio.

Atesta Silva<sup>63</sup> que a ausência de uma regulamentação em âmbito nacional, bem como a incipiência em políticas públicas vem contribuindo para o não desenvolvimento do teletrabalho e do tratamento isonômico entre os teletrabalhadores e trabalhadores presenciais, como esta estabelecido na Convenção Internacional de Trabalho n. 177, de 1996.

---

<sup>59</sup> RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. *Op. cit.* p. 82.

<sup>60</sup> *Ibid.*, p. 88.

<sup>61</sup> BRASIL. **Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 18 ago. 2017.

<sup>62</sup> LANDI, Flávio. *Op. cit.* p. 39.

<sup>63</sup> SILVA Gabriella Di Felício Ferreira da. *Op. Cit.* p. 37.

Esta ausência legislativa poderia ser suprida por negociação coletiva, entretanto o conteúdo específico das normas coletivas se mostra incipiente a exemplo da Norma Regulamentar n. 17, a qual possui natureza administrativa e versa sobre parâmetros mínimos para as atividades de teletrabalho de teleatendimento/telemarketing.

Apesar da Lei n. 12.551/2011 reconhecer o trabalho a distância sob o prisma do teletrabalho, a mesma não resultou em alterações relevantes referentes às peculiaridades relacionadas aos deveres e direitos dos sujeitos desta relação laboral.

Impende destacar que a Lei n. 13.467 de 2017 regulamentou alguns pontos referentes ao teletrabalho, a partir das novas regras implantadas a partir da Reforma Trabalhista surgirão discussões que repercutirão a cerca de regulamentação jurídica para essa categoria laboral<sup>64</sup>:

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no **caput** deste artigo não integram a remuneração do empregado.

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Especificamente sobre as despesas com aquisição ou manutenção dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária ao trabalho, conforme o caput do artigo 75-d da

---

<sup>64</sup> BRASIL, Presidência da República. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017**. 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm)>. Acesso em: 25 jul. 2017.

Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação dada pela reforma<sup>65</sup> já houveram posicionamento.

O Ministério Público do Trabalho - MPT em nota técnica n. 8, de 26 de junho de 2017 se posiciona contrário à regulamentação de vários pontos que dizem respeito à regulamentação do teletrabalho, entre eles o artigo supracitado, afirmando que desta forma a empresa transferiria os custos e os riscos inerentes à atividade econômica ao empregado, sem que, no entanto, o empregado participe do lucro, pois segundo o MPT<sup>66</sup> estas disposições “que transferem ou autorizam a transferência de parte dos custos e dos riscos da atividade econômica ao empregado são incompatíveis com os direitos fundamentais previstos no artigo 7º, nos incisos IV, VI e VII da Constituição”. Também são raras as manifestações legislativas nos ordenamentos jurídicos estrangeiros. Muitos apresentam iniciativas de regulamentação, mas que, na maioria das vezes, permanecem aquém do necessário

Quanto às manifestações legislativas nos ordenamentos jurídicos estrangeiros são citados como exemplos pela doutrina o Chile com a Lei n. 19.759 de 2001, a Itália com a Lei n. 191, de 16 de junho de 1998, que trata sobre a execução do teletrabalho em âmbito da administração pública e dado um maior destaque para Código do Trabalho português que confere ao teletrabalho a seção IV, artigos 233 a 243, contemplando o conceito de teletrabalho, formalidades do contrato, proteção da privacidade do teletrabalhador, dos instrumentos de trabalho utilizados pelo trabalhador, da participação e da representação coletiva, da disciplina jurídica da segurança, higiene e saúde no trabalho, da jornada de trabalho, dos deveres secundários do empregador e do empregado e regulamenta estabelecendo garantias específicas no que diz respeito a singularidades, desta nova modalidade de trabalho

Busca por uma evolução legislativa, visto que a regulação hoje existente não se enquadra nas evoluções das relações de trabalho no que se refere à prática do teletrabalho no mundo atual, sendo, portanto imprescindível a evolução legislativa para regulamentação desta modalidade de trabalho. Essa nova Lei deverá abordar questões essenciais concernente à caracterização da relação de emprego e também as questões relativas à correta atribuição de deveres e direitos a ambas as partes de tais relações contratuais.

---

<sup>65</sup> NOVA. **Consolidação das Leis do Trabalho**: Atualizada pela Lei n. 13467/2017. Disponível em: <<https://books.google.com.br/books?id=-TsuDwAAQBAJ>>. Acesso em: 25 jul. 2017.

<sup>66</sup> MPT, Ministério Público do Trabalho. **MPT Notícias**. Publicações Disponível em: <[http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal\\_mpt/mpt/sala-imprensa/mpt-noticias](http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/sala-imprensa/mpt-noticias)>. Acesso em: 10 ago. 2017.

### 3.4 O teletrabalho nas empresas

O crescimento do teletrabalho nas empresas é fruto das transformações sociais, voltadas para a descentralização das organizações, a partir das evoluções tecnológicas que possibilitaram a conversão da sociedade fabril para a sociedade tecnológica e informacional.

Há uma certa resistência da implantação do teletrabalho nas empresas brasileiras, especialmente em empresas públicas, devido a cultura organizacional baseada no controle e supervisão da realização das atividades pelos empregados.

No setor público brasileiro a empresa pioneira na implantação do teletrabalho foi o serviço Federal de Processamento de dados<sup>67</sup>, possuindo no ano de 2013 o total de trinta e um empregados trabalhando remotamente, o que contribui para ganho de produtividade de dez vírgula cinco por cento e uma economia em logística de quarenta e sete vírgula um por cento, de acordo com dados da coordenação do programa piloto para implantação do teletrabalho na instituição.

Diversas instituições do Governo Federal aderiram à modalidade de teletrabalho nas suas atividades dentre elas podemos citar: a Secretaria da receita federal para seus auditores, Tribunal Superior do Trabalho, Tribunal de Contas da União, Banco do Brasil, Caixa Econômica Federal.

A Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT) divulgou em seu website dados relativos a pesquisa realizada no período de Outubro de 2015 a Março de 2016, no qual foram coletadas informações de trezentos e vinte cinco empresas de diferentes segmentos em âmbito nacional, concernente ao Home Office Brasil na qual foi constatada que<sup>68</sup>:

Sessenta e oito é o percentual de empresas praticantes de teletrabalho no Brasil, em suas diferentes modalidades (Ex.: Home Office, Trabalho de Campo). O número apresentando é distante quando comparado a outros mercados como Estados Unidos com oitenta e cinco por cento, Canadá oitenta e cinco por cento, França e Alemanha com setenta e sete por cento.

Oitenta por cento das empresas praticantes da modalidade de Home Office foram dos setores de Serviços e Indústria de Transformação, sendo os segmentos mais presentes, em ordem de crescente de participação: Tecnologia da Informação e

<sup>67</sup> SERPRO, Serviço Federal de Processamento de Dados. **Site oficial**. Brasília, DF: 2015. Disponível em: <[www.serpro.gov.br](http://www.serpro.gov.br)>. Acesso em: 4 jul. 2017.

<sup>68</sup> SOBRATT, Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades. **Vantagens, cuidados e riscos na contratação de teletrabalhadores** – ADPO. 2017. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/Vantagens,%20cuidados%20e%20riscos%20na%20contrata%C3%A7%C3%A3o%20de%20teletrabalhadores.pdf>>. Acesso em: 10 jul. 2017.

Telecom vinte e quatro por cento, Químico, Petroquímico e Agroquímico doze por cento, Serviços de Suporte e Provimento nove por cento, Bens de Consumo oito por cento e Máq./Equipamentos & Automação oito por cento.

O estudo revela que oitenta por cento das empresas entrevistadas passaram a adotarem a prática do Home Office nos últimos cinco anos, sendo a prática do teletrabalho desenvolvida em empresas públicas e privadas.

De acordo com os dados coletados as empresas possuem uma definição de Home Office voltada ao gerenciamento baseado em resultados, no qual obtiveram ganho de produtividade de cinquenta e quatro por cento aliados a oitenta e cinco por cento de satisfação e engajamento dos seus colaboradores. Estes resultados são fruto de um perfil previamente estudado de adequação de seus colaboradores elegíveis a modalidade de Home Office, os quais devem possuir um nível de independência e produtividade elevado e compressão da atividade laboral desenvolvida.

Vale ressaltar ainda que as empresas que ainda não adotaram a prática do teletrabalho alegam como entraves a sua implantação: cultura da empresa, segurança das informações, aspectos legais, gestão de atividades e aspectos tecnológicos e de infraestrutura.

### 3.5 Vantagens e desvantagens do teletrabalho

O teletrabalho trouxe consigo uma nova organização de trabalho repercutindo diretamente nas relações trabalhistas trazendo impactos na vida do teletrabalhador, dos empregadores e das organizações sociais. Implicando em consequências para o ambiente de trabalho, na saúde do trabalhador, produtividades das empresas, repartição de custos e para o meio ambiente.

Faz-se necessário uma análise das vantagens e desvantagens para empregado e empregador e da sociedade. Buscando melhor compreender como o teletrabalho poderá conciliar os interesses das empresas com os dos empregados.

Rodrigues<sup>69</sup> destaca a economia de tempo que antes era despendido com o deslocamento, conseqüentemente o teletrabalhador deixa de sofrer com as tensões nos congestionamentos, estresse e da poluição no tráfego do trânsito. Permitindo assim, a maximização da produtividade como também a diminuição do estresse e dos gastos com transporte, alimentação e vestuário.

---

<sup>69</sup> RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. *Op. cit.* p. 71.



Quanto aos aspectos positivos para o empregado Barros<sup>70</sup> corrobora com a ideia de Rodrigues, este terá mais motivação e satisfação no exercício da atividade, pois poderá conciliar seu tempo de trabalho e o de lazer com a família, além de gerar menos estresse de trânsito, pois o empregado não precisará ficar horas no trânsito até chegar ao trabalho, ocorrendo com isto à diminuição de acidentes no trajeto do trabalho.

Outras vantagens benéficas para o teletrabalhador, observadas por Barros<sup>71</sup> são:

[...] a inclusão de classes que enfrentam dificuldade para obter emprego formal, a exemplo das donas de casa, trabalhadores com idade avançada ou com deficiência física e presidiários, passando ser assim, o teletrabalho um meio de diminuição de desigualdade de oportunidades, bem como a flexibilização de horário que permitirá a conciliação das atividades profissionais com os encargos familiares.

Entretanto, a autora enfatiza que somente a prática desta modalidade laboral poderá gerar qualidade de vida se houver distinção entre tempo de trabalho e tempo livre.

Como desvantagens para o teletrabalhador Silva<sup>72</sup> cita diversas:

Diminuição de chance de desenvolvimento de carreira dentro das empresas; aumento das despesas domésticas em virtude de confusão entre, gastos domésticos e os gastos do trabalho; o relacionamento direto e individual com a empresa pode torna o trabalhador mais vulnerável, tendo em vista possíveis práticas patronais abusivas; isolado não saberá ou não poderá se defender.

Di Martino apud Landi<sup>73</sup> considera os seguintes aspectos como desvantagens para o teletrabalhador: custo de comunicação, de uso de utilidades necessárias ao serviço e do espaço físico; diminuição de interação no local de trabalho; perda de fronteira entre ambiente doméstico e ambiente de trabalho.

No que se refere ao o empregador, as principais vantagens de acordo com Valentim<sup>74</sup>: são redução de custos com estrutura física, eficiência organizacional e maior produtividade: com a redução do espaço físico, custo com aluguel e imobiliários, diminuição no pagamento de horas extras, redução do absenteísmo; aumento de produtividade, em decorrência de interrupção do trabalho; aumento da dedicação e satisfação do empregado.

---

<sup>70</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Op. cit* p. 262.

<sup>71</sup> *Ibid.*, p. 263.

<sup>72</sup> SILVA, Otavio Pinto e. *Op. cit.* p.129.

<sup>73</sup> LANDI, Flávio. *Op. Cit.* p. 22.

<sup>74</sup> VALENTIM, João Hilário. Teletrabalho e relações de trabalho. **Revista do Ministério Público do Trabalho**. São Paulo: LTr, n. 19, 2000. p. 100-103.

As principais desvantagens para as empresas observadas em síntese por Silva<sup>75</sup> foram:

1. vulnerabilidade em relação a dados e informações confidenciais, uma vez que tanto o trabalhador quanto terceiros podem ter acesso ao sistema informatizado, com risco para segurança técnica e comercial da empresa;
2. necessidade de fixação de regras específicas para o teletrabalho, com a obrigação de proteção de memória, disquetes, redes de computadores e a previsão de não concorrência e de confidencialidade no contrato com o teletrabalhador, sempre de difícil operacionalização prática;
3. dependência total dos recursos tecnológicos, o que pode acarretar dificuldades cotidianas com panes nas comunicações, vírus nos computadores, falta de energia;
4. dificuldades no controle de atividades do trabalhador, uma vez que ela fica ausente do campo físico de fiscalização.

Rodrigues<sup>76</sup> destaca pontos que favorecem a Sociedade, o Estado e o meio ambiente: a geração de emprego, através da abertura de novos postos de trabalho, economia de energia elétrica e de combustível; menor poluição ambiental com a melhoria da qualidade do ar e, conseqüentemente do meio ambiente; trânsito menos congestionado.

Landi<sup>77</sup> indaga sobre a necessidade de comprovação dos aspectos positivos e negativos no uso do teletrabalho, afirmando existir:

A necessidade de análise e pesquisa por parte de outras ciências humanas, indagado sobre a ausência de dados com base científica e quantitativa que demonstre que o ambiente doméstico possua maior tranquilidade, gere menos interrupções e que permita maior concentração, para o teletrabalhador, do que o ambiente empresarial.

O autor<sup>78</sup> ainda faz uma reflexão acerca de até que ponto se pode afirmar que o teletrabalhador estaria diminuindo custo com locomoção, uma vez que necessita suportar as despesas com recursos tecnológicos para o desenvolvimento de suas funções de forma remota.

Sendo, portanto indispensável que seja implementado uma regulação que contemplem os questionamentos levantados, buscando mitigar os pontos negativos existentes no exercício desta atividade laborativa, a fim de que seja preservado os interesses do trabalhador, do tomador de serviços e da sociedade, diante desta nova realidade vivenciada nas relações trabalhistas.

#### 4 O teletrabalho no poder judiciário

---

<sup>75</sup> SILVA, Otavio Pinto e .*Op. cit.* p. 129.

<sup>76</sup> RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. *Op. cit.* p. 76.

<sup>77</sup> LANDI, Flávio. *Op. Cit.* p. 61.

<sup>78</sup> *Ibid.*, p. 61.

O Judiciário brasileiro objetivando dar maior eficiência à prestação jurisdicional tem se valido das tecnologias e de técnicas de comunicação. O Conselho Nacional de Justiça, pautando-se pela teoria da Administração Pública gerencial, focada em resultados, no bom desempenho buscando concretizar as diretrizes pautadas na reforma do judiciário dentre elas: aumento de produtividade dos servidores públicos, redução de custos com a infraestrutura e manutenção dos órgãos judiciais, tem implantado o teletrabalho buscando viabilizar uma boa maneira de conferir eficiência na gestão de pessoas e processos em seus órgãos.

Sobre o tema aduz Santos <sup>79</sup> “[...] no que respeita ao impacto das novas tecnologias de comunicação e de informação na administração da justiça, abrem-se imensas oportunidades para melhorar a eficácia e racionalizar a gestão dos tribunais”.

A partir da regulamentação da Lei n. 11.419, de 19 de dezembro de 2006 <sup>80</sup>, iniciou a informatização do processo judicial no Brasil, sendo desenvolvido a partir de então de forma efetiva a prática de atos processuais por meio eletrônico.

Segundo dados do Conselho Nacional de Justiça<sup>81</sup> no ano de 2015:

[...] mais da metade dos processos que ingressaram no Poder Judiciário foram de forma eletrônica, o que implica o universo de treze vírgula seis milhões de processos. Destaca-se a justiça trabalhista, segmento com maior índice de virtualização dos processos, com cem por cento dos casos novos eletrônicos no TST e setenta e sete vírgula um por cento nos Tribunais Regionais do Trabalho, sendo oitenta e dois vírgula nove por cento no 2º grau e cinquenta e quatro por cento no 1º grau. Até o final de 2015, a Justiça Eleitoral ainda não tinha iniciado a implantação de processos eletrônicos, movimento que foi iniciado em 2016. A Justiça Militar Estadual iniciou a implantação do PJe ao final de 2014, e chegou em 2015 com treze vírgula sete por cento dos processos novos eletrônicos.

A criação do processo eletrônico judicial possibilitou a racionalização dos processos e reestruturação do modo como se desenvolve as atividades na administração pública, permitindo que os processos tramitem de forma virtual. Como demonstrado pelos dados auferidos pelo CNJ, muitas entidades públicas já adotam ou estudam a adotar o teletrabalho em diferentes áreas, visando possibilitar avanços significativos em suas práticas processuais.

---

<sup>79</sup> SANTOS, Boaventura de Sousa. Os tribunais e as novas tecnologias de comunicação e de informação. **Sociologias**. Porto Alegre, ano 7, n. 13, jan./jun. 2005, p. 82.

<sup>80</sup> BRASIL, Presidência da República **Lei n. 11.419, de 19 de dezembro de 2006**. Dispõe sobre a informatização do processo judicial e dá outras providências. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 19 dez. 2006.

<sup>81</sup> CNJ, Conselho Nacional de Justiça. **Justiça em números 2016**: ano-base 2015. Conselho Nacional de Justiça - Brasília: CNJ, 2016. p. 404.

Segundo Mengardo e Scocuglia<sup>82</sup>, após a vigência da lei de informatização do Judiciário, o teletrabalho foi implantando em dois tribunais, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Tribunal de Justiça de São Paulo (TJSP).

O TST implantou o teletrabalho, nos termos da Resolução Administrativa n. 1.499, de 1º de fevereiro de 2012 e no ano de 2013 quarenta e oito dos dois vírgula três mil funcionários do tribunal trabalhavam em casa, passando a ter cento e dois teletrabalhadores no primeiro semestre do ano de 2017, conforme lista atualizada semestralmente disponibilizada no sítio eletrônico disponibilizada do Tribunal superior do Trabalho e do Conselho superior da Justiça do trabalho<sup>83</sup>.

Destacamos alguns pontos da Resolução Administrativa n. 1.499<sup>84</sup> que dispõe sobre: disposições gerais, deveres dos servidores em regime de teletrabalho, deveres dos gestores das unidades, monitoramento e controle do teletrabalho e término do teletrabalho.

De acordo com a normatização adotada pelo TST, a realização do teletrabalho é facultativa, a critério do gestor de cada unidade, e restrita às atribuições em que seja possível, em função da característica do serviço, mensurar objetivamente o desempenho do servidor – por meio de estipulação de metas de desempenho diárias, semanais e/ou mensais. As metas para os servidores que optarem por trabalhar remotamente serão no mínimo quinze por cento superiores à estipulada para o trabalho presencial. O teletrabalho é vedado a servidores em estágio probatório, àqueles que tenham subordinados e aos que tenham sofrido penalidades disciplinares. Por outro lado, o ato dá prioridade aos profissionais com deficiência, e limita a trinta por cento o número de servidores de cada unidade autorizados a trabalhar fora do TST. Já os setores que prestam atendimento ao público interno e externo têm de manter sua plena capacidade de funcionamento.

O que se constata é que os órgãos do poder judiciário a exemplo do TST que vem implementado o teletrabalho como modalidade de trabalho têm imposto aos seus servidores percentuais de produtividades muito superior ao que é estipulado aos servidores que desenvolve suas atividades de forma presencial, justificando que tal exigência tem o intuito de incentivo à produção, pelo conforto que a casa proporcionaria ao trabalhador, o que ocasionaria estímulo maior ao trabalho. Entendemos que esta prática afronta a igualdade e acarreta certa discriminação.

---

<sup>82</sup> MENGARDO, Barbara; SCOCUGLIA, Livia. **CNJ Propõe Regulamentação do Home Office no Judiciário**. JOTA, 2015. Disponível em: <<http://jota.uol.com.br/cnj-propoe-regulamentacao-home-office-no-judiciario>>. Acesso em: 18 jul. 2017.

<sup>83</sup> MONTENEGRO, Manuel Carlos. **Tecnologia Viabiliza Teletrabalho para Servidores e Magistrados**. Jun. 2015. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/79737>>. Acesso em: 18 jul. 2017.

<sup>84</sup> BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Resolução Administrativa 1499/2012**. Brasília, DF: 2015. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br>>. Acesso em: 6 jul. 2017.

Em maio de 2012, o Tribunal Regional do Trabalho 21ª região tendo como parâmetro o Tribunal Superior do Trabalho, a partir da regulamentação da matéria (Resolução Administrativa nº 1499, de 1º de fevereiro de 2012), diante da experiência positiva em relação ao teletrabalho aprovou ato que regulamentou o exercício desta atividade laborativa no TRT 21ª: a Resolução Administrativa nº. 0027/2017<sup>85</sup>. A medida regulamenta o teletrabalho neste tribunal, definindo critérios e requisitos para a realização de tarefas fora das dependências do Tribunal, mediante controle de acesso, avaliação do desempenho e das condições de trabalho. Este documento deixa bem claro que o requisito principal para a implantação do teletrabalho é a estipulação de metas de desempenho, sejam diárias, semanais ou mensais.

Entre os motivos que levaram o TRT 21ª a implantar o teletrabalho estão: o avanço tecnológico, especialmente com a implantação do processo eletrônico, que possibilita o trabalho remoto e, por sua vez, traz vantagens e benefícios diretos e indiretos para a administração, para o servidor e para a sociedade, bem como a necessidade de regulamentação do teletrabalho no âmbito do TRT21. O teletrabalho é facultativo no TRT 21ª região, a critério do gestor de cada unidade, e restrito às atribuições em que seja possível mensurar objetivamente o desempenho do servidor por meio de metas de desempenho. Neste Tribunal também foram estipuladas metas de produtividade superiores, para os servidores que optarem por trabalhar remotamente, em 15% em relação àquelas verificadas para o trabalho presencial e avaliações trimestrais dos resultados auferidos.

De acordo com dados oriundos dos recursos humanos do Tribunal Regional do Trabalho 21ª região<sup>86</sup> datados de 15 de setembro de 2017, vinte e seis servidores atuam em regime de teletrabalho neste tribunal. O controle dos teletrabalhadores no Tribunal Regional do Trabalho 21ª região está sendo, efetuado através de relatórios de produção advindos do sistema informatizado do próprio tribunal o qual possibilita o envio de relatórios que

---

<sup>85</sup> TRT-21, Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região. **Página 76 do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (TRT-21) de 1 de junho de 2012.** Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/diarios/48524924/trt-21-01-06-2012-pg-76>>. Acesso em: 1 nov. 2017.

<sup>86</sup> TRT-21, Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região. **PJe - TRT 21ª Região.** Disponível em: <[www.trt21.jus.br/asp/Pje-JT/Pje\\_Home.asp](http://www.trt21.jus.br/asp/Pje-JT/Pje_Home.asp)>. Acesso em: 1 nov. 2107.

informam o tempo diário de acesso ao PJE, as ações realizadas tais como: minuta de sentença, minuta de despacho, expedição de notificação.

O que se constata ao analisar as legislações que buscam regulamentar a adoção do teletrabalho no Poder Judiciário no que tange aos aspectos relacionados aos servidores em regime de teletrabalho é que os teletrabalhadores possuem uma imensa carga de responsabilização por seus atos, que vão desde o cumprimento das metas, a organização do seu espaço físico de trabalho, arcando com todos seus custos, além do dever de guardar o sigilo caso seu trabalho exija a detenção de processos e documentos, sob pena de responsabilização nos termos da legislação em vigor. Para efetivação destas normas, ao servidor cabe providenciar a estrutura física e tecnológica necessárias à realização do teletrabalho, mediante uso de equipamentos ergonômicos e adequados devendo, antes de iniciar sua atividade, assinar uma declaração expressa de que suas instalações atendem às exigências estabelecidas podendo, se necessário, solicitar a avaliação técnica dos tribunais.

O TJSP foi o primeiro a implantar o teletrabalho em São Paulo, em maio de 2015. O Provimento n. 05/2015<sup>87</sup> determinou que apenas os escreventes técnicos judiciários pudessem trabalhar em casa, já que atuam com processo eletrônico, não podendo exceder a vinte por cento da lotação da unidade. O teletrabalho é permitido duas vezes por semana e é obrigatória a presença às segundas e sextas feiras. A meta de produtividade foi aumentada em quinze por cento e estes precisam estar disponíveis entre nove horas e dezenove horas todos os dias.

É importante salientar que o servidor deve custear sua infraestrutura tecnológica, como computador, telefone e internet. Apesar disto, já aderiram ao teletrabalho oitenta e sete escreventes técnicos nas cinquenta e seis unidades cartorárias.

Ao regulamentar o exercício do teletrabalho no tribunal de São Paulo o seu gestor afirma estar preocupado com a qualidade de vida dos servidores, no entanto o que se percebe é que se busca a viabilização de maior produtividade, sem que isto possa acarretar para a instituição gasto com horas extras, conforme o artigo treze do provimento n. 05/2015, através de imposição de metas de produtividade diferenciadas do que é estipulada para os servidores presencias e bem com reduções de custo quando impõem aos servidores que venha a desenvolver o teletrabalho os custos com infraestrutura tecnológica, como computador, telefone e internet.

---

<sup>87</sup> BRASIL, Tribunal de Justiça de São Paulo. **Provimento 05/2015**. São Paulo, SP: 2017. Disponível em: <<http://www.tjsp.jus.br/Noticias/Noticia?codigoNoticia=26648>>. Acesso em: 6 jul. 2017.

Montenegro<sup>88</sup> complementa que no Tribunal Regional Federal (TRF-4), com mais de duzentos servidores em teletrabalho desde 2013, há estudos para aumentar este contingente de trinta por cento para quarenta por cento em cada unidade judiciária. A possibilidade de os servidores públicos trabalharem a distância está cada vez mais presente.

Em agosto de 2015 o Conselho Nacional de Justiça, colocou em discussão por meio de consulta pública, a regulamentação do teletrabalho no Poder Judiciário o que possibilitaria a todas as unidades do Judiciário adotarem esta modalidade de trabalho.

Informa Montenegro que o CNJ<sup>89</sup> ao buscar regulamentar a atividade laboral do teletrabalho, deu ênfase aos seguintes as preocupações em relação ao teletrabalho:

- a) à proibição do teletrabalho por servidores em estágio probatório; b) à possibilidade de executar o trabalho em outra cidade ou país; c) aos critérios de seleção dos servidores; d) à execução do teletrabalho; e) ao controle das metas de produtividade exigidas dos servidores que realizam o teletrabalho; f) à possibilidade ou não de estender a cargos de chefia o direito ao teletrabalho.

No dia 15 de junho de 2016 foi regulamentada pelo Plenário do Conselho Nacional de Justiça a Resolução 227/2016 que disciplina o teletrabalho de servidores no âmbito do Poder Judiciário. A norma aprovada pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) estabeleceu alguns pontos que a adoção do regime de teletrabalho é facultativa, cabendo a cada órgão ou gestor decidir se haverá teletrabalho na unidade.

A Resolução 227/2016 veda que servidores em cargos de direção ou chefia, em estágio probatório ou que tenham subordinados desenvolvam o teletrabalho, assim como veda a execução desta atividade laborativa fora do país, exceto se o servidor tiver obtido do tribunal licença para acompanhar o cônjuge. Nas unidades que optarem pelo teletrabalho, a resolução estabelece que no máximo trinta por cento dos servidores da unidade poderão adotar a modalidade. O percentual pode ser ampliado a cinquenta por cento do quadro dos servidores, a critério da Presidência do tribunal.

Outros aspectos relevantes são que de acordo com a Resolução do CNJ os tribunais devem priorizar servidores com necessidades especiais e os que desenvolvam atividades de

---

<sup>88</sup> BRASIL. **Lei n. 12.551 de 15 de dezembro de 2011**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/12551.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/12551.htm)>. Acesso em: 18 jul. 2017.

<sup>89</sup> MONTENEGRO, Manuel Carlos. *Op.cit.* 2015.

maior esforço individual e menor interação com outros servidores e com o público. Os servidores que trabalharem em casa poderão receber metas de desempenhos maiores que os que não trabalham em casa.

Vale ressaltar que o regulamento deixou de delimitar limites mínimos e máximos de produtividade dos teletrabalhadores do poder judiciário impondo-lhe, metas a serem alcançadas as quais serão determinadas pelos gestores das unidades de acordo com o artigo 6º do regulamento.

Destarte, o regulamento não cria mecanismo que possa impedir o abuso pelo empregador ao exigir metas exageradas ou impossíveis de serem cumpridas pelo teletrabalhador, mas tão somente reforça a premissa de que o exercício do teletrabalho, excedendo os limites legais estabelecidos na legislação, serve para desmitificar a concepção de que o servidor público apenas desenvolve suas atividades laborativas de forma profícua quando executado nas dependências das organizações.

Segundo Sargento<sup>90</sup>, o teletrabalho exige aptidões especiais dos empregados e das empresas, sendo necessário articular o processo de comunicação com o uso dos meios de informação disponíveis, uma vez que o teletrabalhador precisa de equipamentos especiais para realizar suas tarefas. Ademais, compete ao empregador estar atento às características inerentes a essa modalidade de trabalho, que demandam um profissional com flexibilidade, confiabilidade, adaptabilidade, objetividade, autodisciplina, segurança, sensibilidade, independência, iniciativa e o espírito de equipe. Reforçam Rover e Wulfing<sup>91</sup> que tenha também capacidade de trabalhar com o mínimo de supervisão, capacidade de organização, de gerenciamento do tempo, de resolução de problemas, bem como, a habilidade para exercer a função e a necessidade de ter alguns anos de experiência no funcionamento da organização.

É indubitável que o teletrabalho vem contribuindo com a prática gerencial do Poder Judiciário brasileiro. Haja vista, já obteve bons resultados no aumento de produtividade dos servidores públicos e vem possibilitando a otimização da redução de custos com a

---

<sup>90</sup> SARGENTO, Claudia. **Teletrabalho**. Estudo um mercado em crescimento. Disponível em: <<http://www.Zdnet.pt/especial/teletrabalho/tele2.shtml>>. Acesso em: 30 jul. 2017. p. 10.

<sup>91</sup> ROVER, A. J.; WULFING, J. Teletrabalho e Tecnologia: (re) adaptações sociais para o exercício do labor. In: CELLA, J. R. G.; ROVER, A. J.; GOMES, M. F. (Coords.). **Direito, Governança e novas tecnologias**. Florianópolis: CONPEDI, 2015. p. 23.



infraestrutura e manutenção dos órgãos judiciais. Como se pode verificar nos índices de produtividades apresentados pelo tribunal de Justiça de Pernambuco<sup>92</sup>:

No Tribunal de Justiça do Estado de Pernambuco (TJPE), o teletrabalho foi regulamentado pela Instrução Normativa TJPE n. 6, de 1º/2/2016, que fixa condições e metas de produtividade. O regime começou a funcionar, em caráter experimental, em abril, com adesão de dezenove servidores que, de acordo com as informações do tribunal, estão superando as metas de produtividade estabelecidas na norma. No documento, a presidência do Tribunal expressa preocupação com os problemas de mobilidade em grandes centros urbanos, que provocam impacto na produtividade e na qualidade de vida dos servidores.

De acordo com a instrução, os que atuam exclusivamente de forma presencial na Diretoria Cível do 1º Grau devem atingir meta mensal de quinhentos atos ou movimentações nos processos de sua responsabilidade. Enquanto isso, aqueles incluídos no regime de teletrabalho integral – todos os dias da semana – deverão ter um incremento de trinta por cento na meta, enquanto os que atuam em regime de teletrabalho parcial (durante dois ou três dias por semana) têm meta dez por cento mais elevada. O relatório de produtividade aponta que os servidores em regime de teletrabalho integral têm superado em quase dez por cento a meta estabelecida e os que estão em regime parcial superam em dezesseis vírgula cinquenta e seis por cento o índice fixado.

A prática do teletrabalho já é exercido por três dos cinco Tribunais Regionais Federais (TRFs) do poder judiciário brasileiro, sendo eles: TRFs da 2ª Região (Rio de Janeiro e Espírito Santo), 3ª Região (São Paulo e Mato Grosso do Sul) e 4ª Região (Rio Grande do Sul, Santa Catarina e Paraná) o qual foi o pioneiro na implantação deste modalidade laborativa, conforme dados do próprio tribunal<sup>93</sup> quatrocentos e sessenta e três servidores da 4ª Região exercem o trabalho de forma remota, observa-se no regulamento deste tribunal diferenciais que contemplam vantagens ao teletrabalhador de forma positiva, pois ao estabelecer metas de produtividade delimitou que a mesma fosse de até dez por cento superior à do trabalho presencial, meta está bem mais condizente com os objetivos I, II, III, VI listados no artigo 3º do regulamento 227/2016 do CNJ, insta pontuar que a ausência de limite máximo de produtividade delimitado no regulamento do CNJ, gera conflitos sociais entre direitos do trabalhador e interesses institucionais que visam reduzir seus custos indiretos.

É contraproducente existirem regulamentos que exigem do teletrabalhador percentual de produtividade igual ou até dez por cento como no caso do TRF 4ª região de acordo com o

---

<sup>92</sup> CNJ, Conselho Nacional de Justiça. **Servidores em teletrabalho superam metas em tribunal.** Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/82662>>. Acesso em: 10 jul. 2017.

<sup>93</sup> CNJ, Conselho Nacional de Justiça. **Teletrabalho é realidade em três dos cinco Tribunais Federais.** Disponível em :< <http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/84932-teletrabalho-e-realidade-em-tres-dos-cinco-tribunais-federais> >. Acesso em: 10 jul. 2017.

§2 do artigo 4º da Resolução n. 53/2015<sup>94</sup> chegando a ser estipuladas metas de produção superiores para os teletrabalhadores em tempo integral no percentual de trinta por cento a exemplo do Tribunal de Justiça de Pernambuco estabelecido na instrução normativa n. 6 de 2016 e do TRF 3º região, de acordo com a Resolução n. 29/2016 deste órgão.

Sublinhem-se os regulamentos dos Tribunais Regionais Federais 4ª e 5ª Região os quais inseriram prioridade na seleção para o trabalho remoto para idosos e para os pais com filhos de até dois anos de adoção. Vale frisar que apesar de que o exercício do teletrabalho no Tribunal Regional Federal da 5ª Região está regulamentado na Resolução n. 16/2016<sup>95</sup>, este tribunal ainda não desenvolveu experiências de teletrabalho no órgão.

Após um ano de regulamentação do teletrabalho pelo CNJ verifica-se a expansão desta atividade no Poder Judiciário, em face de índices de produtividade que em alguns órgãos chegam a superar trinta por cento do que é auferido com o trabalho presencial. Constata-se que apesar de ser facultativa a realização do teletrabalho, conforme discernimento dos gestores dos órgãos do poder Judiciário, a administração pública vislumbra no teletrabalho uma ferramenta concretizadora do princípio da eficiência.

A adoção do teletrabalho na administração pública é uma realidade que vem trazendo vantagens para os empregados, empregadores e para a sociedade, entretanto não se deve priorizar a produtividade no serviço público ao ponto de se estabelecer metas de produtividade que possam acarretar danos a saúde e ao bem estar dos empregados, pois o planejamento concernente a implantação do teletrabalho na administração pública está sendo alicerçado em potencialização de maior produtividade e redução de custos operacionais, deixando de contemplar de forma ampla fatores relacionados a saúde, lazer e qualidade de vida do trabalhador preconizados na constituição brasileira.

---

<sup>94</sup> TRF4. Portal da Justiça Federal da 4ª Região. **Resolução n. 53, de 09 de junho de 2015**. Disponível em: [http://www2.trf4.jus.br/trf4/diario/visualiza\\_documento\\_adm.php?orgao=1&id\\_materia=25684&reload=false](http://www2.trf4.jus.br/trf4/diario/visualiza_documento_adm.php?orgao=1&id_materia=25684&reload=false) <

<sup>95</sup> TRF5. **Resolução n. 16 – TRF5**. Disponível em: <<https://www5.trf5.jus.br/documento/?arquivo=Resolucao+16.2012.pdf&tipo=res>>. Acesso em: 11 jul. 2017.

## 5. Conclusão

Não obstante ausência de regulamentação própria para o teletrabalho, faz-se notória expansão do teletrabalho nas empresas e órgãos públicos em todo o país. A disseminação do teletrabalho está diretamente relacionada à evolução tecnológica, haja vista ser esta modalidade laborativa realizada por meio da telemática, que propiciou aos trabalhadores a possibilidade de exercer suas atividades fora do local físico delimitado pelas empresas, bem como fora da sua residência, sem fronteiras físicas restritas, transformando a cultura das organizações, mas mantendo o caráter formal contratual da atividade laboral desenvolvida.

O teletrabalho o qual tem seu surgimento atrelado ao desenvolvimento das novas tecnologias de informação e de novas formas de organização de trabalho, enquanto nova forma de trabalho flexível surge como uma alternativa que viabiliza a criação de postos de trabalho e de absorção de mão de obra, uma vez que o teletrabalho pode ser desenvolvido de forma parcial, onde o teletrabalhador é obrigado a cumprir uma carga horária presencial, ou total, onde o teletrabalhador só comparece ao seu local de trabalho mediante a percepção de necessidade ou demanda superior.

Hodiernamente o teletrabalho permite que seja levado o ambiente de trabalho ao trabalhador, rompendo com a estruturação empresarial, alicerçada em forma de prestação de trabalho substancialmente subordinada, baseada no tempo à disposição do empregado e no espaço físico delimitado. Através desta evolução tecnológica que se desenvolve extraordinariamente, vivencia-se a possibilidade de substituição do deslocamento do trabalhador para o local de trabalho, propiciando para o trabalhador as vantagens de não ter que enfrentar problemas de trânsito, tendo mais liberdade para executar suas tarefas utilizando-se dos meios telemáticos o que poderá possibilitar maior qualidade de vida para os teletrabalhadores.

Essa nova realidade de trabalho sofre entraves, no Brasil a legislação laboral vigente não contempla de forma satisfatória as novas formas de trabalho, a exemplo do teletrabalho. Sendo, portanto urgente a criação de uma legislação específica que verse sobre o teletrabalho, que possa definir os preceitos básicos para a execução do serviço, assim como os direitos e deveres do teletrabalhador, a fim de evitar abusos, e, por conseguinte, primando pelo Princípio da Proteção ao Trabalhador.

Convém pôr em relevo que a carência de regulamentação acarreta discussões judiciais sobre pontos importantes não normatizados no direito do trabalho pátrio tais como: a possibilidade de deixar o empregado permanentemente disponível aos chamados do empregador, ferindo assim, o direito social ao limite de duração de jornada; o pagamento de aluguel e de eletricidade pelo empregador; saúde e segurança do teletrabalhador no que diz respeito à ergonomia do ambiente de trabalho; normas que visem garantir a adequação do ambiente de trabalho para o exercício do teletrabalho; o envolvimento de familiares na execução dos serviços; eventual dano moral decorrente de alteração de rotina familiar.

O Poder Judiciário brasileiro vem passando por reformas impulsionadas pelas mudanças econômicas, sociais, políticas e pelos avanços tecnológicos. Com arrimo na reforma do judiciário e na criação do conselho Nacional de Justiça os órgãos do Poder Judiciário que passaram por um processo de informatização a partir da regulamentação da Lei n. 11.419, de 19 de dezembro de 2006, que possibilitou o melhoramento da infraestrutura e da operacionalização dos processos digitais visando a concretização da eficiência no serviço público. Em busca da concretização dos objetivos delineados no projeto da Reforma do Judiciário o Poder Judiciário passa a introduzir em seus órgãos o teletrabalho por ser um modelo que apresenta alinhamento com os objetivos delineados em seus regulamentos e normas: produtividade e redução de custos para as empresas, qualidade de vida para os trabalhadores e diminuição de impactos negativos para o meio ambiente.

Dentre essas práticas, o teletrabalho tem se mostrado uma boa maneira de conferir eficiência na gestão de pessoas e processos. A prática vem da iniciativa privada e está sendo aos poucos disseminada pelos tribunais brasileiros

A vista do que foi exposto fica evidenciada a importância da implementação do teletrabalho no Poder Judiciário trazendo para o desenvolvimento das atividades judiciárias maior celeridade e eficiência, economia de recursos e redução de custos com deslocamento.

Não obstante não se deve primar de forma desproporcional pela eficiência na prestação jurisdicional em detrimento de direitos do teletrabalhador ao qual estão sendo imposta condições de trabalho, dentre elas metas de trabalho deveras superiores as delimitadas para os trabalhadores presenciais. Pois a igualdade de tratamento ao trabalhador em regime de teletrabalho deve ser assegurada tal qual reza a legislação vigente, sendo proibido o desfavorecimento do exercício do teletrabalho, o que se constata quando na efetivação deste regulamento se verifica diminuição da amplitude do regime de proteção

trabalhista quando são estabelecidas metas que variam entre dez por cento e trinta por cento maiores do que é estabelecido para os trabalhadores que exercem as mesmas atividades, assim como deve-se estabelecer normas que equalizem a problemática concernente a transferências de custos com infraestrutura tecnológica para o teletrabalhador.

Outro ponto que deve ser revisto é a ausência dos idosos ou pais com filhos de até dois anos ou adotantes até completar dois anos de adoção para terem prioridade na seleção para o trabalho remoto, tal como já se encontra contemplado na resolução do Tribunal Regional Federal da 4ª Região, haja vista a resolução do CNJ servir de direcionamento para a implantação nos demais órgãos que desejem implantar o teletrabalho no Poder Judiciário.

Assim conclui-se que o legislador deve estar ciente da necessidade de revisão deste regulamento envidando todos os esforços no sentido de que este regulamento passe a representar um grande avanço na legislação laboral, contemplando não somente metas de eficiência e produtividade, mas que seja um instrumento eficaz de proteção de direitos dos teletrabalhadores no âmbito do Poder Judiciário.

## Referências

ALESSIO, Paulo Agostinho. **Estágio à distância**: uma proposta alternativa para a reutilização do estágio curricular. 2000. 181 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção – Universidade Federal de Santa Catarina, 2000.

ALVES, Daniela Alves de. **Gestão, produção e experiência do tempo no teletrabalho**. 2008. 246 f. Dissertação (Doutorado em Sociologia) – Faculdade de Direito. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2008, p. 88.

ARRUZO, André Vicente Carvalho. Aspectos relevantes do teletrabalho no ordenamento trabalhista. **Revista Justiça do trabalho**. n. 256, abr. 2005.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2011.

BELMONTE, Alexandre Agra. Problemas jurídicos do teletrabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, n. 127, 2007.

BRASIL. **Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 18 ago. 2017.

\_\_\_\_\_. **Sociedade da Informação no**: livro verde. Organizado Tadao Takahashi. Brasília: Ministério da Ciência e Tecnologia, 2000. p. 195. Disponível em: <<https://www.governoeletronico.gov.br>>. Acesso em: 20 jul. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 12.551 de 15 de dezembro de 2011**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm)>. Acesso em: 18 jul. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Resolução Administrativa 1499/2012**. Brasília, DF: 2015. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br>>. Acesso em: 4 ago. 2017.

\_\_\_\_\_. Presidência da República. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017**. 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm)>. Acesso em: 25 jul. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal de Justiça de São Paulo. **Provimento 05/20015**. São Paulo, SP: 2017. Disponível em: <<http://www.tjsp.jus.br/Noticias/Noticia?codigoNoticia=26648>>. Acesso em: 6 jul. 2017.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**: economia, sociedade e cultura. 6. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2009. v. 1.

CASTRO, Antonio Escosteguy. **Trabalho, tecnologia e globalização**: a necessidade de uma reforma sindical no Brasil. São Paulo: LTr, 2006. p. 27.

CATTANI, Antonio David; HOLZMANM, Lorena. **Dicionário de trabalho e tecnologia**. Porto Alegre: Ed. da UFRGS, 2006.

CESARINO JUNIOR, A. F. **Direito Social**. São Paulo: LTr. 1980.

CNJ, Conselho Nacional de Justiça. **Justiça em números 2016**: ano-base 2015. Conselho Nacional de Justiça - Brasília: CNJ, 2016. p. 404.

\_\_\_\_\_. **Servidores em teletrabalho superam metas em tribunal**. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/82662>>. Acesso em: 10 jul. 2017.

\_\_\_\_\_. **Teletrabalho é realidade em três dos cinco Tribunais Federais**. Disponível em :<<http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/84932-teletrabalho-e-realidade-em-tres-dos-cinco-tribunais-federais>>. Acesso em: 10 jul. 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.

DONATO, Messias Pereira. **Curso de Direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva 1982.

GORDON, Gil. **What's the difference between telecommuting and telework?** 2000. Disponível em: <<http://www.gilgordon.com/telecommuting/adminfaq/adminfaq.htm>>. Acesso em: 10 ago. 2017.

GOULART, Joselma Oliveira. **Teletrabalho** – alternativa de trabalho flexível. Brasília: SENAC, 2009.

GUIA TRABALHISTA. **A Regulamentação do teletrabalho – home Office – pela reforma trabalhista**. Disponível em: <<https://trabalhista.blog/2017/08/04/a-regulamentacao-do-teletrabalho-home-office-pela-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 25 jul. 2017.

HEUECK, Alfred; NIPPERDEY, H. C. Compendio de Derecho Del Trabajo. **Revista de Derecho Privado**, Madrid, 1963.

LANDI, Flávio. **Novas tecnologias e a duração do trabalho**. 2009. 123 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito. Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009.

MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho**. Parte Geral. 4. ed. São Paulo: LTr, 1991.

MARTINS, Sergio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2000.

MELLO, Álvaro. **Teletrabalho (telework)**: o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora. Rio de janeiro: Qualitymark, 1999.

MENGARDO, Barbara; SCOCUGLIA, Livia. **CNJ Propõe Regulamentação do Home Office no Judiciário**. JOTA, 2015. Disponível em: <<http://jota.uol.com.br/cnj-propoe-regulamentacao-home-office-no-judiciario>>. Acesso em: 18 jul. 2017.

MONTENEGRO, Manuel Carlos. **Tecnologia Viabiliza Teletrabalho para Servidores e Magistrados**. Jun 2015. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/79737>>. Acesso em: 18 jul. 2017.

MORAIS FILHO, Evaristo. **Introdução ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr. 1971.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso do Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 1995.

NILLES, Jack M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. São Paulo: Futura, 1997.

NOVA. **Consolidação das Leis do Trabalho**: Atualizada pela lei 13467/2017. Disponível em: <<https://books.google.com.br/books?id=-TsuDwAAQBAJ>>. Acesso em: 25 jul. 2017.

PEDREIRA, Pinho. O teletrabalho. **Revista LTr.**, v. 64, n. 5, maio 2000.

PINEL, M. Fátima de L. **Tele trabalho**: o trabalho na era digital. 2004. Disponível em: <<http://www.teletrabalhador.com/index.html>>. Acesso em: 14 jul. 2017.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho**: a tecnologia transformando as relações de trabalho. 2011. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de São Paulo, 2011.

ROVER, A. J; WULFING, J. Teletrabalho e Tecnologia: (re) adaptações sociais para o exercício do labor. In: CELLA, J. R. G.; ROVER, A. J.; GOMES, M. F. (Coords.). **Direito, Governança e novas tecnologias**. Florianópolis: CONPEDI, 2015. p. 23.

SAKO, Emília Simeão Albino. Teletrabalho telesubordinado, dependente e por conta alheia: reengenharia dos requisitos da relação empregatícia. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Paraná, v. 3, n. 33, set. 2014.

SANTOS, Boaventura de Sousa. Os tribunais e as novas tecnologias de comunicação e de informação. **Sociologias**. Porto Alegre, ano 7, n. 13, jan./jun. 2005.

SARGENTO, Claudia. **Teletrabalho**. Estudo um mercado em crescimento. Disponível em: <<http://www.Zdnet.pt/especial/teletrahho/tele2.shtml>>. Acesso em: 30 jul. 2017.

SERPRO, Serviço Federal de Processamento de Dados. **Site oficial**. Brasília, DF: 2015. Disponível em: <[www.serpro.gov.br](http://www.serpro.gov.br)>. Acesso em: 4 jul. 2017.

SILVA, Gabriella Di Felício Ferreira da. **Perspectivas sobre o teletrabalho no contexto da administração pública brasileira**: um anteprojeto. 2014. 88 f. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) – Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas. Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2014.



SILVA, Otavio Pinto e. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

SOBRATT, Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades. **Vantagens, cuidados e riscos na contratação de teletrabalhadores**– ADPO. 2017. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/Vantagens,%20cuidados%20e%20riscos%20na%20contrata%C3%A7%C3%A3o%20de%20teletrabalhadores.pdf>>. Acesso em: 10 jul. 2017.

TACHIZAWA, Takeshy. **Estratégias empresariais e o teletrabalho**. Rio de Janeiro: Pontal, 2003.

TROPE, Alberto. **Organização virtual: impactos de teletrabalho nas organizações**. Rio de Janeiro: Editora Qualitymark, 1999.

TRF4. Portal da Justiça Federal da 4ª Região. **Resolução n. 53, de 09 de junho de 2015**. Disponível em: <[http://www2.trf4.jus.br/trf4/diario/visualiza\\_documento\\_adm.php?orgao=1&id\\_materia=25684&reload=false](http://www2.trf4.jus.br/trf4/diario/visualiza_documento_adm.php?orgao=1&id_materia=25684&reload=false)> Acesso em: 11 jul. 2017.

TRF5. **Resolução n. 16 – TRF5**. Disponível em: <<https://www5.trf5.jus.br/documento/?arquivo=Resolucao+16.2012.pdf&tipo=res>>. Acesso em: 11 jul. 2017.

TRT-21, Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região. **Página 76 do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (TRT-21) de 1 de junho de 2012**. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/diarios/48524924/trt-21-01-06-2012-pg-76>>. Acesso em: 1 nov. 2017.

TRT-21, Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região. **PJe - TRT 21ª Região**. Disponível em: <[www.trt21.jus.br/asp/Pje-JT/Pje\\_Home.asp](http://www.trt21.jus.br/asp/Pje-JT/Pje_Home.asp)>. Acesso em: 1 nov. 2017.

VALENTIM, João Hilário. Teletrabalho e relações de trabalho. **Revista Genesis**, n. 82, out. 1999.

\_\_\_\_\_. Teletrabalho e relações de trabalho. **Revista do Ministério Público do Trabalho**. São Paulo: LTr, n. 19, 2000.

VAZ, Juliana dos Santos. **O teletrabalho: as novas perspectivas do conceito de subordinação e a extrajornada em seu âmbito**. Brasília: Uniceub, 2013.

WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego**. São Paulo: LTr, 2005.

**ANEXO A - RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA Nº 1499, DE 1º DE FEVEREIRO DE 2012**



**TRIBUNAL SUPERIOR DO  
TRABALHO PRESIDÊNCIA**

**RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA Nº 1499, DE 1º DE FEVEREIRO DE 2012**

Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e dá outras providências.

**O EGRÉGIO ÓRGÃO ESPECIAL DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**, em sessão ordinária hoje realizada, sob a Presidência do Excelentíssimo Ministro João Oreste Dalazen, Presidente do Tribunal, presentes os Excelentíssimos Ministros Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Vice-Presidente do Tribunal, Antônio José de Barros Levenhagen, Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho, Milton de Moura França, Carlos Alberto Reis de Paula, Ives Gandra Martins Filho, João Batista Brito Pereira, Horácio Raymundo de Senna Pires, Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Dora Maria da Costa, Fernando Eizo Ono, Márcio Eurico Vitral Amaro, além do Excelentíssimo Procurador-Geral do Trabalho, Dr. Luís Antônio Camargo de Melo,

CONSIDERANDO que motivar e comprometer as pessoas, bem como buscar a melhoria contínua do clima organizacional e da qualidade de vida são objetivos estratégicos a serem perseguidos pelo TST, a teor do Plano Estratégico 2010-2014;

CONSIDERANDO que o avanço tecnológico, notadamente com a implantação do sistema de processo eletrônico, possibilita o trabalho remoto ou à distância; CONSIDERANDO a necessidade de regulamentar o teletrabalho no âmbito do TST, de modo

a definir critérios e requisitos para a sua prestação, mediante controle de acesso e avaliação permanente do desempenho e das condições de trabalho;

CONSIDERANDO as vantagens e benefícios diretos e indiretos advindos do teletrabalho para a administração, para o servidor e para a sociedade;

CONSIDERANDO que a Lei nº 12.551/2011 vem de reconhecer tais vantagens em relação aos trabalhadores que prestam serviço sob vínculo empregatício;

CONSIDERANDO o trabalho realizado pela Comissão instituída pelo ATO.TST.GP.Nº 346/2011, com o objetivo de realizar estudos e propor medidas destinadas ao aperfeiçoamento do modelo de Gestão de Pessoas do TST;

RESOLVE Regulamentar o teletrabalho no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, nos seguintes termos:

### **DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 1º As atividades dos servidores do Tribunal Superior do Trabalho podem ser executadas fora de suas dependências, sob a denominação de teletrabalho, observados os termos e condições deste Ato.

Art. 2º A realização do teletrabalho é facultativa, a critério do gestor da unidade, e restrita às atribuições em que seja possível, em função da característica do serviço, mensurar objetivamente o desempenho do servidor.

§ 1º A adesão do Gabinete condiciona-se à anuência do Ministro.

§ 2º A adesão das unidades vinculadas à Secretaria-Geral da Presidência, à Diretoria-Geral e à Secretaria-Geral Judiciária condiciona-se à anuência, respectivamente, do Secretário-Geral da Presidência, do Diretor-Geral da Secretaria ou do Secretário-Geral Judiciário.

Art. 3º A estipulação de metas de desempenho diárias, semanais e/ou mensais, alinhadas ao Plano Estratégico do TST, é requisito para a implantação do teletrabalho na unidade.

§ 1º Os gestores das unidades estabelecerão as metas e prazos a serem alcançados, observados os parâmetros da razoabilidade e, sempre que possível, em consenso com os servidores.

§ 2º As metas de desempenho das unidades vinculadas à Secretaria Geral da Presidência, à Diretoria-Geral e à Secretaria-Geral Judiciária serão previamente aprovadas, respectivamente, pelo Secretário-Geral da Presidência, Diretor-Geral da Secretaria ou Secretário-Geral Judiciário.

Art. 4º A meta de desempenho do servidor em regime de teletrabalho será, no mínimo, 15% (quinze por cento) superior à estipulada para os servidores que executarem as mesmas atividades nas dependências do TST. Parágrafo único. Faculta-se ao servidor em regime de teletrabalho, sempre que entender conveniente ou necessário, prestar serviços nas dependências do Tribunal.

Art. 5º Compete ao gestor da unidade indicar, dentre os servidores interessados, aqueles que realizarão atividades fora das dependências do TST, observados os seguintes requisitos: I — é vedada a realização de teletrabalho pelos servidores em estágio probatório; que tenham subordinados; e que tenham sofrido penalidade disciplinar (art. 127 da Lei nº 8.112/1990) nos dois anos anteriores à indicação;

II — terão prioridade os servidores com deficiência;

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; e

IV — será mantida a capacidade plena de funcionamento dos setores em que haja atendimento ao público externo e interno.

§ 1º A Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas — CDEP da Secretaria de Gestão de Pessoas, quando solicitada, auxiliará no processo seletivo dos servidores, avaliando, dentre os interessados, aqueles cujo perfil mais se ajusta à realização do teletrabalho.

§ 2º A participação dos servidores indicados pelo gestor da unidade condiciona-se à aprovação das autoridades mencionadas nos §§ 1º e 2º do artigo 2º, mediante expediente a ser publicado no Boletim Interno.

### **DEVERES DOS SERVIDORES EM REGIME DE TELETRABALHO**

Art. 6º Constitui dever do servidor participante do teletrabalho:

I — cumprir, no mínimo, a meta de desempenho estabelecida;

II — desenvolver suas atividades no Distrito Federal e deste não se ausentar, em dias de expediente, sem autorização prévia formal de seu superior;

III - atender às convocações para comparecimento às dependências do TST, sempre que houver necessidade da unidade e/ou interesse da Administração;

IV — manter telefones de contato permanentemente atualizados e ativos;

V — consultar diariamente a sua caixa postal individual de correio eletrônico institucional;

VI — manter a chefia imediata informada, por meio de mensagem dirigida à caixa postal individual de correio eletrônico do TST, acerca da evolução do trabalho, bem como indicar eventual dificuldade, dúvida ou informação que possa atrasar ou prejudicar o seu andamento; e

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

Art. 7º Compete exclusivamente ao servidor providenciar as estruturas física e tecnológica necessárias à realização do teletrabalho, mediante uso de equipamentos ergonômicos e adequados. Parágrafo único. O servidor, antes do início do teletrabalho, assinará declaração expressa de que a instalação em que executará o trabalho atende às exigências do caput, podendo, se necessário, solicitar a avaliação técnica do Tribunal.

### **DEVERES DOS GESTORES DAS UNIDADES**

Art. 8º São deveres dos gestores das unidades:

I — acompanhar o trabalho e a adaptação dos servidores em regime de teletrabalho;

II — aferir e monitorar o cumprimento das metas estabelecidas;

III — encaminhar relatório trimestral à CDEP com a relação de servidores, as dificuldades verificadas e quaisquer outras situações detectadas que possam auxiliar no desenvolvimento do teletrabalho, bem assim os resultados alcançados, inclusive no que concerne ao incremento da produtividade. Parágrafo único. Compete à CDEP consolidar as informações encaminhadas pelas unidades e repassá-las à Comissão de Gestão do Teletrabalho prevista no artigo 16 deste Ato.

### **MONITORAMENTO E CONTROLE DO TELETRABALHO**

Art. 9º As atividades desenvolvidas em regime de teletrabalho serão permanentemente monitoradas por meio de formulário de planejamento e acompanhamento próprio, a ser disponibilizado pela CDEP.

Parágrafo único. Na hipótese de descumprimento dos deveres descritos no artigo 6º, o fato será registrado no formulário mencionado no caput, com ciência formal do servidor. Art. 10. O alcance das metas de desempenho pelos servidores em regime de teletrabalho equivalerá ao cumprimento da respectiva jornada de trabalho.

§ 1º A unidade de lotação lançará no Sistema de Ponto Eletrônico informação sobre o período de atuação do servidor fora das dependências do Tribunal, nos termos deste Ato, que valerá para efeito de abono do registro de ponto.

§ 2º Durante o período de atuação em regime de teletrabalho, o banco de horas do servidor permanecerá inalterado.

§ 3º Na hipótese de atraso no cumprimento das metas de desempenho, o servidor não se beneficiará da equivalência de jornada a que alude o caput deste artigo, relativamente aos dias que excederem o prazo inicialmente fixado para o cumprimento das metas, salvo por motivo devidamente justificado ao gestor da unidade.

§ 4º O atraso no cumprimento da meta por prazo superior a 5 (cinco) dias úteis acarretará ausência de registro de frequência durante todo o período de realização da meta, salvo por motivo devidamente justificado ao gestor da unidade.

§ 5º As hipóteses descritas nos §§ 3º e 4º deste artigo, quando não justificadas, configurarão impontualidade, falta injustificada, falta habitual de assiduidade ou abandono de cargo.

Art. 11. A retirada de processos e demais documentos das dependências do Tribunal dar-se-á mediante assinatura de termo de recebimento e responsabilidade pelo servidor e observará os procedimentos relativos à segurança da informação dispostos no ATO.GDGCA.GP.Nº 323/2006.

§ 1º O servidor detentor de processos e documentos, em virtude da atividade em teletrabalho, deve guardar sigilo a respeito das informações neles contidas, sob pena de responsabilidade, nos termos da legislação em vigor.

§ 2º Não devolvidos os autos ou documentos, ou, se devolvidos, apresentarem qualquer irregularidade, e não havendo fundada justificativa para a ocorrência, cabe ao gestor da unidade:

I — comunicar imediatamente o fato ao superior hierárquico ou setor responsável, para adoção das medidas administrativas, disciplinares e, se for o caso, judiciais cabíveis;

II — excluir o servidor do regime de teletrabalho.

Art. 12. Compete à Secretaria de Tecnologia da Informação — SETIN viabilizar o acesso remoto e controlado dos servidores em regime de teletrabalho aos sistemas do Tribunal, bem como divulgar os requisitos tecnológicos mínimos para o referido acesso.

§ 1º Os servidores em regime de teletrabalho poderão valer-se do serviço de suporte ao usuário (4040), observado o horário de expediente do Tribunal.

§ 2º O serviço de que trata o parágrafo anterior será restrito ao acesso e ao funcionamento dos sistemas do Tribunal, vedado o atendimento presencial ou remoto.

## **TÉRMINO DO TELETRABALHO**

Art. 13. O servidor que realizar atividades em regime de teletrabalho pode, a qualquer tempo, solicitar o retorno ao trabalho nas dependências do Tribunal.

Art. 14. No interesse da administração, o gestor da unidade pode, a qualquer tempo, desautorizar o regime de teletrabalho para um ou mais servidores, justificadamente.

Parágrafo único. O gestor da unidade deve desautorizar o regime de teletrabalho para os servidores que descumprirem o disposto neste Ato.

### **DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS**

Art. 15. Durante os primeiros 12 (doze) meses, a implantação do teletrabalho dar-se-á como projeto piloto. Art. 16. É instituída a Comissão de Gestão do Teletrabalho, com o objetivo de:

I — analisar os resultados apresentados pelas unidades participantes, mediante avaliações trimestrais, e propor ajustes na regulamentação;

II — apresentar relatório ao final do projeto piloto, com parecer fundamentado sobre os resultados auferidos, a fim de subsidiar a decisão da Administração acerca da continuidade do teletrabalho no âmbito do TST; e

III — analisar e deliberar, fundamentadamente, sobre os casos omissos.

Art. 17. A Comissão de Gestão do Teletrabalho, sob a supervisão do Secretário-Geral da Presidência, será composta por 4 (quatro) servidores efetivos do Quadro de Pessoal, em exercício neste Tribunal, sendo:

I — 1 (um) servidor lotado na Secretaria de Gestão de Pessoas, que a coordenará;

II — 1 (um) servidor lotado na Assessoria de Gestão Estratégica;

III — 1 (um) servidor lotado em Gabinete de Ministro;

IV — 1 (um) servidor lotado na Secretaria-Geral Judiciária. Parágrafo único. Os servidores mencionados nos incisos I a IV deste artigo são, inicialmente, os nominados no Anexo I deste Ato.

Art. 18. Ao término do projeto piloto, e amparado nos resultados apurados pela Comissão de Gestão do Teletrabalho, o Presidente deliberará sobre a continuidade e extensão do teletrabalho no âmbito do TST.

Art. 19. Esta Resolução Administrativa entra em vigor na data de sua publicação. Brasília, 1 de fevereiro de 2012.

**Ministro JOÃO ORESTE DALAZEN**  
**Presidente do Tribunal Superior do Trabalho**

**ANEXO B - RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA Nº 027/2012****Publicação de Resoluções Administrativas****RESOLUÇÃO Nº****0027/2012 RA Nº****027/2012**

**O TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA VIGÉSIMA-PRIMEIRA REGIÃO**, em Sessão Administrativa Ordinária, hoje realizada, sob a Presidência do Excelentíssimo Senhor Desembargador Federal Ronaldo Medeiros de Souza, com a presença dos Excelentíssimos Senhores Desembargadores Federais, José Rêgo Júnior, Maria de Lourdes Alves Leite e José Barbosa Filho. Ausentes, justificadamente, os Excelentíssimos Senhores Desembargadores, Maria do Perpétuo Socorro Wanderley de Castro, Carlos Newton Pinto e Eridson João Fernandes. Convocada a Excelentíssima Senhora Juíza Simone Medeiros Jalil, consoante Resolução Administrativa nº 034/2010. Presentes, ainda, o Representante do Ministério Público do Trabalho da 21ª Região, Dr. Rosivaldo da Cunha Oliveira, e a Secretária do Tribunal Pleno, Tatyanna Bulhões Barreto de Paiva;

CONSIDERANDO, que motivar e comprometer as pessoas, bem como buscar a melhoria contínua do clima organizacional e da qualidade de vida são objetivos estratégicos a serem perseguidos pelo TRT21, a teor do Plano Estratégico 2010- 2014;

CONSIDERANDO, que o avanço tecnológico, notadamente com a implantação do sistema de processo eletrônico, possibilita o trabalho remoto ou à distância;

CONSIDERANDO, a necessidade de regulamentar o teletrabalho no âmbito do TRT21, de modo a definir critérios e requisitos para a sua prestação, mediante controle de acesso e avaliação permanente do desempenho e das condições de trabalho;

CONSIDERANDO, as vantagens e benefícios diretos e indiretos advindos do teletrabalho para a Administração, para o servidor e para a sociedade;

CONSIDERANDO, que a Lei nº 12.551/2011 reconhece tais vantagens em relação aos trabalhadores que prestam serviço sob vínculo empregatício; CONSIDERANDO, finalmente, que o Tribunal Superior do Trabalho, a partir da regulamentação da matéria (Resolução Administrativa nº 1499, de 1º de fevereiro de 2012), vem colhendo bons frutos em relação ao teletrabalho;

RESOLVE por unanimidade;

Art. 1º As atividades dos servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região podem ser executadas fora de suas dependências, sob a denominação de teletrabalho, observados os termos e condições deste Ato.

Art. 2º A realização do teletrabalho é facultativa, a critério do gestor da unidade, e restrita às atribuições em que seja possível, em função da característica do serviço, mensurar objetivamente o desempenho do servidor.



§ 1º A adesão do Gabinete condiciona-se à anuência do Desembargador ou Juiz Titular da Vara do Trabalho.

§ 2º A adesão das unidades vinculadas à Escola Judicial, à Secretaria-Geral da Presidência, à Diretoria-Geral e à Secretaria-Geral Judiciária condiciona-se a anuência, respectivamente, do Diretor da Escola Judicial, do Secretário-Geral da Presidência, do Diretor-Geral de Secretaria ou do Diretor da Secretaria Judiciária.

Art. 3º A estipulação de metas de desempenho diárias, semanais e/ou mensais, alinhadas ao Plano Estratégico do TRT21, é requisito para a implantação do teletrabalho na unidade.

§ 1º Os gestores das unidades estabelecerão as metas e prazos a serem alcançados, observados os parâmetros da razoabilidade e, sempre que possível, em consenso com os servidores.

§ 2º As metas de desempenho das unidades vinculadas à Escola Judicial, à Secretaria-Geral da Presidência, à Diretoria-Geral e à Secretaria-Geral Judiciária serão previamente aprovadas, respectivamente, pelo Diretor da Escola Judicial, Secretário-Geral da Presidência, Diretor-Geral de Secretaria ou Diretor da Secretaria Judiciária.

Art. 4º A meta de desempenho do servidor em regime de teletrabalho será, no mínimo, 15% (quinze por cento) superior à estipulada para os servidores que executarem as mesmas atividades nas dependências do TRT21.

Parágrafo único. Faculta-se ao servidor em regime de teletrabalho, sempre que entender conveniente ou necessário, prestar serviços nas dependências do Tribunal.

Art. 5º Compete ao gestor da unidade indicar, dentre os servidores interessados, aqueles que realizarão atividades fora das dependências do TRT21, observados os seguintes requisitos:

I" é vedada a realização de teletrabalho pelos servidores em estágio probatório; que tenham subordinados; e que tenham sofrido penalidade disciplinar (art. 127 da lei nº 8.112/1990) nos dois anos anteriores à indicação;

II " terão prioridade os servidores com deficiência;

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; e

IV " será mantida a capacidade plena de funcionamento dos setores em que haja atendimento ao público externo e interno.

Parágrafo Único. A participação dos servidores indicados pelo gestor da unidade condiciona-se à aprovação das autoridades mencionadas nos §§ 1º e 2º do artigo 2º, mediante expediente a ser publicada no Boletim Interno.

Art. 6º Constitui dever do servidor participante do teletrabalho

I “cumprir, no mínimo, a meta de desempenho estabelecida;

II “desenvolver suas atividades na cidade onde se encontra lotado e desta não se ausentar, em dias de expediente, sem autorização prévia formal do seu superior;

III " atender as convocações para comparecimento às dependências do TRT21, sempre que houver necessidade da unidade e/ou interesse da Administração;

IV " manter, no horário de expediente, telefones de contato permanentemente atualizados e ativos;

V " consultar diariamente a sua caixa postal individual de correio eletrônico institucional;

VI " manter a chefia imediata informada, por meio de mensagem dirigida à caixa postal individual de correio eletrônico do TRT21, acerca da evolução do trabalho, bem como indicar eventual dificuldade, dúvida ou informação que possa atrasar ou prejudicar o seu andamento; e

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

Art 7º. Compete exclusivamente ao servidor providenciar as estruturas física e tecnológica necessária à realização do teletrabalho, mediante uso de equipamentos ergonômicos e adequados.

§ 1º. O servidor, antes do início do teletrabalho, assinará declaração expressa de que a instalação em que executará o trabalho atende às exigências do caput podendo, se necessário, solicitar a avaliação técnica do Tribunal.

§ 2º. O servidor em regime de teletrabalho não terá vaga privativa de estacionamento.

Art. 8º. São deveres dos gestores das unidades:

I " acompanhar o trabalho e a adaptação dos servidores de teletrabalho; II " aferir e monitorar o cumprimento das metas estabelecidas;

III " encaminhar relatório trimestral à Secretaria da Corregedoria com a relação de servidores, as dificuldades verificadas e quaisquer outras situações detectadas que possam auxiliar no desenvolvimento do teletrabalho, bem assim os resultados alcançados, inclusive no que concerne ao incremento da produtividade.

Parágrafo Único. Compete à Secretaria da Corregedoria, por meio da Coordenadoria de Estatística, consolidar as informações encaminhadas pelas unidades e repassá-las à Comissão de Gestão do Teletrabalho prevista no artigo 16 deste Ato.

Art. 9º. As atividades desenvolvidas em regime de teletrabalho serão permanentemente monitoradas por meio de formulário de planejamento e acompanhamento próprio, a ser disponibilizado pela Secretaria da Corregedoria/Coordenadoria de Estatística.

Parágrafo único. Na hipótese de descumprimento dos deveres descritos no art. 6º, o fato será registrado no formulário mencionado no caput, com ciência formal do servidor.

Art. 10. O alcance das metas de desempenho pelos servidores em regime de teletrabalho equivalerá ao cumprimento da respectiva jornada de trabalho.

§ 1º A unidade de lotação lançará no Sistema de Ponto informação sobre o período de atuação do servidor fora das dependências do Tribunal, nos termos deste Ato, que valerá para efeito de frequência.

§ 2º Durante o período de atuação em regime de teletrabalho, o banco de horas do servidor, relativo às unidades que adotam esse sistema, permanecerá inalterado.

§ 3º Na hipótese de atraso no cumprimento das metas de desempenho, o servidor não se beneficiará da equivalência de jornada a que alude o caput deste artigo, relativamente aos dias que excederem o prazo inicialmente fixado para o cumprimento das metas, salvo por motivo devidamente justificado ao gestor da unidade.

§ 4º O atraso no cumprimento da meta por prazo superior a 5 (cinco) dias úteis acarretará ausência de registro de frequência durante todo o período de realização da meta, salvo por motivo devidamente justificado ao gestor da unidade.

§ 5º As hipótese descritas nos §§ 3º e 4º deste artigo, quando não justificadas, configurarão impontualidade, falta injustificada, falta habitual de assiduidade ou abandono de cargo.

Art. 11. A retirada de processos e demais documentos das dependências do Tribunal dar-se-á mediante assinatura de termo de recebimento e responsabilidade pelo servidor e observará os procedimentos relativos à segurança da informação.

§ 1º O servidor detentor de processos e documentos, em virtude da atividade em teletrabalho, deve guardar sigilo a respeito das informações neles contidas, sob pena de responsabilidade, nos termos da legislação em vigor.

§ 2º Não devolvidos os autos ou documentos, ou, se devolvidos, apresentarem qualquer irregularidade, e não havendo fundada justificativa para a ocorrência, cabe ao gestor da unidade:

I " comunicar imediatamente o fato ao superior hierárquico ou setor responsável, para adoção das medidas administrativas, disciplinares e, se for o caso, judiciais cabíveis;

II " excluir o servidor do regime de teletrabalho.

Art. 12. Compete à Secretaria de Tecnologia da Informação viabilizar o acesso remoto e controlado dos servidores em regime de teletrabalho aos sistemas do Tribunal, bem como divulgar os requisitos tecnológicos mínimos para o referido acesso.

Art. 13. O servidor que realizar atividades em regime de teletrabalho pode, a qualquer tempo, solicitar o retorno ao trabalho nas dependências do Tribunal.

Art. 14. No interesse da administração, o gestor da unidade pode, a qualquer tempo, desautorizar o regime de teletrabalho para um ou mais servidores justificadamente.

Parágrafo único. O gestor da unidade deve desautorizar o regime de teletrabalho para os servidores que descumprirem o disposto neste Ato.

Art. 15. Durante os primeiros 12 (doze) meses, a implantação do teletrabalho dar-se-á como projeto experimental.

Art. 16. É instituída a Comissão de Gestão do Teletrabalho, com o objetivo de:

I " Analisar os resultados apresentados pelas unidades participantes, mediante avaliações trimestrais, e propor ajustes na regulamentação;

II " apresentar relatório ao final do projeto piloto, como parecer fundamentado sobre os resultados auferidos, a fim de subsidiar a decisão da Administração acerca da continuidade do teletrabalho no âmbito do TRT21; e

III " analisar e deliberar, fudamentadamente, sobre os casos omissos.

Art. 17. A Comissão de Gestão do Teletrabalho será designada pela Presidência do TRT21 e terá, em sua composição, por 01 (um) Desembargador, que a presidirá, e 03 (três) servidores efetivos do Quadro de Pessoal, em exercício neste Tribunal, sendo:

I " 1 (um) servidor lotado na Secretaria da Corregedoria; II " 1 (um) servidor lotado no Serviço de Pessoal;

III " 1 (um) servidor lotado na Secretaria de Tecnologia da Informação

Art. 18. Ao término do projeto piloto, e amparado nos resultados apurados pela Comissão de Gestão do Teletrabalho, o Presidente deliberará sobre a continuidade do teletrabalho no âmbito do TRT21.

Art.19. Essa Resolução Administrativa entra em vigor na data de sua publicação.

Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Sala das Sessões, 31 de maio de 2012.

Tatyanna Bulhões Barreto de Paiva  
Secretária do Tribunal Pleno

Divulgado no DEJT nº 991, em 01/06/2012 (sexta-feira) e Publicado em 04/06/2012 (segunda- feira).

**ANEXO C – PROVIMENTO CONJUNTO Nº 05/2105****PROVIMENTO CONJUNTO Nº 05 /2015**

Regulamenta o teletrabalho (home office) no âmbito do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo.

O PRESIDENTE DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA, Desembargador JOSÉ RENATO NALINI, e o CORREGEDOR GERAL DA JUSTIÇA, Desembargador HAMILTON ELLIOT AKEL, no uso de suas atribuições legais,

CONSIDERANDO as dificuldades que envolvem a mobilidade urbana enfrentadas pelos servidores, em especial nos grandes centros;

CONSIDERANDO a preocupação com a qualidade de vida dos servidores e os consequentes reflexos na produtividade;

CONSIDERANDO a possibilidade de incremento da produtividade decorrente dos recursos tecnológicos de informação e de comunicação disponíveis; e

CONSIDERANDO que o teletrabalho permite a flexibilização da jornada de trabalho, dentro do horário de expediente,

**RESOLVEM:**

**Art. 1º** As atividades e atribuições dos servidores poderão ser executadas, em caráter precário e não definitivo, fora das dependências físicas das unidades do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo, na modalidade de teletrabalho.

§ 1º A participação, tanto da unidade quanto do servidor, na modalidade de teletrabalho, dependerá de prévia autorização da Presidência do Tribunal de Justiça.

§ 2º Deverão ser realizadas avaliações periódicas de acompanhamento de resultados, para decisão sobre a manutenção ou não da autorização concedida nos termos do parágrafo anterior.

§ 3º A autorização vigorará por até doze (12) meses, devendo, no último trimestre do período, ser realizada avaliação pelo Grupo de Acompanhamento do Teletrabalho que opinará a respeito da unidade continuar na modalidade de trabalho à distância.

§ 4º Os servidores autorizados a participar da modalidade do teletrabalho e seus gestores deverão observar as regras deste provimento, bem como as especificadas no manual de orientação que será disponibilizado pela área de recursos humanos.

**Art. 2º** A realização de atividades em teletrabalho é facultativa e dependerá de requerimento de gestor da unidade, do qual constarão:

I - indicação dos servidores;

II - anuência e compromisso de cumprimento das regras, pelos servidores indicados,

e

III - concordância do Juiz Corregedor Permanente.

§ 1º A inclusão na modalidade de teletrabalho não constitui direito e poderá ser revertida por decisão da Corregedoria Geral da Justiça ou em função da conveniência da Administração, por inadequação do servidor, desempenho inferior ao estabelecido ou necessidade presencial aos serviços.

§ 2º Para participar da modalidade de teletrabalho, o servidor, às suas expensas, deverá dispor de infraestrutura física e tecnológica necessárias e adequadas à realização dos trabalhos de maneira segura e tempestiva, conforme especificações da área de Tecnologia da Informação.

§ 3º A participação de que trata o caput deste artigo deverá ser instruída com declaração expressa do servidor de que o local em que executará o teletrabalho atende às exigências do Tribunal de Justiça.

**Art. 3º** Compete à Secretaria de Tecnologia da Informação – STI especificar os requisitos tecnológicos mínimos para realização de teletrabalho, que constarão do manual de orientação.

**Art. 4º** O teletrabalho ficará restrito a tarefas que possibilitem mensuração objetiva do desempenho do servidor.

**Art. 5º** A meta de desempenho do servidor em teletrabalho deverá ser, no mínimo, 15% (quinze por cento) superior à produtividade aferida na atividade presencial em sua unidade de trabalho.

Parágrafo único. O cumprimento da meta de desempenho deverá ser aferido pelo gestor da unidade, podendo ser monitorado pela Administração.

**Art. 6º** A gestão e o acompanhamento do teletrabalho serão realizados pelo Grupo de Acompanhamento do Teletrabalho, a partir de subsídios fornecidos pelo gestor da unidade e pelo servidor participante da modalidade.

Parágrafo único. O Grupo de Acompanhamento do Teletrabalho apresentará relatório anual à Presidência, com proposta de continuidade ou não da modalidade, no todo ou em parte, bem como de medidas para o seu aperfeiçoamento.

**Art. 7º** A autorização para teletrabalho é destinada apenas aos escreventes técnicos judiciários, indicados pelo gestor, e se sujeita às seguintes regras:

I - observância do perfil definido pela área de Recursos Humanos que constará do manual de orientação;

II - observância do limite máximo de 20% (vinte por cento) do quantitativo de escreventes técnicos judiciários em atividade na unidade, arredondadas as frações para o primeiro número inteiro imediatamente superior;

III - restrição ao máximo de dois dos cinco dias que compõem a jornada semanal do servidor, vedando-se as segundas e sextas-feiras;

IV - observância da jornada diária de trabalho do servidor, devendo as atividades em teletrabalho ser executadas entre 9h e 19h;

V - exigência de que o servidor esteja disponível para contato com a sua unidade de lotação e outras áreas do Tribunal de Justiça, durante sua jornada de teletrabalho;

VI - exigência de que as atividades sejam relativas, exclusivamente, a processos digitais.

§ 1º Por implicar em jornada flexível, apurada mediante cumprimento das metas de desempenho, não está autorizada a realização de trabalho extraordinário, para qualquer fim e por qualquer motivo, nos dias em teletrabalho.

§ 2º Será facultado ao servidor, desde que com o registro do ponto e com imediata comunicação ao seu superior hierárquico, trabalhar nas dependências de sua unidade de lotação, nos dias reservados ao teletrabalho.

**Art. 8º** É vedada a participação em teletrabalho aos servidores que:

I - estejam em exercício de função de liderança (cargo de comando), ainda que em substituição;

II - tenham iniciado exercício no cargo de escrevente técnico judiciário há menos de um ano.

**Art. 9º** Constitui dever do servidor participante do teletrabalho:

I - cumprir, no mínimo, a meta estabelecida no artigo 5º desta portaria;

II - atender às convocações para comparecimento às dependências do Tribunal de Justiça, em especial à sua unidade de lotação;

III - manter-se em condições de pronto retorno ao regime de trabalho presencial;

IV - manter telefone de contato atualizado;

V - consultar a sua caixa individual de correio eletrônico ou outro canal de comunicação institucional previamente definido, bem como o portal do Tribunal de Justiça, para constante atualização;

VI - manter seu gestor informado, por meio de mensagem dirigida à caixa de correio eletrônico ou outro canal de comunicação institucional previamente definido, acerca da evolução do trabalho, indicando eventual dificuldade, dúvida ou informação que possa prejudicar o andamento das atividades sob sua responsabilidade;

VII - submeter-se a acompanhamento de desempenho pelo gestor e/ou pelo Tribunal;

VIII - preservar o sigilo dos dados acessados de forma remota, mediante observância das normas internas de segurança da informação, bem como manter atualizados os sistemas informatizados institucionais instalados nos equipamentos em uso.



**Art. 10.** É de responsabilidade dos gestores das unidades participantes do teletrabalho:

I - acompanhar e avaliar o trabalho do servidor;

II - estabelecer metas de desempenho e monitorar o cumprimento, mantendo relatório mensal arquivado na unidade;

III - observar a adaptação do servidor;

IV - fornecer informações e relatórios ao Grupo de Acompanhamento do Teletrabalho nos prazos estabelecidos ou quando solicitado;

V - manter arquivado na unidade relatório mensal de ocorrências do teletrabalho;

VI - regularizar frequência do servidor com código específico.

**Art. 11.** O servidor será desligado do teletrabalho nas seguintes hipóteses:

I - por ato da Presidência, de ofício:

a) pelo não atingimento das metas e/ou não cumprimento das regras estabelecidas pela Administração;

b) pela finalização ou descontinuidade do teletrabalho;

c) no interesse da Administração ou por necessidade da prestação de serviços presenciais.

II - por ato do gestor da unidade, de forma não retroativa:

a) seu critério, a qualquer tempo, no interesse do serviço;

b) a pedido do servidor.

Parágrafo único. No caso do inciso II, o gestor deverá comunicar a Presidência, em 48 (quarenta e oito) horas, para anotações, sob pena de responsabilização.

**Art. 12.** A composição do Grupo de Acompanhamento do Teletrabalho – GA-Tel dar-se-á por ato do Presidente do Tribunal de Justiça e não implicará em nenhum benefício aos seus membros.

**Art. 13.** O dia de atividade em teletrabalho corresponderá a um dia normal de jornada de trabalho e será considerado para todos os fins de direito, incluído o auxílio alimentação e excluído o auxílio transporte.

Parágrafo único. Não haverá ressarcimento de eventuais despesas, de nenhuma espécie, para o servidor.

**Art. 14.** As disposições do presente provimento não se aplicam aos servidores lotados em Gabinetes de Trabalho de Magistrados de 1º e 2º Graus.

Parágrafo único. Competirá ao Juiz ou Desembargador, ao qual vinculado o servidor, autorizar, de acordo com a conveniência, o trabalho à distância, vedado o serviço extraordinário.

**Art. 15.** O Presidente do Tribunal de Justiça decidirá sobre os casos omissos.

**Art. 16.** Este provimento entra em vigor na data de sua publicação.

São Paulo, 12 de maio de 2015.

JOSÉ RENATO NALINI, Presidente do Tribunal de Justiça e HAMILTON ELLIOT  
AKEL, Corregedor Geral da Justiça

**ANEXO D – RESOLUÇÃO Nº 53 TRT DA 4ª REGIÃO**

DIÁRIO ELETRÔNICO DA JUSTIÇA FEDERAL DA 4ª REGIÃO

Ano X – nº 115 – Porto Alegre, segunda-feira, 15 de junho de 2015

TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 4ª REGIÃO

PUBLICAÇÕES ADMINISTRATIVAS

DIVISÃO DE LEGISLAÇÃO DE PESSOAL

**RESOLUÇÃO Nº 53, DE 09 DE JUNHO DE 2015.**

Regulamenta o teletrabalho no âmbito da Justiça Federal de 1º e 2º Graus da 4ª Região e dá outras providências.

O PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 4ª REGIÃO, no uso de suas atribuições legais e regimentais, tendo em vista o deliberado pelo Conselho de Administração, no Processo Administrativo nº 12.1.000084718-1, na sessão de 02/06/2015, e:

CONSIDERANDO que a implantação do processo eletrônico judicial e administrativo possibilita a realização do trabalho remoto com o uso de tecnologias de informação e comunicação;

CONSIDERANDO as vantagens e benefícios advindos do teletrabalho para a administração, para o servidor e para a sociedade e, também, a relevância da prevenção e do monitoramento dos fatores de risco associados às mudanças na organização do trabalho;

CONSIDERANDO o princípio constitucional da eficiência (artigo 37) e o direito à saúde e à segurança no trabalho (artigos 6º, 7º, inciso XXII, e 39, § 3º, da Constituição Federal);

CONSIDERANDO que a Lei nº 12.551/2011 reconhece a equiparação dos efeitos jurídicos do trabalho realizado a distância àqueles decorrentes da atividade laboral exercida mediante subordinação pessoal e direta;

CONSIDERANDO a necessidade de regulamentar o teletrabalho no âmbito da Justiça Federal de 1º e 2º Graus da 4ª Região, de modo a definir critérios e requisitos para sua prestação, bem como assegurar a avaliação da gestão, dos resultados e das repercussões sobre a saúde;

CONSIDERANDO a conveniência de revisar e atualizar a regulamentação referente ao teletrabalho.

**RESOLVE:**

Regulamentar o teletrabalho no âmbito da Justiça Federal de 1º e 2º Graus da 4ª Região, nos seguintes termos:

#### DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º A denominação teletrabalho abrange a atividade laboral executada, em parte ou em sua totalidade, em local diverso daquele estabelecido pela administração para a realização do trabalho presencial atribuído à unidade de lotação, mediante a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, observadas as demais especificações desta resolução.

§ 1º Denomina-se teletrabalho em domicílio aquele executado na residência do servidor, localizada no município sede da sua unidade de lotação ou em localidade próxima.

§ 2º Denomina-se teletrabalho distribuído aquele atribuído a determinada unidade de lotação, executado em domicílio ou nas dependências do órgão, mas, nesse caso, a distância em relação à unidade para a qual presta auxílio, definido pela administração mediante plano de ação, tendo como principais características o trabalho em rede, as estratégias colaborativas e a visão sistêmica da gestão da carga de trabalho.

Art. 2º As atividades da Justiça Federal de 1º e 2º Graus da 4ª Região podem ser executadas a distância, em local diverso das dependências da unidade de lotação do servidor, observados os termos e condições desta resolução.

Parágrafo único. Faculta-se ao servidor em regime de teletrabalho, quando entender conveniente ou necessário, prestar serviços nas dependências do órgão. Nessa hipótese, o gestor da unidade deverá ser avisado previamente.

Art. 3º O regime de teletrabalho é de adesão facultativa, a critério do titular da unidade, que o formalizará perante a Administração, e abrange exclusivamente os sistemas e os processos eletrônicos, judiciais e administrativos, sendo restrito às atividades em que seja possível, em função da característica do serviço, mensurar objetivamente o desempenho dos servidores e em relação às quais se possa prescindir, a critério do titular da unidade, do relacionamento interpessoal a modo presencial.

Parágrafo único. A verificação dos requisitos que autorizam o regime de teletrabalho, ressalvado o disposto nos §§ 1º e 2º do artigo 7º, competirá:

I - No Tribunal, à Presidência;

II - Na Justiça Federal de 1º Grau, à Direção do Foro da Seção Judiciária

Art. 4º A estipulação de metas de desempenho é requisito para a implementação do teletrabalho na unidade.

§ 1º Os gestores das unidades estabelecerão as metas e prazos a serem alcançados, observados os parâmetros da razoabilidade e visando sempre o consenso com os servidores.

§ 2º A meta de desempenho exigida do servidor em regime de teletrabalho em domicílio deverá ser igual ou até 10% (dez por cento) superior àquela estipulada para os servidores que executarem as mesmas atividades nas dependências da Justiça Federal de 1º e 2º Graus.

§ 3º É vedada a divulgação pública de índices comparativos de produtividade dos servidores.

Art. 5º Compete ao titular da unidade indicar, dentre os servidores interessados, quais realizarão atividades em regime de teletrabalho.

§ 1º A Secretaria de Gestão de Pessoas (SGEP), no Tribunal, e os Núcleos de Acompanhamento e Desenvolvimento Humano (NADH), nas Seções Judiciárias, quando solicitados pelos respectivos titulares das unidades, auxiliarão na seleção dos servidores, mediante realização de entrevista inicial de avaliação e orientação, com o gestor e os servidores interessados, sobre o perfil, os objetivos e as condições de realização do teletrabalho.

§ 2º O titular manterá a unidade com capacidade plena de atendimento ao público externo e interno.

§ 3º O número de servidores que realizam teletrabalho não poderá ser superior a 40% (quarenta por cento) da lotação efetiva de servidores da respectiva unidade.

§ 4º O titular da unidade poderá propor à Presidência do Tribunal ou à Direção do Foro da Seção Judiciária, conforme competência fixada no artigo 3º desta resolução, a realização de teletrabalho acima do limite de 40% (quarenta por cento) da lotação efetiva, mediante plano de gestão e demonstração, por escrito, de que a medida não comprometerá o adequado funcionamento da unidade.

§ 5º Quando a hipótese descrita no § 4º deste artigo ocorrer no âmbito da Justiça Federal de 1º Grau, o titular da unidade deverá dar ciência da decisão à Corregedoria Regional.

§ 6º Excepcionalmente, o titular da unidade poderá autorizar a realização de teletrabalho aos servidores que tiverem seu deslocamento para o local de lotação, temporariamente, prejudicado por situações anormais ou eventos adversos, naturais ou provocados pelo homem, hipótese em que fica afastada a aplicação do limite estabelecido no § 3º deste artigo.

Art. 6º É vedada a realização de teletrabalho pelos servidores:

I - nos dois primeiros anos do estágio probatório;

II - que tenham subordinados, salvo autorização expressa do gestor da unidade.

Parágrafo único. A vedação contida no inciso I poderá ser excepcionada, após avaliação de conveniência e oportunidade, se o servidor já tiver cumprido estágio probatório na Justiça Federal de 1º e 2º Graus da 4ª Região.

Art. 7º Para fins desta resolução considera-se localidade próxima aquela cuja distância da sede da Justiça Federal, a qual está vinculado o servidor, não exceda a 80 km.

§ 1º Poderá ser autorizada a realização de teletrabalho em distância superior à estabelecida no caput, a critério da administração, de acordo com a conveniência e oportunidade, em situações excepcionais e temporárias, devidamente justificadas pelo titular da unidade, acompanhadas dos elementos comprobatórios, que será apreciada pelo Conselho de Administração do Tribunal.

§ 2º Nas hipóteses em que as justificativas apresentadas para fins do § 1º também preencherem os requisitos para a concessão de licença por motivo de afastamento do cônjuge, conforme previsto no artigo 84 da Lei nº 8.112/1990, o Conselho de Administração poderá:

I - deferir regime de teletrabalho, mesmo que por prazo indeterminado, no caso da licença sem remuneração, prevista no § 1º do artigo 84 da Lei nº 8.112/1990, assegurando-se a percepção da remuneração. Na hipótese do Titular da unidade propor o cancelamento do teletrabalho seus efeitos serão postergados até a análise, pelo Conselho de Administração, de eventual pedido de licença sem remuneração a ser formulado pelo servidor no prazo de 10 (dez) dias a contar da notificação do cancelamento do teletrabalho;

II - deferir a licença combinada com o regime de teletrabalho, mesmo que por prazo indeterminado, no caso da licença com possibilidade de exercício provisório, prevista no § 2º do artigo 84 da Lei nº 8.112/1990.

§ 3º Na realização do teletrabalho previsto nos §§ 1º e 2º deste artigo serão afastadas as exigências previstas no artigo 9ª, incisos II, III, VII e VIII.

§ 4º O teletrabalho autorizado nos termos dos §§ 1º e 2º deste artigo, se referentes a servidores do 1º Grau, serão comunicados à Corregedoria Regional.

### **DIREITOS E DEVERES DOS SERVIDORES**

Art. 8º Os efeitos jurídicos do trabalho realizado a distância equiparam-se àqueles decorrentes da atividade laboral exercida mediante subordinação pessoal e direta, nas dependências da Justiça Federal de 1º e 2º Graus.

Parágrafo único. As licenças para tratamento de saúde e os demais eventos relacionados à vida funcional dos servidores em teletrabalho deverão ser formalizados administrativamente, a fim de assegurar direitos e responsabilidades.

Art. 9º Constitui dever do servidor participante do teletrabalho:

I - cumprir, no mínimo, a meta de desempenho estabelecida;

II - atender às convocações para comparecimento às dependências da sua unidade de lotação, em dias de expediente, sempre que houver necessidade da unidade e/ou interesse da administração;

III - desenvolver suas atividades no município onde está instalada a sede da sua unidade de lotação ou em localidade próxima a esta, mantendo-se em condições de atender às convocações mencionadas no inciso II deste artigo ou, se for o caso, de retornar ao regime de trabalho presencial;

IV - manter telefones de contato e contas de correio eletrônico devidamente atualizados e ativos;

V - consultar nos dias úteis a sua caixa individual de correio eletrônico ou outro canal de comunicação institucional previamente definido;

VI - manter a chefia imediata informada, por meio de mensagem dirigida à caixa de correio eletrônico ou de outro canal de comunicação institucional previamente definido, acerca da evolução do trabalho, encaminhando à chefia imediata, quando solicitado, minuta do trabalho até então realizado, bem como indicar eventual dificuldade, dúvida ou informação que possa atrasar ou prejudicar o andamento das atividades;

VII - cumprir no mínimo um dia de trabalho presencial a cada período máximo de 15 (quinze) dias, a fim de reunir-se com a chefia imediata, de modo a proporcionar o acompanhamento dos trabalhos, integrar-se com a equipe e obter e outras informações;

VIII - participar das atividades de orientação, capacitação e acompanhamento ao teletrabalho mencionadas nos artigos 5º, § 1º, e 13 desta resolução.

Parágrafo único. Será resguardada a privacidade do domicílio e das informações de contato do servidor frente ao público externo.

Art. 10. Compete exclusivamente ao servidor providenciar, às suas expensas, as estruturas física e tecnológica necessárias à realização do teletrabalho, mediante o uso de equipamentos ergonômicos e adequados, bem como prover o transporte e a guarda dos documentos e materiais de pesquisa que forem necessários ao desenvolvimento dos trabalhos.

§ 1º O servidor, antes do início do teletrabalho, assinará declaração expressa de que a instalação em que executará o trabalho atende às exigências do caput, podendo, se necessário, solicitar orientação técnica das unidades de tecnologia da informação e de ergonomia.

§ 2º Não poderão ser retiradas das dependências da unidade provas processuais; quanto aos demais documentos e materiais de pesquisa, fica autorizada a retirada de uma maneira geral, desde que não sejam de difícil restauração.

### **DEVERES DOS GESTORES DAS UNIDADES**

Art. 11. São deveres dos gestores das unidades:

I - acompanhar o trabalho e a adaptação dos servidores em regime de teletrabalho;

II - informar, para fins de registro junto à unidade de cadastro funcional, a inclusão e exclusão dos servidores no regime de teletrabalho, bem como comunicar sua frequência;

III - aferir e monitorar o cumprimento das metas estabelecidas;

IV - encaminhar relatório anual à SGEP, no Tribunal, ou aos NADHs, nas Seções Judiciárias, com a relação de servidores, as dificuldades verificadas e quaisquer outras situações detectadas que possam auxiliar no desenvolvimento do teletrabalho, bem assim os resultados alcançados, inclusive no que concerne ao incremento da produtividade;

V - participar das atividades de orientação e de desenvolvimento gerencial referidas nos artigos 5º, § 1º, e 12 desta resolução.

### **ACOMPANHAMENTO E CAPACITAÇÃO**

Art. 12. A Secretaria de Gestão de Pessoas e os Núcleos de Acompanhamento e Desenvolvimento Humano promoverão o acompanhamento e a capacitação de gestores e servidores envolvidos com o regime de teletrabalho, observando-se o mínimo de:

I - uma entrevista individual, no primeiro ano de realização do teletrabalho;

II- uma oficina anual de capacitação e troca de experiências para servidores em teletrabalho e respectivos gestores;

III - acompanhamento individual e de grupo sempre que se mostrar necessário.

Art. 13. A Secretaria de Gestão de Pessoas e os Núcleos de Acompanhamento e Desenvolvimento Humano promoverão a difusão de conhecimentos a respeito das implicações do teletrabalho e de orientações de saúde e ergonomia mediante cursos, oficinas, palestras e outros meios de divulgação disponíveis.

### **MONITORAMENTO E CONTROLE DO TELETRABALHO**

Art. 14. As atividades desenvolvidas em regime de teletrabalho serão permanentemente monitoradas por meio de instrumentos apropriados de planejamento, acompanhamento e avaliação.

Parágrafo único. Na hipótese de descumprimento dos deveres descritos no artigo 9º, o fato será registrado no instrumento de acompanhamento mencionado no caput, com ciência formal do servidor.

Art. 15. Os relatórios anuais encaminhados pelos gestores das unidades, conforme disposto no artigo 11, inciso IV, serão consolidados pela SGEP, no âmbito do Tribunal, e pelos NADHs, no âmbito das Seções Judiciárias.

§ 1º Compete à SGEP consolidar as informações da Justiça Federal da 4ª Região e repassá-las à Comissão de Gestão do Teletrabalho.

§ 2º Os NADHs encaminharão à SGEP as informações consolidadas de cada Seção Judiciária.

§ 3º Além dos relatórios anuais, os NADHs informarão regularmente à SGEP acerca de situações e eventos relevantes relacionados à implantação do teletrabalho no âmbito da Justiça Federal de 1º Grau.

Art. 16. Fica instituída, no âmbito da Justiça Federal da 4ª Região, a Comissão de Gestão do Teletrabalho, com o objetivo de:

I - analisar os resultados apresentados pelas unidades participantes, mediante avaliações anuais, e propor ajustes na regulamentação;

II - apresentar relatório anual, com parecer fundamentado sobre os resultados do teletrabalho auferidos no âmbito da Justiça Federal da 4ª Região, a fim de subsidiar as decisões da administração;

III - propor diretrizes, sugerir revisão de procedimentos, recomendar boas práticas; e

IV - analisar e dar parecer fundamentado sobre os casos omissos.

Art. 17. A Comissão de Gestão do Teletrabalho será composta pelos seguintes membros efetivos:

I - o Diretor da Diretoria de Recursos Humanos;

II - o Diretor da Secretaria de Gestão de Pessoas;



III - os Diretores dos Núcleos de Acompanhamento e Desenvolvimento Humano das Seções Judiciárias;

IV - 1 (um) servidor indicado pela Diretoria-Geral;

V - 1 (um) gestor de teletrabalho em Gabinete e 1 (um) gestor em Secretaria de Vara, indicados pela Presidência do Tribunal;

VI - 1 (um) servidor indicado pela Corregedoria Regional.

Parágrafo único. Quando o titular não puder justificadamente comparecer à reunião da Comissão, poderá indicar eventualmente outro servidor para substituí-lo.

Art. 18. O alcance das metas de desempenho pelos servidores em regime de teletrabalho equivalerá ao cumprimento da respectiva jornada de trabalho, com frequência integral.

§ 1º Na hipótese de atraso no cumprimento das metas de desempenho, o servidor não se beneficiará da equivalência de jornada a que alude o caput deste artigo, relativamente aos dias que excederem o prazo inicialmente fixado para o cumprimento das metas, salvo por motivo devidamente justificado ao gestor da unidade.

§ 2º Configurado o atraso injustificado do cumprimento da meta, o gestor da unidade registrará a frequência parcial e providenciará o retorno imediato do servidor ao regime de trabalho presencial.

Art. 19. O servidor em regime de teletrabalho observará as normas e os procedimentos relativos à segurança da informação institucional e guardará sigilo a respeito das informações contidas nos processos e documentos que lhe forem atribuídos em regime de teletrabalho por conta de tal atividade, sob pena de responsabilidade, nos termos da legislação em vigor.

Art. 20. Compete à Diretoria de Tecnologia da Informação, no Tribunal, e ao Núcleo de Tecnologia da Informação, nas Seções Judiciárias, viabilizar, mediante a divulgação dos requisitos tecnológicos mínimos, o acesso remoto dos servidores em regime de teletrabalho aos sistemas institucionais, bem como divulgar os requisitos tecnológicos mínimos para o referido acesso ao serviço de suporte aos usuários, os quais estarão disponíveis durante o horário de expediente do órgão, nas dependências deste ou a distância.

§ 1º O serviço de que trata o caput será restrito ao acesso e ao funcionamento dos sistemas institucionais.

§ 2º Na utilização dos serviços de acesso remoto, os servidores deverão observar a política de segurança da informação do Tribunal.

### **TÉRMINO DO TELETRABALHO**

Art. 21. O servidor que realizar atividades em regime de teletrabalho pode, a qualquer tempo, solicitar o retorno ao regime de trabalho presencial.

Art. 22. No interesse da administração, o titular da unidade pode, a qualquer tempo, propor o cancelamento do regime de teletrabalho para um ou mais servidores, justificadamente, observado o disposto no inciso I do § 2º do artigo 7º desta resolução.

Art. 23. Será cancelado o regime de teletrabalho para os servidores que descumprirem o disposto nesta resolução.

#### DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 24. Os casos omissos serão deliberados pela Presidência do Tribunal, com manifestação da Corregedoria Regional, se referentes a servidores do 1º Grau.

Art. 25. Esta resolução revoga a Resolução nº 92, de 28 de maio de 2013, e entra em vigor na data de sua publicação.

PUBLIQUE-SE. REGISTRE-SE. CUMPRA-SE.

**ANEXO E – RESOLUÇÃO Nº 227 DO CNJ**

Resolução Nº 227 de 15/06/2016

**Ementa:** Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências.

**Origem:** Presidência

**O PRESIDENTE DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ)**, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

**CONSIDERANDO** a importância do princípio da eficiência para a Administração Pública, art. 37 da Constituição Federal;

**CONSIDERANDO** que o aprimoramento da gestão de pessoas é um dos macrodesafios do Poder Judiciário, a teor da Resolução CNJ 198/2014, o que compreende a necessidade de motivar e comprometer as pessoas, bem como buscar a melhoria do clima organizacional e da qualidade de vida dos servidores;

**CONSIDERANDO** que o avanço tecnológico, notadamente a partir da implantação do processo eletrônico, possibilita o trabalho remoto ou a distância;

**CONSIDERANDO** a necessidade de regulamentar o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário, a fim de definir critérios e requisitos para a sua prestação;

**CONSIDERANDO** as vantagens e benefícios diretos e indiretos resultantes do teletrabalho para a Administração, para o servidor e para a sociedade;

**CONSIDERANDO** que a Lei 12.551/2011 equipara os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos;

**CONSIDERANDO** a experiência bem-sucedida nos órgãos do Poder Judiciário que já adotaram tal medida, a exemplo do Tribunal Superior do Trabalho, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e do Tribunal Regional Federal da 4ª Região;

**CONSIDERANDO** a deliberação do Plenário do CNJ no Procedimento de Comissão 0003437-54.2015.2.00.0000, na 233ª Sessão Ordinária, realizada em 14 de junho de 2016;

**RESOLVE:**

**CAPÍTULO I****DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 1º As atividades dos servidores dos órgãos do Poder Judiciário podem ser executadas fora de suas dependências, de forma remota, sob a denominação de teletrabalho, observadas as diretrizes, os termos e as condições estabelecidos nesta Resolução.

Parágrafo único. Não se enquadram no conceito de teletrabalho as atividades que, em razão da natureza do cargo ou das atribuições da unidade de lotação, são desempenhadas externamente às dependências do órgão.

Art. 2º Para os fins de que trata esta Resolução, define-se:

I – teletrabalho: modalidade de trabalho realizada de forma remota, com a utilização de recursos tecnológicos;

II – unidade: subdivisão administrativa do Poder Judiciário dotada de gestor;

III – gestor da unidade: magistrado ou servidor ocupante de cargo em comissão responsável pelo gerenciamento da unidade;

IV – chefia imediata: servidor ocupante de cargo em comissão ou função comissionada de natureza gerencial, o qual se reporta diretamente a outro servidor com vínculo de subordinação.

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.

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.

## **CAPÍTULO II**

### **DAS CONDIÇÕES PARA A REALIZAÇÃO DO TELETRABALHO**

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

I – a realização de teletrabalho é vedada aos servidores que:

- a) estejam em estágio probatório;
- b) tenham subordinados;
- c) ocupem cargo de direção ou chefia;
- d) apresentem contraindicações por motivo de saúde, constatadas em perícia médica;
- e) tenham sofrido penalidade disciplinar nos dois anos anteriores à indicação;

f) estejam fora do país, salvo na hipótese de servidores que tenham direito à licença para acompanhar o cônjuge;

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

- a) com deficiência;
- b) que tenham filhos, cônjuge ou dependentes com deficiência;
- c) gestantes e lactantes;

d) que demonstrem comprometimento e habilidades de autogerenciamento do tempo e de organização;

e) que estejam gozando de licença para acompanhamento de cônjuge;

III – a quantidade de servidores em teletrabalho, por unidade, está limitada a 30% de sua lotação, admitida excepcionalmente a majoração para 50%, a critério da Presidência do órgão;

IV – é facultado à Administração proporcionar revezamento entre os servidores, para fins de regime de teletrabalho;

V – será mantida a capacidade plena de funcionamento dos setores em que haja atendimento ao público externo e interno.

§ 1º O regime previsto neste ato não deve obstruir o convívio social e laboral, a cooperação, a integração e a participação do servidor em regime de teletrabalho, incluída a pessoa com deficiência, nem embaraçar o direito ao tempo livre.

§ 2º Recomenda-se que os órgãos do Poder Judiciário fixem quantitativo mínimo de dias por ano para o comparecimento do servidor à instituição, para que não deixe de vivenciar a cultura organizacional ou para fins de aperfeiçoamento, no caso de não estar em regime de teletrabalho parcial.

§ 3º Os órgãos do Poder Judiciário devem priorizar os servidores que desenvolvam atividades que demandem maior esforço individual e menor interação com outros servidores, tais como: elaboração de minutas de decisões, de pareceres e de relatórios, entre outras.

§ 4º As unidades de saúde e de gestão de pessoas podem auxiliar na seleção dos servidores, avaliando, entre os interessados, aqueles cujo perfil se ajuste melhor à realização do teletrabalho.

§ 5º A participação dos servidores indicados pelo gestor da unidade condiciona-se à aprovação formal da Presidência do órgão ou de outra autoridade por ele definida.

§ 6º Aprovados os participantes do teletrabalho, o gestor da unidade comunicará os nomes à área de gestão de pessoas, para fins de registro nos assentamentos funcionais.

§ 7º O servidor em regime de teletrabalho pode, sempre que entender conveniente ou necessário, e no interesse da Administração, prestar serviços nas dependências do órgão a que pertence.

§ 8º Os órgãos do Poder Judiciário disponibilizarão no seu sítio eletrônico, no Portal da Transparência, os nomes dos servidores que atuam no regime de teletrabalho, com atualização mínima semestral.

§ 9º O servidor beneficiado por horário especial previsto no art. 98 da Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990, ou em legislação específica poderá optar pelo teletrabalho, caso em que ficará vinculado às metas e às obrigações da citada norma.

§ 10. O servidor que estiver no gozo da licença referida no art. 5º, I, f, caso opte pela realização do teletrabalho, deverá dela declinar, para a volta ao exercício efetivo do cargo.

Art. 6º A estipulação de metas de desempenho (diárias, semanais e/ou mensais) no âmbito da unidade, alinhadas ao Plano Estratégico da instituição, e a elaboração de plano de trabalho individualizado para cada servidor são requisitos para início do teletrabalho.

§ 1º Os gestores das unidades estabelecerão as metas a serem alcançadas, sempre que possível em consenso com os servidores, comunicando previamente à Presidência do órgão ou a outra autoridade por esta definida.

§ 2º A meta de desempenho estipulada aos servidores em regime de teletrabalho será superior à dos servidores que executam mesma atividade nas dependências do órgão.

§ 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.

Art. 7º O alcance da meta de desempenho estipulada ao servidor em regime de teletrabalho equivale ao cumprimento da respectiva jornada de trabalho.

§ 1º Não caberá pagamento de adicional por prestação de serviço extraordinário para o alcance das metas previamente estipuladas.

§ 2º Na hipótese de atraso injustificado no cumprimento da meta, o servidor não se beneficiará da equivalência de jornada a que alude o *caput* deste artigo, cabendo ao órgão ou ao gestor da unidade estabelecer regra para compensação, sem prejuízo do disposto no art. 10, *caput* e parágrafo único, desta Resolução.

Art. 8º São atribuições da chefia imediata, em conjunto com os gestores das unidades, acompanhar o trabalho dos servidores em regime de teletrabalho, monitorar o cumprimento das metas estabelecidas e avaliar a qualidade do trabalho apresentado.

Art. 9º Constituem deveres do servidor em regime de teletrabalho:

I – cumprir, no mínimo, a meta de desempenho estabelecida, com a qualidade exigida pela chefia imediata e pelo gestor da unidade;

II – atender às convocações para comparecimento às dependências do órgão, sempre que houver necessidade da unidade ou interesse da Administração;

III – manter telefones de contato permanentemente atualizados e ativos nos dias úteis;

IV – consultar diariamente a sua caixa de correio eletrônico institucional;

V – manter a chefia imediata informada acerca da evolução do trabalho e de eventuais dificuldades que possam atrasar ou prejudicar o seu andamento;

VI – reunir-se periodicamente com a chefia imediata para apresentar resultados parciais e finais e obter orientações e informações, de modo a proporcionar o acompanhamento dos trabalhos;

VII – retirar processos e demais documentos das dependências do órgão, quando necessário, somente mediante assinatura de termo de recebimento e responsabilidade, e devolvê-los íntegros ao término do trabalho ou quando solicitado pela chefia imediata ou gestor da unidade;

VIII – preservar o sigilo dos dados acessados de forma remota, mediante observância das normas internas de segurança da informação e da comunicação, bem como manter atualizados os sistemas institucionais instalados nos equipamentos de trabalho.

§ 1º As atividades deverão ser cumpridas diretamente pelo servidor em regime de teletrabalho, sendo vedada a utilização de terceiros, servidores ou não, para o cumprimento das metas estabelecidas.

§ 2º Fica vedado o contato do servidor com partes ou advogados, vinculados, direta ou indiretamente, aos dados acessados pelo servidor ou àqueles disponíveis à sua unidade de trabalho.

Art. 10. Verificado o descumprimento das disposições contidas no art. 9º ou em caso de denúncia identificada, o servidor deverá prestar esclarecimentos à chefia imediata, que os repassará ao gestor da unidade, o qual determinará a imediata suspensão do trabalho remoto.

Parágrafo único. Além da temporária ou definitiva suspensão imediata do regime de teletrabalho conferido a servidor, a autoridade competente promoverá a abertura de procedimento administrativo disciplinar para apuração de responsabilidade.

### **CAPÍTULO III**

#### **DO ACOMPANHAMENTO E CAPACITAÇÃO**

Art. 11. Os tribunais promoverão o acompanhamento e a capacitação de gestores e servidores envolvidos com o regime de teletrabalho, observando-se o mínimo de:

I – 1 (uma) entrevista individual, no primeiro ano de realização do teletrabalho;

II – 1 (uma) oficina anual de capacitação e de troca de experiências para servidores em teletrabalho e respectivos gestores;

III – acompanhamento individual e de grupo sempre que se mostrar necessário.

Art. 12. Os tribunais promoverão a difusão de conhecimentos relativos ao teletrabalho e de orientações para saúde e ergonomia, mediante cursos, oficinas, palestras e outros meios.

#### **CAPÍTULO IV**

#### **DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS**

Art. 13. O servidor é responsável por providenciar e manter estruturas física e tecnológica necessárias e adequadas à realização do teletrabalho.

Art. 14. Compete às unidades de tecnologia da informação viabilizar o acesso remoto e controlado dos servidores em regime de teletrabalho aos sistemas dos órgãos do Poder Judiciário, bem como divulgar os requisitos tecnológicos mínimos para o referido acesso.

Art. 15. O servidor pode, a qualquer tempo, solicitar o seu desligamento do regime de teletrabalho.

Art. 16. O gestor da unidade pode, a qualquer tempo, cancelar o regime de teletrabalho para um ou mais servidores, justificadamente.

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.

Parágrafo único. A Comissão de que trata o *caput* deste artigo deverá ser composta, no mínimo, por 1 (um) representante das unidades participantes do teletrabalho, 1 (um) servidor da unidade de saúde, 1 (um) servidor da área de gestão de pessoas e 1 (um) representante da entidade sindical ou, na ausência desta, da associação de servidores.

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.

Art. 19. Os órgãos do Poder Judiciário poderão editar atos normativos complementares, a fim de adequar e especificar a regulamentação da matéria às suas necessidades, devendo ainda, a cada dois anos, fazer avaliação técnica sobre o proveito da



adoção do teletrabalho para a Administração, com justificativa, para o CNJ, quanto à conveniência de continuidade de adoção deste regime de trabalho.

Art. 20. Os órgãos do Poder Judiciário deverão avaliar o teletrabalho, após o prazo máximo de 1 (um) ano da implementação, com o objetivo de analisar e aperfeiçoar as práticas adotadas.

Art. 21. Os órgãos do Poder Judiciário deverão encaminhar ao CNJ relatório sobre os resultados da avaliação mencionada no art. 20, visando a realização de eventuais melhorias nesta Resolução.

Art. 22. Recomenda-se que os órgãos do Poder Judiciário fixem um prazo máximo para o regime de teletrabalho por servidor, podendo ser reavaliado sempre que se julgar necessário.

Art. 23. Esta resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Ministro **Ricardo Lewandowski**

**ANEXO F – INSTRUÇÃO NORMATIVA TJPE Nº 06, DE 1º DE FEVEREIRO DE 2016**

**INSTRUÇÃO NORMATIVA TJPE Nº 06, DE 1º DE FEVEREIRO DE 2016**

**EMENTA:** Autoriza, em caráter experimental, a instituição do Regime de Teletrabalho, fixa condições e metas específicas de produtividade e institui o Regulamento do Teletrabalho, no âmbito da Diretoria Cível do 1º Grau, e dá outras providências.

**O PRESIDENTE DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE PERNAMBUCO,** no uso de suas atribuições legais e regimentais,

**Considerando** que o artigo 5º, inciso LXXVIII, da Constituição Federal assegura a todos “a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação”;

**Considerando** os princípios insculpidos no art. 37 da Constituição Federal, que pautam a atuação da administração pública, em especial o da eficiência;

**Considerando** o disposto na Resolução CNJ nº 194, de 26 de maio de 2014, que institui Política Nacional de Atenção Prioritária ao Primeiro Grau de Jurisdição;

**Considerando** a progressiva implantação do Sistema Processo Judicial Eletrônico - PJe nas unidades judiciais do Poder Judiciário do Estado de Pernambuco;

**Considerando** que a implantação do sistema de processo eletrônico - PJe, possibilita o trabalho remoto ou à distância;

**Considerando** a instituição da Diretoria Cível do 1º Grau da Capital, pela Instrução Normativa TJPE nº 09, de 08 de setembro de 2015, da Presidência do TJPE, bem assim a necessidade de regulamentar o teletrabalho no âmbito da referida unidade judiciária, de modo a definir critérios e requisitos para a sua prestação, mediante controle de acesso e avaliação permanente do desempenho e das condições de trabalho;

**Considerando** que, nos termos do art. 8º da Instrução Normativa TJPE nº 09, de 08 de setembro de 2015, da Presidência do TJPE, mediante proposição do Juiz Coordenador, a Presidência do Tribunal poderá autorizar a atuação de servidor lotado na Diretoria Cível do 1º Grau da Capital em regime de teletrabalho, mediante fixação de condições e metas específicas de produtividade, aferíveis por meio de critérios objetivos a partir de relatórios extraídos do Sistema PJe;

**Considerando** a previsão contida no art. 9º da Instrução Normativa TJPE nº 09/2015, segundo a qual o Juiz Coordenador do Projeto Piloto deverá apresentar proposta de Metas de Produtividade para os servidores lotados na Diretoria Cível do 1º Grau da Capital, distinguindo as destinadas aos servidores que estejam em regime de atuação exclusivamente presencial daquelas a serem fixadas para os servidores em regime de teletrabalho, de forma que as destinadas a estes últimos exijam maior produtividade que as fixadas para aqueles;

**Considerando** que a melhoria da gestão de pessoas é um dos macrodesafios do Poder Judiciário, a teor da Resolução CNJ 198, o que compreende a necessidade de motivar e comprometer as pessoas, bem como buscar o aperfeiçoamento do clima organizacional e da qualidade de vida dos servidores;

**Considerando** as vantagens e benefícios diretos e indiretos advindos do teletrabalho para a administração, para o servidor e para a sociedade;

**Considerando** a preocupação com a qualidade de vida dos servidores, principalmente no que concerne à mobilidade nos grandes centros urbanos e os conseqüentes reflexos na produtividade;

**Considerando** a possibilidade de incremento da produtividade decorrente dos recursos tecnológicos de informação e de comunicação disponíveis;

**Considerando** a experiência bem sucedida nos órgãos do Poder Judiciário que já adotaram tal medida, a exemplo do Tribunal Superior do Trabalho, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, dos Tribunais Regionais Federais da 3ª e 4ª Região; e dos Tribunais de Justiça dos Estados de São Paulo e Santa Catarina;

**Considerando** o disposto no Ofício nº 11/2016-DIRCIV1GRAU, por meio do qual, em cumprimento ao disposto no art. 9º da Instrução Normativa TJPE nº 09/2015, a Exma. Sra. Juíza Cintia Daniela Bezerra de Albuquerque, Coordenadora da Diretoria Cível do Primeiro Grau, sugere condições e metas específicas de produtividade para os servidores lotados na unidade em regime de trabalho exclusivamente presencial e para os que venham a ser autorizados a atuar em regime, integral ou parcial, de teletrabalho;

**Considerando**, finalmente, a necessidade de regulamentar o teletrabalho, no âmbito da Diretoria Cível do 1º Grau, de modo a definir critérios e requisitos para a sua prestação;

#### **RESOLVE :**

**Art. 1º** INSTITUIR o Regulamento do Teletrabalho, no âmbito da Diretoria Cível do 1º Grau, nos termos do Anexo Único da presente Instrução Normativa.

**Art. 2º** AUTORIZAR, em caráter experimental, a instituição do Regime de Teletrabalho, integral e/ou parcial, para servidores lotados na Diretoria Cível do 1º Grau, nos termos do disposto na Instrução Normativa TJPE nº 09, de 08 de setembro de 2015, e no Regulamento constante do Anexo Único da presente Instrução Normativa.

**Art. 3º** FIXAR as metas mensais de produtividade para os servidores que atuem nos Núcleos de Processamento Remoto da Diretoria Cível do 1º Grau, nos seguintes termos:

I– os servidores que atuem em regime de trabalho exclusivamente presencial deverão atingir meta mensal de 500 (quinhentos) atos ou movimentações nos processos de sua responsabilidade;

II – haverá incremento de 30% (trinta por cento) na meta definida no inciso I deste artigo para os servidores em que atuem em regime de teletrabalho integral, e de 10% (dez por cento) para os servidores em regime de teletrabalho parcial;

III – considerar-se-á atingida a meta sempre que, ao final de cada mês, for observada, nos processos de responsabilidade do servidor, a inexistência de atos cartorários pendentes de cumprimento por prazo superior a 01 (um) dia, independentemente do número de atos ou movimentações praticados;

IV – todos os atos cartorários a cargo dos servidores em atuação nos Núcleos de Processamento Remoto da Diretoria Cível do 1º Grau deverão ser cumpridos no prazo máximo de 05 (cinco) dias, exceto quando sua finalização depender da assinatura do magistrado, hipótese em que o prazo renovar-se-á após o lançamento da mesma.

**Art. 4º** Esta Instrução Normativa entra em vigor na data da sua publicação.

Recife-PE, 1º de fevereiro de 2016.

Desembargador Frederico Ricardo de Almeida Neves Presidente

## ANEXO ÚNICO

### REGULAMENTO DO TELETRABALHO NO ÂMBITO DA DIRETORIA CÍVEL DO 1º GRAU

#### DISPOSIÇÕES GERAIS

**Art. 1º** As atividades dos servidores lotados na Diretoria Cível do 1º Grau do Poder Judiciário do Estado de Pernambuco poderão ser executadas, fora das dependências físicas do TJPE, na modalidade de teletrabalho, observadas as diretrizes, termos e condições estabelecidos neste Regulamento.

**Art. 2º** São objetivos do teletrabalho:

I – aumentar a produtividade e a qualidade do trabalho dos servidores;

II – promover meios para atrair, motivar e comprometer os servidores com os objetivos da instituição;

III – economizar tempo e 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; e

VI – possibilitar a melhoria da qualidade de vida dos servidores.

**Art. 3º** A realização do teletrabalho é facultativa, pautada pelos critérios da conveniência e da oportunidade do serviço público, ficando restrita às atribuições em que seja possível, em função da característica do serviço, mensurar objetivamente o desempenho, não se constituindo direito adquirido ou dever do servidor.

§1º Compete ao Juiz Coordenador da Diretoria Cível do 1º Grau indicar, dentre os servidores interessados e à vista da anuência do Diretor de Processamento Remoto da Diretoria Cível do 1º Grau, aqueles que poderão atuar em regime de teletrabalho, observando-se o disposto no art. 5º deste Regulamento.

§2º A participação do servidor no regime de teletrabalho dependerá de prévia autorização do Presidente do Tribunal de Justiça de Pernambuco.

§3º A autorização para atuação do servidor em regime de teletrabalho terá caráter precário, provisório e periódico, podendo ser revogada pela Presidência a qualquer tempo, de ofício ou por indicação do Juiz Coordenador da Diretoria Cível do 1º Grau.

§4º O Juiz Coordenador da Diretoria Cível do 1º Grau encaminhará à Presidência relatório de produtividade do servidor que esteja atuando em regime de teletrabalho, indicando a revogação ou a renovação da autorização, ao final de cada 6 (seis) meses, salvo se autorização tiver sido revogada antes.

§5º Os servidores autorizados a ingressar no regime de teletrabalho deverão observar e se sujeitarão às regras deste Regulamento, sem prejuízo de outras que vierem a ser editadas pelo Tribunal de Justiça de Pernambuco.

§6º A execução do serviço em regime de teletrabalho estará sujeita a aferições mensais de produtividade, que fundamentarão a decisão sobre a manutenção não da autorização anteriormente concedida.

§7º A SETIC - Secretaria de Tecnologia da Informação e da Comunicação do TJPE disponibilizará relatórios de produtividade dos servidores lotados nos Núcleos de Processamento Remoto da Diretoria Cível.

§8º As aferições mensais de produtividade dos servidores que atuem em regime de teletrabalho, parcial ou integral, serão realizadas pelas Chefias Imediatas e Mediatas dos servidores e pela Comissão de Gestão do Teletrabalho especificamente constituída para esse fim pela Secretaria de Gestão de Pessoas.

## DO REGIME E DAS CONDIÇÕES PARA A REALIZAÇÃO DO TELETRABALHO

**Art. 4º** O teletrabalho será realizado ordinariamente em regime parcial, obedecendo escala de revezamento mensal, e, extraordinariamente, em regime integral, com período de duração pré-estabelecido no ato de sua concessão.

I – O regime parcial de teletrabalho é aquele em que parte do serviço pode ser realizado fora das dependências do TJPE, podendo se dar por até 02 (dois) dias semanais, e, excepcionalmente, por até 03 (três) dias semanais;

II – O regime integral de teletrabalho é aquele em que todo o serviço pode ser realizado fora das dependências do TJPE, podendo estender-se por até 12 (doze) meses, prorrogáveis;

§1º O servidor interessado no regime de teletrabalho deverá dirigir requerimento escrito ao Diretor de Processamento Remoto da Diretoria Cível do 1º Grau, indicando a modalidade de preferência – integral ou parcial – assim como o horário e local em que executará, de ordinário, suas atribuições.

§2º Nas hipóteses de regime integral de teletrabalho, o servidor interessado poderá requerer ao Presidente do Tribunal de Justiça que autorize o exercício de suas atividades em qualquer Estado da Federação, ou no exterior, correndo às suas expensas todas as despesas decorrentes de sua localização, locomoção e comunicação, vedada a restituição de qualquer valor.

§3º Para atuar no regime de teletrabalho o servidor deverá dispor e manter, às suas expensas, de infraestrutura física e tecnológica adequadas à realização dos trabalhos de maneira segura e tempestiva, conforme especificações fornecidas pela SETIC – Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação – e, no caso de teletrabalho integral, de equipamentos específicos para a realização periódica de videoconferência com seus gestores.

§4º O servidor em regime de teletrabalho integral ou parcial pode, sempre que entender conveniente ou necessário, executar suas atribuições nas dependências da Diretoria Cível do 1º Grau, mediante prévia comunicação e anuência dos gestores da unidade, que farão as devidas anotações.

§5º O servidor em regime de teletrabalho poderá solicitar o retorno ao regime presencial, mediante requerimento escrito dirigido ao Diretor de Processamento Remoto da Diretoria Cível do 1º Grau.

**Art. 5º** A indicação de que trata o §1º do art. 3º deste Regulamento deverá observar as seguintes diretrizes:

I - os servidores efetivos poderão participar do regime parcial de teletrabalho após atuação presencial na unidade por, pelo menos, 03 (três) meses;

II - só poderão participar do regime integral de teletrabalho, após atuação presencial na unidade por, pelo menos, 06 (seis) meses, os servidores efetivos e estáveis;

III – os servidores que estejam em estágio probatório só poderão participar do regime parcial de teletrabalho;

IV - não poderão participar do regime de teletrabalho servidores que tenham sofrido penalidade disciplinar prevista no artigo 199 da Lei nº 6.123/1968, do Estado de Pernambuco, ou os que exerçam funções de direção, supervisão e chefia;

V - terão prioridade os servidores portadores de necessidades especiais;

VI – dentre os servidores sem deficiência terão preferência aqueles cujo perfil mais se ajuste à realização do teletrabalho, assim considerados os que tenham demonstrado comprometimento com as tarefas recebidas e habilidades de autogerenciamento do tempo e organização;

VII - o limite de servidores em regime de teletrabalho integral na Diretoria Cível do 1º Grau é de 30% (trinta por cento) do total de servidores lotados na unidade, admitida excepcionalmente a extensão a 50% (cinquenta por cento), a critério da presidência, facultada aos demais a participação no regime de teletrabalho parcial em sistema de escala, assegurando-se a presença, nas dependências físicas da Diretoria Cível do 1º Grau, de pelo menos um terço dos servidores lotados nesta unidade;

VIII- não poderá haver diminuição na capacidade plena de atendimento ao público externo.

Art. 6º Escolhidos os participantes do teletrabalho, o Diretor de Processamento Remoto da Diretoria Cível do 1º Grau comunicará os nomes à Secretaria de Gestão de Pessoas para fins de:

I - registro nos assentamentos funcionais;

II – disponibilização no sítio eletrônico do TJPE, no Portal da Transparência, dos nomes dos servidores que atuam no regime de teletrabalho, com atualização mínima semestral;

III- aferições mensais de produtividade, a serem realizadas pela Comissão de Gestão do Teletrabalho da Secretaria de Gestão de Pessoas.

Art. 7º Os servidores que forem autorizados a ingressar no regime de teletrabalho deverão assinar Termo de Responsabilidade, conforme modelo constante no Anexo I deste Regulamento.

Parágrafo único. O Termo de Responsabilidade deverá ser encaminhado, fisicamente ou por meio eletrônico, à Secretaria de Gestão de Pessoas

– SGP, para anotação nos assentamentos funcionais do servidor.

Art. 8º A fixação das metas de produtividade mensal dos servidores em regime de teletrabalho terá como referência a meta de produtividade dos servidores que executam as mesmas atividades nas dependências da Diretoria Cível do 1º Grau exclusivamente em regime presencial de trabalho, devendo haver um incremento de, no mínimo:

I - 10% (dez por cento) superior, para o regime parcial de teletrabalho; e

II - 30% (trinta por cento) superior, para o regime integral de teletrabalho.

§1º A meta de produtividade dos servidores em regime presencial de trabalho será estabelecida pelo Presidente do Tribunal de Justiça, mediante proposição do Juiz Coordenador da Diretoria Cível do 1º Grau.

§2º O cumprimento das metas de produtividade, que equivalerá, ao cumprimento da respectiva jornada de trabalho, será acompanhado pelo Diretor de Processamento Remoto da Diretoria Cível do 1º Grau, o qual encaminhará relatório mensal ao Juiz Coordenador da Diretoria Cível do 1º Grau e à Comissão de Gestão do Teletrabalho da Secretaria de Gestão de Pessoas.

§3º O dia de atividade em teletrabalho corresponderá a 01 (um) dia normal de jornada de trabalho e será considerado para todos os fins de direito, incluído o auxílio alimentação e excluído o auxílio transporte.

§4º Na hipótese de atraso injustificado ou não cumprimento das metas previamente estabelecidas, o servidor não se beneficiará da equivalência de jornada a que alude o §2º deste artigo, competindo ao Diretor de Processamento Remoto da Diretoria Cível do 1º Grau estabelecer regra para a compensação, sem prejuízo do disposto nos §§ 1º e 2º do art. 11 deste Regulamento.

Art. 9º O servidor será desligado do regime de teletrabalho, por ato do Presidente do Tribunal de Justiça de Pernambuco:

I – a pedido;

II – de ofício, nas seguintes hipóteses:

a) pelo não atingimento das metas e/ou não cumprimento das regras estabelecidas pela Administração;

b) pela finalização ou descontinuidade do teletrabalho;

c) no interesse da Administração ou por necessidade da prestação de serviços presenciais.

## **DIREITOS DOS SERVIDORES EM REGIME DE TELETRABALHO**

**Art. 10.** São direitos do servidor participante do trabalho remoto:

I– deixar de comparecer nas dependências físicas da Diretoria Cível do 1º Grau nos dias de teletrabalho, salvo se lhe for solicitado;



II – computar como dias efetivamente trabalhados o período de teletrabalho;

III– gerenciar o tempo a ser disponibilizado ao teletrabalho, respeitado o horário de funcionamento das Seções ou Varas sob sua responsabilidade.

IV – solicitar o retorno ao trabalho presencial, com antecedência de 10 (dez) dias.

## **DEVERES DOS SERVIDORES EM REGIME DE TELETRABALHO**

Art. 11. Constituem deveres do servidor participante do regime de teletrabalho:

I - cumprir, no mínimo, a meta de produtividade estabelecida pela Presidência do Tribunal de Justiça, dentro dos prazos fixados e com a qualidade exigida pelos gestores da unidade;

II - atender às convocações para comparecimento às dependências do Tribunal de Justiça, em especial à sua unidade de lotação;

III - manter-se em condições de pronto retorno ao regime de trabalho presencial;

IV - manter telefone de contato permanentemente atualizado e ativo;

V - consultar diariamente sua caixa individual de correio eletrônico ou outro canal de comunicação institucional previamente estabelecido;

VI - manter seu Supervisor de Processamento Remoto informado, por meio de mensagem dirigida à caixa de correio eletrônico ou outro canal de comunicação institucional previamente definido, sobre a evolução do trabalho, indicando eventuais dificuldades, dúvidas, ou informações que possam prejudicar o bom andamento das atividades sob sua responsabilidade;

VII - submeter-se às aferições mensais de produtividade.

VIII - dispor, às suas expensas, de infraestrutura física e tecnológica necessárias e adequadas à realização dos trabalhos de maneira segura e tempestiva, observados os requisitos mínimos de hardware e software especificados pela Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação do Tribunal de Justiça;

IX - preservar o sigilo dos dados acessados de forma remota, mediante observância das normas internas de segurança da informação, bem como manter atualizados os sistemas informatizados institucionais instalados nos equipamentos em uso;

X - estar disponível para o trabalho nos mesmos horários de funcionamento das Seções ou Varas sob sua responsabilidade;

XI – comunicar imediatamente ao Diretor de Processamento Remoto da Diretoria Cível do 1º Grau a perda ou roubo do token de uso individual, bem como a ocorrência de

defeitos técnicos, a fim de que seja solicitado novo token/certificação digital, conforme o caso;

§1º No caso de descumprimento do prazo e das metas fixados para a realização das tarefas de sua responsabilidade, o servidor deverá prestar esclarecimentos ao respectivo Supervisor de Processamento Remoto, os quais serão submetidos à apreciação do Diretor Executivo da Diretoria Cível de 1º Grau.

§2º Considerados improcedentes os esclarecimentos, caberá ao Diretor Executivo ou ao Diretor de Processamento Remoto da Diretoria Cível do 1º Grau levar à superior consideração do Juiz Coordenador a sugestão de desligamento do servidor do regime de teletrabalho, para posterior encaminhamento, em caso de concordância deste, ao Presidente do Tribunal de Justiça.

### **DEVERES DOS GESTORES DA DIRETORIA CÍVEL DO 1º GRAU EM RELAÇÃO AO REGIME DE TELETRABALHO**

Art. 12. São atribuições dos Supervisores de Processamento Remoto:

I – acompanhar e avaliar o trabalho do servidor em regime de teletrabalho;

II – observar a adaptação dos servidores em regime de teletrabalho;

III – aferir e monitorar o cumprimento das metas estabelecidas;

IV – manter arquivado, na unidade, de relatório mensal de ocorrências do teletrabalho.

Art. 13. São atribuições do Diretor Executivo de Diretoria de Processamento Remoto:

I – emitir parecer sobre os requerimentos formulados pelos servidores interessados no regime de teletrabalho;

II – analisar os relatórios de acompanhamento de teletrabalho elaborados pelos Supervisores de Processamento Remoto;

III - encaminhar relatório mensal de produtividade dos servidores que atuam em regime de teletrabalho, com parecer, ao Juiz Coordenador da Diretoria Cível do 1º Grau e à Comissão de Gestão do Teletrabalho da Secretaria de Gestão de Pessoas;

IV – sugerir e reavaliar a proposta de metas para o teletrabalho e trabalho presencial, em conjunto com o Diretor de Diretoria de Processamento Remoto;

V – sugerir, motivadamente, o desligamento de servidor do regime de teletrabalho;

VI – dar parecer e seguimento aos requerimentos de retorno ao regime presencial de

trabalho, formulados por servidores que atuem em regime de teletrabalho.

Art. 14. São atribuições do Diretor de Diretoria de Processamento Remoto:

I – manifestar anuência ou não nos requerimentos de autorização para teletrabalho que lhe forem apresentados pelos servidores interessados;

II - sugerir a reavaliação da proposta de metas para o teletrabalho.

III - encaminhar ao Juiz Coordenador a sugestão motivada de desligamento do servidor em regime de teletrabalho.

IV - emitir relatórios gerenciais periódicos sobre o desenvolvimento das atividades pelos servidores que ingressaram no regime de teletrabalho.

### **DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 15. Não haverá ressarcimento de eventuais despesas, de nenhuma espécie, para o servidor que atue em regime de teletrabalho, parcial ou integral, ressalvado o pagamento de auxílio transporte proporcional aos dias de trabalho presencial na Diretoria Cível do 1º Grau que devessem ter sido realizados no regime de teletrabalho.

Art. 16. Considerando a peculiaridade do regime, os servidores em teletrabalho não terão direito à percepção de remuneração por horas extraordinárias.

Art. 17. Compete à SETIC – Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação:

I – especificar os requisitos mínimos de hardware e software necessários para a realização de teletrabalho por servidores da Diretoria Cível do 1º Grau;

II – disponibilizar relatórios de produtividade dos servidores lotados nos Núcleos de Processamento Remoto da Diretoria Cível do 1º Grau.

Art. 18. Comete à Secretaria de Gestão de Pessoas:

I – manter atualizados os registros relativos aos servidores que atuem em regime de teletrabalho, nos respectivos assentamentos funcionais;

II – manter atualizada a lista nomes dos servidores que atuam no regime de teletrabalho de no Portal da Transparência do sítio eletrônico do TJPE;

III – constituir Comissão de Gestão do Teletrabalho, com o objetivo de: realizar aferições mensais de produtividade dos servidores que atuem em regime de teletrabalho e propor os aperfeiçoamentos necessários;

a) apresentar relatórios semestrais à Presidência, com descrição dos resultados aferidos

e dados sobre o cumprimento ou não dos objetivos descritos no art. 2º deste Regulamento;

b) analisar e sugerir, fundamentadamente, respostas às eventuais dúvidas apresentadas e aos casos omissos.

Parágrafo único. A Comissão de Gestão do Teletrabalho de que trata este artigo deverá ser composta, no mínimo, por um magistrado, pelo Diretor de Processamento Remoto da Diretoria Cível do 1º Grau, por um servidor da Diretoria de Saúde e por dois servidores da área de gestão de pessoas.

Art. 19. O Presidente do Tribunal de Justiça de Pernambuco decidirá sobre os casos omissos.

Art. 20. Este Regulamento entrará em vigor na data de sua publicação.

Recife, 1º de fevereiro de 2016.

Des. Frederico Ricardo de Almeida Neves