

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM TECNOLOGIAS, COMUNICAÇÃO E
EDUCAÇÃO

ANA KARINE UCHÔA LEITE BRITO AMORIM

TECNOLOGIA E TRABALHO: PANORAMA ATUAL DA
INSTITUCIONALIZAÇÃO DO TELETRABALHO NA JUSTIÇA DO TRABALHO
BRASILEIRA

UBERLÂNDIA

2020

ANA KARINE UCHÔA LEITE BRITO AMORIM

**TECNOLOGIA E TRABALHO: PANORAMA ATUAL DA
INSTITUCIONALIZAÇÃO DO TELETRABALHO NA JUSTIÇA DO TRABALHO
BRASILEIRA**

Dissertação de mestrado apresentado ao Programa de Pós-graduação em Tecnologias, Comunicação e Educação da Universidade Federal de Uberlândia como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Tecnologias, Comunicação e Educação.

Área de concentração: Mídias, Educação e Comunicação.

Orientador: Prof. Dr. Robson Luiz de França

Uberlândia

2020

Ficha Catalográfica Online do Sistema de Bibliotecas da UFU
com dados informados pelo(a) próprio(a) autor(a).

A524 Amorim, Ana Karine Uchôa Leite Brito, 1974-
2020 Tecnologia e trabalho [recurso eletrônico] : panorama atual da
institucionalização do teletrabalho na justiça do trabalho brasileira
/ Ana Karine Uchôa Leite Brito Amorim. - 2020.

Orientador: Robson Luiz de França.

Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Uberlândia,
Pós-graduação em Tecnologias, Comunicação e Educação.

Modo de acesso: Internet.

Disponível em: <http://doi.org/10.14393/ufu.di.2020.498>

Inclui bibliografia.

Inclui ilustrações.

1. Educação. I. França, Robson Luiz de, 1967-, (Orient.). II.
Universidade Federal de Uberlândia. Pós-graduação em
Tecnologias, Comunicação e Educação. III. Título.

CDU: 37

Bibliotecários responsáveis pela estrutura de acordo com o AACR2:

Gizele Cristine Nunes do Couto - CRB6/2091

Nelson Marcos Ferreira - CRB6/3074



UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
Coordenação do Programa de Pós-Graduação em Tecnologias, Comunicação e Educação
 Av. João Naves de Ávila, 2121, Bloco 16, Sala 156 - Bairro Santa Mônica, Uberlândia-MG, CEP 38400-902
 Telefone: +55 (34)3291-6395 / (34)3291-6396 - ppgce@faced.ufu.br - www.ppgce.faced.ufu.br



ATA DE DEFESA - PÓS-GRADUAÇÃO

Programa de Pós-Graduação em:	Tecnologias, Comunicação e Educação				
Defesa de:	Mestrado Profissional, 11/2020/113, PPGCE				
Data:	Dezessete de julho de dois mil e vinte	Hora de início:	14:00	Hora de encerramento:	15:30
Matrícula do Discente:	11912TCE003				
Nome do Discente:	Ana Karine Uchôa Leite Brito Amorim				
Título do Trabalho:	Panorama Atual da Institucionalização do Teletrabalho na Justiça do Trabalho Brasileira				
Área de concentração:	Tecnologias, Comunicação e Educação				
Linha de pesquisa:	Mídias, Educação e Comunicação				
Projeto de Pesquisa de vinculação:	Formação da força de trabalho no processo de reestruturação produtiva				

Reuniu-se em web conferência pela plataforma Mconf-RNP, link: <https://conferenciaweb.rnp.br/webconf/ppgce-secretaria>, pela Universidade Federal de Uberlândia, a Banca Examinadora, designada pelo Colegiado do Programa de Pós-graduação em Tecnologias, Comunicação e Educação, assim composta: Professores Doutores: Polyana Imolesi Silveira de França - UNIPAC; Diva Souza Silva - UFU; Robson Luiz de França - UFU orientador(a) do(a) candidato(a).

Iniciando os trabalhos o(a) presidente da mesa, Dr(a). Robson Luiz de França, apresentou a Comissão Examinadora e o candidato(a), agradeceu a presença do público online, e concedeu ao Discente a palavra para a exposição do seu trabalho. A duração da apresentação do Discente e o tempo de arguição e resposta foram conforme as normas do Programa.

A seguir o senhor(a) presidente concedeu a palavra, pela ordem sucessivamente, aos(as) examinadores(as), que passaram a arguir o(a) candidato(a). Ultimada a arguição, que se desenvolveu dentro dos termos regimentais, a Banca, em sessão secreta, atribuiu o resultado final, considerando o(a) candidato(a):

[A]prova da.

Esta defesa faz parte dos requisitos necessários à obtenção do título de **Mestre**.

O competente diploma será expedido após cumprimento dos demais requisitos, conforme as normas do Programa, a legislação pertinente e a regulamentação interna da UFU.

Nada mais havendo a tratar foram encerrados os trabalhos. Foi lavrada a presente ata que após lida e achada conforme foi assinada pela Banca Examinadora.



Documento assinado eletronicamente por **Robson Luiz de França, Professor(a) do Magistério Superior**, em 17/07/2020, às 15:36, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Diva Souza Silva, Professor(a) do Magistério Superior**, em 17/07/2020, às 15:37, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Polyana Imolesi Silveira de França, Usuário Externo**, em 17/07/2020, às 15:51, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://www.sei.ufu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **2142756** e o código CRC **FF0A7F52**.

*Dedico este trabalho aos meus pais, ao meu
marido e as minhas filhas, pelo estímulo,
compreensão e paciência.*

AGRADECIMENTOS

À Deus pela presença constante e bênçãos diárias, por me permitir seguir em equilíbrio e sentir seu amor e sua misericórdia em cada momento vivido.

Aos meus pais, por me ensinar, com toda a sua simplicidade, que a educação e a honestidade são os bens mais preciosos que devo possuir.

Ao meu marido Érico e as minhas filhas, Nicole e Annie, por participarem intensamente deste desafio, incentivando, compreendendo os momentos difíceis e celebrando a superação dos obstáculos diários. Por terem sido essenciais na superação de um dos grandes desafios que foi conciliar trabalho, estudo e família, fundamental para alcançar os resultados obtidos.

Ao prof. Dr. Robson Luiz de França, pela orientação, tranquilidade, competência, profissionalismo e dedicação tão importante e necessária para o desenvolvimento desta pesquisa.

À professora Dr^a Adriana Cristina Omena dos Santos que tão gentilmente aceitou participar da banca de qualificação e colaborar com esta dissertação.

À professora Dr^a Diva Souza Silva por aceitar fazer parte da banca examinadora e pela valiosa contribuição na qualificação deste estudo.

À professora Dr^a Polyana Imolesi Silveira de França pela disponibilidade de aceitar participar da banca examinadora.

À UFU, a coordenadora e aos professores do Programa de Pós-Graduação em Tecnologias Comunicação e Educação pelo suporte e contribuições nesta caminhada de estudos.

À Luciana pela generosidade e atenção em todos os momentos em que precisei de suas orientações na secretaria do Programa de Pós-Graduação em Tecnologias Comunicação e Educação.

A todos aqueles que contribuíram, direta ou indiretamente, para a realização desta dissertação, o meu sincero agradecimento.

AMORIM, A. K. U. L. B. **Tecnologia e trabalho:** panorama atual da institucionalização do teletrabalho na justiça do trabalho brasileira. 132 f. Dissertação (Mestrado em Tecnologias, Comunicação e Educação). Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, MG, 2020.

RESUMO

Esta pesquisa trata de estudo sobre o panorama atual da institucionalização do teletrabalho na Justiça do Trabalho Brasileira e tem como objetivo geral analisar como o Tribunal Superior do Trabalho e os Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª Região, da 9ª Região, da 11ª Região, da 18ª Região e da 22ª Região tratam o regime de teletrabalho em seus normativos internos no que se refere às variáveis gestão do teletrabalho, tecnologias e servidor público teletrabalhador da Justiça do Trabalho. Esses Tribunais foram escolhidos com base em critérios a fim de que as cinco regiões brasileiras pudessem ter representatividade no panorama atual de institucionalização do teletrabalho na Justiça do Trabalho. Adotou-se como conceito para teletrabalho, a definição constante na Resolução CSJT nº 151/2015, qual seja: “teletrabalho: modalidade de trabalho realizado fora das dependências dos Órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, com a utilização de recursos tecnológicos.” A presente pesquisa foi desenvolvida por meio de revisão bibliográfica e análise de documentos. Entre os autores que contribuíram com a revisão bibliográfica, destacam-se: De Masi (2000, 2001, 2018); Goulart (2009); Mello (1999); Nilles (1997); Nunes (2018) e Trope (1999). Após, foi realizado mapeamento dos documentos a serem analisados, quais sejam: a Resolução Administrativa TST nº 1.970, de 20 de março de 2018 e as regulamentações dos Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª Região (Ato GP Nº 56/2018), 9ª Região (Ato nº 199/2018), 11ª Região (Resolução Administrativa nº 42/2017), 18ª Região (Resolução Administrativa nº 160/2016) e 22ª Região (Resolução Administrativa nº 22/2018). O resultado da pesquisa apontou o atual panorama da institucionalização do teletrabalho na Justiça do Trabalho Brasileira, evidenciando a viabilidade e a aceitação do regime de teletrabalho por parte do servidor da Justiça do Trabalho, uma vez que todos os órgãos dessa justiça especializada possuem servidores em teletrabalho. A análise dos regulamentos mostrou que, em grande parte, os conteúdos das regulamentações estão alinhados com as diretrizes encontradas no referencial bibliográfico, ao tempo em que revelaram que há desafios e oportunidades de melhorias no regime de teletrabalho instituído nos órgãos da Justiça do Trabalho. Pode-se constatar, também, que os órgãos pesquisados descrevem, em seus normativos, a operacionalização do teletrabalho de forma muito semelhante, apresentando poucas particularidades em um órgão ou outro.

Palavras-chave: Teletrabalho. Justiça do Trabalho. Tecnologia. Administração Pública.

AMORIM, A. K. U. L. B. **Technology and work:** current overview of the institutionalization of teleworking in Brazilian labor justice. 132 f. Dissertation (Master's degree in Technology, Communication and Education). Federal University of Uberlândia, Uberlândia, MG, 2020.

ABSTRACT

The following research deals with a study on the current institutionalization of teleworking's outlook in the Brazilian Labor Court and its general objective is to analyze how the Superior Labor Court and the Regional Labor Courts of the 2nd Region – São Paulo, of the 9th Region – Paraná, of 11th Region – Amazonas and Roraima, from the 18th Region - Goiás and the 22nd Region – Piauí ideal with teleworking regime in their internal regulations regarding the variables telework management, Technologies and teleworker civil servants of the Labor Court. These Courts were chosen based on evaluation criteria so that the five Brazilian regions could have representation in the current scenario of institutionalizing telework in the Labor Court. The definition contained in Resolution CSJT N° 151/2015 was adopted as a concept for telework, which is namely: “telework: modality of work carried outside the premises of the first and second degree Labor Courts, with the use of technological resources”. This research was developed through bibliographic review and document analyses. Among the authors who contributed to the literature review, the following stand out: De Masi (2000, 2001, 2018); Goulart (2009); Mello (1999); Nilles (1997); Nunes (2018) and Trope (1999). Afterwards, the documents to be analyzed analyzed were mapped, namely: Administrative Resolution TST N° 1.970, of March 20, 2018 and the regulations of the Regional Labor Courts of the 2nd Region (Act GP N° 56/2018), 9th Region (Act N° 199/2018), 11th Region (Administrative Resolution N° 160/2016) and 22nd Region (Administrative Resolution N° 22/2018). The result of this research points to the current overview of the institutionalization of teleworking in the Brazilian Labor Court, evidencing the viability and acceptance of the teleworking regime by the Labor Justice server, since all the bodies of this specialized justice system have teleworkers. The analysis of the regulations showed that, to a large majority, the contents of the regulations are aligned with the guidelines found in the bibliographic reference, at the same time that they revealed that they are challenges and opportunities for improvements in the teleworking regime instituted in the Labor Justice Bodies. It can also be understood that the researched bodies describe, in their regulations, the operationalization of teleworking in a very similar way, with a few particularities in different government bodies.

Key Words: Teleworking. Labor Justice. Technology. Public Administration.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 -	Regulamentações internas do TST e dos TRTs que tratam de teletrabalho.....	66
Quadro 2 -	Classificação dos Tribunais Regionais do Trabalho conforme o porte.....	69
Quadro 3 -	Características gerais do teletrabalho a partir dos regulamentos pesquisados....	109
Quadro 4 -	Gestão do teletrabalho a partir dos regulamentos pesquisados.....	110
Quadro 5 -	Tecnologia a partir dos regulamentos pesquisados.....	111
Quadro 6 -	Servidor público teletrabalhador da Justiça do Trabalho a partir dos regulamentos pesquisados.....	112
Figura 1 -	Características Gerais do Teletrabalho na Justiça do Trabalho Brasileira.....	113
Figura 2 -	Gestão do Teletrabalho na Justiça do Trabalho Brasileira.....	114
Figura 3 -	Tecnologia e o Teletrabalho na Justiça do Trabalho Brasileira.....	115
Figura 4 -	Servidor Público Teletrabalhador da Justiça do Trabalho Brasileira.....	116

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 -	Servidores em regime de teletrabalho do Tribunal Superior do Trabalho.....	78
Tabela 2 -	Varas do Trabalho do TRT da 2ª Região.....	79
Tabela 3 -	Varas do Trabalho do TRT da 9ª Região.....	86
Tabela 4 -	Servidores em regime de teletrabalho do TRT da 9ª Região.....	93
Tabela 5 -	Varas do Trabalho do TRT da 11ª Região.....	93
Tabela 6 -	Servidores em regime de teletrabalho do TRT da 11ª Região.....	97
Tabela 7 -	Varas do Trabalho do TRT da 18ª Região.....	98
Tabela 8 -	Varas do Trabalho do TRT da 22ª Região.....	105

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CJ	Cargos em Comissão
CNDT	Certidão Negativa
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CSJT	Conselho Superior da Justiça do Trabalho
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CDEP	Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas
CGP	Coordenadoria de Gestão de Pessoas
DEJT	Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho
DF	Distrito Federal
FAR	Faculdade Adelman Rosado
FCs	Funções Comissionadas
GP	Gabinete da Presidência
GAS	Gratificação de Atividade de Segurança
GAE	Gratificação de Atividade Externa
GAJ	Gratificação Judiciária
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
PROAD	Processo Administrativo
PJe	Processo Judicial Eletrônico
PCMSO	Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
PROGECOM	Programa de Gestão de Pessoas por Competências
PPGAT	Programa de Pós-graduação em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador
RA	Resolução Administrativa
SDP	Seção de Desenvolvimento de Pessoas
SESAUD	Secretaria de Saúde
SETIN	Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação
SERPRO	Serviço Federal de Processamento de Dados
SIGEP	Sistema de Gestão de Pessoas
SIGEST	Sistema de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho
SIMBA	Sistema de Investigação de Movimentações Bancárias
SOBRATT	Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades
TICs	Tecnologias da Informação e Comunicação
TCU	Tribunal de Contas da União
TRTs	Tribunais Regionais do Trabalho
TRT1	Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região
TRT2	Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região
TRT3	Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região
TRT4	Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região
TRT5	Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região
TRT6	Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região
TRT7	Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região
TRT8	Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região
TRT9	Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região
TRT10	Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região
TRT11	Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região
TRT12	Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região
TRT13	Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região
TRT14	Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região

TRT15	Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região
TRT16	Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região
TRT17	Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região
TRT18	Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região
TRT19	Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região
TRT20	Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região
TRT21	Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região
TRT22	Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região
TRT23	Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região
TRT24	Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UESPI	Universidade Estadual do Piauí
UFU	Universidade Federal de Uberlândia

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	13
1.1 Memorial acadêmico/profissional	13
1.2 Apresentação da pesquisa	15
2 TELETRABALHO	21
2.1 Conceitos	21
2.2 Considerações favoráveis, preocupações e restrições.....	25
2.3 Considerações acerca do teletrabalhador, do telegestor e do trabalhador presencial na implantação do teletrabalho.....	33
3 JUSTIÇA DO TRABALHO BRASILEIRA E A REGULAMENTAÇÃO DA ATIVIDADE LABORAL.....	39
3.1 Breve Histórico.....	39
3.2 Cenário favorável à institucionalização do teletrabalho na Justiça do Trabalho Brasileira com relação às práticas de gestão e automação dos serviços	41
3.3 A regulamentação do teletrabalho no Poder Judiciário e as Leis nº 8.112/90 e nº 11.416/2006	44
4 O TELETRABALHO NO PODER JUDICIÁRIO BRASILEIRO	50
4.1 Resolução nº 227 de 2016, do Conselho Nacional de Justiça, com alterações dada pela Resolução nº 298 de 2019, do mesmo conselho	50
4.2 Resolução nº 151, de 2015, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, com alterações da Resolução nº 207 de 2017, do mesmo conselho.	57
5 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS DE PESQUISA	64
5.1 Levantamento bibliográfico	64
5.2 Pesquisa documental.....	65
6 APRESENTAÇÃO DAS REGULAMENTAÇÕES DOS TRIBUNAIS	71
6.1 Tribunal Superior do Trabalho (TST).....	71
6.1.1 Características Gerais do TST	71
6.1.2 Resolução Administrativa TST nº 1.970/2018.....	72
6.2 Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT2) – SP	79
6.2.1 Características Gerais do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT2) – SP	79
6.2.2 Ato do Gabinete da Presidência (GP) nº 56, de 29 de outubro de 2018.....	81
6.3 Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT9) – PR	85
6.3.1 Características Gerais do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT9) – PR	85
6.3.2 Ato nº 199, de setembro de 2018	87
6.4 Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (TRT11) – AM e RR	93
6.4.1 Características Gerais do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (TRT11) – AM e RR.....	93
6.4.2 Resolução Administrativa nº 42, de 22 de fevereiro de 2017.....	95
6.5 Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (TRT18) – GO	97
6.5.1 Características Gerais do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (TRT18) – GO.....	97

6.5.2	<i>Resolução Administrativa nº 160, de 8 de novembro de 2016, com alterações das Resoluções Administrativas nº 27/2018 e nº 69/2018</i>	99
6.6	Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região (TRT22) – PI	105
6.6.1	<i>Características Gerais do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região (TRT22) – PI</i>	105
6.6.2	<i>Resolução Administrativa nº 22, de 7 de março de 2018</i>	106
6.7	Principais aspectos identificados no panorama atual da institucionalização do teletrabalho na Justiça do Trabalho Brasileira	108
6.8	Representação do panorama atual da institucionalização do teletrabalho na Justiça do Trabalho Brasileira	112
7	CONSIDERAÇÕES FINAIS	118
	REFERÊNCIAS	123

1 INTRODUÇÃO

1.1 Memorial acadêmico/profissional

O interesse em pesquisar o tema Tecnologia e Trabalho: panorama atual da institucionalização do teletrabalho na justiça do trabalho brasileira surgiu a partir da experiência profissional alinhada com a formação academia. Sou¹ servidora pública do quadro permanente de pessoal do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região (TRT22), órgão da Justiça do Trabalho com sede na cidade de Teresina, capital do estado do Piauí e jurisdição em todo o Piauí, graduada em Ciências da Computação pela Universidade Estadual do Piauí (UESPI), especialista em Análise de Sistemas, também, pela UESPI e especialista em Gestão Estratégica de Empresas e Pessoas pela Faculdade Ademar Rosado (FAR).

Na vida profissional e pessoal procuro utilizar a tecnologia para facilitar, agilizar e desenvolver de forma mais eficaz as atividades. A automação das atividades operacionais no trabalho, para mim, é muito positiva, pois permite concentrar-me mais em ações criativas e estratégicas. Nesse sentido, eu visualizava a tecnologia no trabalho de forma prática e sem muita reflexão, mas diante da implantação do teletrabalho na Justiça do Trabalho viabilizado pelas Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) virou um desafio e uma necessidade de reflexão mais aprofundada para compreender a institucionalização dessa modalidade de trabalho no âmbito da Justiça do Trabalho Brasileira.

O Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) regulamentou a realização de teletrabalho, a título de experiência, no âmbito da Justiça do Trabalho, em 2012, com a publicação da Resolução nº 109/2012. E em 2013, considerando a regulamentação do CSJT, o TRT22 implantou, também, a título de experiência, o teletrabalho, com a Resolução Administrativa nº 60/2013. Diante da adesão do TRT22 a modalidade teletrabalho e exercendo as atividades na Coordenadoria de Gestão de Pessoas (CGP) do TRT22, unidade de lotação, passei a ter contado com alguns servidores que se dirigiam a coordenadoria para solicitar informações e aderir ao teletrabalho. Com o aumento no número de adesões a modalidade teletrabalho, inicialmente, despertou a curiosidade em analisar o perfil desses teletrabalhadores. Mais tarde, identificou-se a dificuldade de comunicação da CGP com os teletrabalhadores o que chamou atenção para a forma e a tecnologia utilizada no processo de comunicação. Em meados de 2016 percebi na prática a transformação do ambiente de trabalho quando a CGP do

¹ Apenas no memorial acadêmico/profissional utilizo a primeira pessoa do singular.

TRT22 aderiu ao teletrabalho. Na época exercia a chefia da Seção de Desenvolvimento de Pessoas (SDP) na Coordenadoria e uma servidora que atuava na seção passou a exercer as atividades à distância. Os procedimentos de trabalho foram adaptados, a exemplo da redistribuição de atividades, das formas de comunicação, substituindo o contato direto pela telecomunicação, e de desenvolvimento e mensuração das atividades produzidas. Novas competências foram exigidas como o gerenciar a distância. Nessa experiência prática, um novo olhar sobre as exigências tecnológicas, as relações no trabalho, os aspectos psicológicos comportamentais, a motivação do servidor em aderir ao teletrabalho, as políticas de administração, a capacitação, a flexibilização organizacional, dentre outras, me fizeram perceber a complexidade da temática e a necessidade de adquirir e aprofundar os conhecimentos na área.

A partir das inquietações anotadas, decidi fazer uma pós-graduação e a escolha do mestrado profissional em Tecnologias, Comunicação e Educação foi em razão da interdisciplinaridade. A decisão de estudar na Universidade Federal de Uberlândia (UFU) foi por ser uma Instituição conceituada e que possui programas de pós-graduação de excelência e por minha filha, a primogênita, ser estudante dessa Universidade, ficando viável a mudança de residência.

Após a experiência de ter atuado como chefe imediato de teletrabalhador, passei a ser uma teletrabalhadora, em razão da aprovação na seleção do mestrado profissional em Tecnologias, Comunicação e Educação na UFU, em Uberlândia, cidade distante da qual residia e trabalhava, Teresina-PI. Nessa situação, percebi a oportunidade que esse regime de trabalho proporciona ao trabalhador e que em outro regime não seria possível que é a flexibilidade de local e horário de trabalho.

Na condição de teletrabalhadora novas habilidades e competências foram exigidas, diferentes das adquiridas quando na condição de chefe imediato de trabalhador à distância mediado pelas TICs. Senti a necessidade de aprender a gerenciar trabalho e família no mesmo espaço (em casa), tempo, comunicação e o desconectar-se. O processo de adaptação, as experiências adquiridas e as inquietações sentidas sedimentaram, ainda mais, a necessidade de pesquisar e aprofundar-se na temática com o intuito de auxiliar a Justiça do Trabalho, especialmente, o Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região (TRT22), no tratamento adequado do teletrabalho.

As disciplinas cursadas no primeiro semestre do mestrado fortaleceram a escolha do tema. A disciplina Fundamentos Epistemológicos Interdisciplinares: informação e sociedade despertou o conhecimento sobre o fazer científico e a constituição do pensamento comunicacional. Na disciplina Tópicos Especiais de Educação e Tecnologia escrevi um *paper* com a temática teletrabalho docente, o qual permitiu um estudo mais adequado e didático do tema teletrabalho. No segundo semestre a disciplina Procedimentos Metodológicos de Pesquisa e Desenvolvimento proporcionou o direcionamento para a produção do relatório de qualificação.

No primeiro semestre do mestrado participei de curso e eventos na UFU: curso de Editoração de Periódicos Acadêmicos - Módulo teórico, palestra “Ensinar e educar como duas faces da mesma moeda” ministrada pelo Prof. Dr. Newton Duarte, VIII Seminário Saúde, ambiente, trabalho: uma questão de gênero promovido pelo Instituto de Geografia da UFU, oficina Divulgação Científica em Vídeo do II Comunica Ciência – Encontro Mineiro de Pesquisadores e Jornalista. No segundo semestre participei do I Seminário Internacional em Tecnologias, Comunicação e Educação como membro da Comissão Científica e apresentei na modalidade comunicação oral trabalho com o tema Tecnologias Digitais da Informação e Comunicação e seus Reflexos na Carreira Docente. Participei, também, do IX Seminário do Programa de Pós-graduação em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador (PPGAT) – Saúde no Território e Território na Saúde e apresentei na modalidade banner trabalho com o tema Teletrabalho: as novas relações de trabalho e a saúde do trabalhador. E durante o ano de 2019 participei do grupo de estudo em comunicação pública da ciência. Os conhecimentos adquiridos refletiram-se, também, na construção desse trabalho.

1.2 Apresentação da pesquisa

As tecnologias da informação e da comunicação, potencializadas pelos recursos da rede mundial de computadores, a internet, a computação em nuvem e um maior acesso da população a tecnologia viabilizam e representam elemento essencial à configuração da modalidade de trabalho a distância, o teletrabalho. Esse regime de trabalho permite que o trabalhador possa desenvolver suas atividades profissionais a qualquer hora e em qualquer lugar, pois as tecnologias o conectam digitalmente com o ambiente físico da organização, permitindo que se sinta presente, mesmo estando distante.

No Brasil, segundo projeções do censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

(IBGE) de 2010, existem mais de 20 milhões de trabalhadores em domicílio em todo o país. Essa realidade social provocou a regulamentação desse regime de trabalho. Inicialmente, com a Lei nº 12.551/2011 que alterou o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e inseriu o parágrafo único equiparando os efeitos jurídicos da subordinação exercidos a distância, por meios telemáticos e informatizados, a exercida por meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. A partir dessa equiparação percebe-se um avanço no sentido de adequar a legislação brasileira as novas relações de trabalho decorrentes das inovações tecnológicas. Essa adequação tornou-se mais presente com a publicação da Lei nº 13.467/2017 que introduziu um capítulo específico para o tema na CLT, disciplinando o teletrabalho e conferindo uma maior segurança jurídica ao teletrabalhador e ao empregador. Ressalta-se, contudo, que é uma lei recente e que ainda está em processo de discussões, aprendizagem, monitoramento e avaliação (BRASIL, 1946b, 2011, 2017).

Na administração pública federal, o Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO), empresa pública vinculada ao Ministério da Fazenda, oficialmente, foi o pioneiro na adoção do teletrabalho, implantando projeto piloto em 2005 (SERPRO, 2006, p.9).

Entre os Tribunais Superiores, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) foi o pioneiro a aderir ao teletrabalho, regulamentando e implantando essa modalidade a título de experiência, em fevereiro de 2012 com a publicação da Resolução Administrativa TST nº 1.499, sendo alterada ao longo dos anos e revogada em 2018 com a publicação de uma nova regulamentação tratando do teletrabalho no âmbito do Tribunal, a Resolução Administrativa TST nº 1.970 (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2012, 2018b).

O Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), órgão competente para expedir normas gerais de procedimentos relacionados à gestão de pessoa no âmbito da Justiça do Trabalho, regulamentou em junho de 2012, com a Resolução nº 109 (CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2012a), a realização de teletrabalho a título de experiência no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus. Após, concluída a experiência, novo normativo foi expedido, a Resolução nº 151 (CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2015b) que posteriormente foi atualizada por meio da Resolução nº 207 (CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2017). O Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região (TRT22) implantou, a título de experiência, o teletrabalho com a publicação da Resolução Administrativa nº 60 (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO, 2013) e, em 2018, publicou nova regulamentação, a Resolução

Administrativa nº 22 (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO, 2018).

A Resolução Administrativa nº 2.094, de 12 de agosto de 2019, que aprova a proposta orçamentária da Justiça do Trabalho relativo ao exercício de 2020 e o Plano Plurianual 2020-2023 cita como medida de contenção de despesa adotada pelos Tribunais do Trabalho, dentre outras, a ampliação no uso do teletrabalho, indicando que a modalidade de trabalho a distância traz benefícios para a Administração e sedimentando essa nova proposta de atuação no serviço público (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2019b).

De acordo com o exposto, o teletrabalho, ainda que, em processo de construção na Administração Pública, especificamente na Justiça do Trabalho Brasileira, avança como opção contemporânea de regime de trabalho e ferramenta de inovação. Nessa perspectiva, a incorporação do teletrabalho as rotinas dos órgãos da Justiça do Trabalho, as regulamentações, os incentivos governamentais e a experiência no ambiente de trabalho, motivou essa pesquisa, principalmente por buscar compreender o panorama atual da institucionalização do teletrabalho na Justiça do Trabalho Brasileira.

Considerando a institucionalização do teletrabalho no âmbito da Justiça do Trabalho Brasileira pelo CSJT e a adesão do Tribunal Superior do Trabalho e dos 24 (vinte e quatro) Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) definiu-se como **problema de pesquisa**: Qual o panorama atual da institucionalização do teletrabalho na Justiça do Trabalho Brasileira no que se refere às variáveis gestão do teletrabalho, tecnologias, e o servidor público teletrabalhador da Justiça do Trabalho?

Diante do quantitativo de Tribunais Regionais do Trabalho e suas respectivas regulamentações internas acerca do regime de teletrabalho optou-se, para este estudo, por escolher os normativos do Tribunal Superior do Trabalho por ser o órgão superior da Justiça do Trabalho e o pioneiro na implantação da modalidade teletrabalho dentre os tribunais superiores e as normas internas de cinco Tribunais Regionais do Trabalho que foram selecionados com base em critérios a fim de que as cinco regiões brasileiras pudessem ter representatividade no panorama atual de institucionalização do teletrabalho na Justiça do Trabalho.

Os Tribunais Regionais do Trabalho selecionados foram: Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região – São Paulo (SP), da 9ª Região – Paraná (PR), da 11ª Região – Amazonas (AM) e Roraima (RR), da 18ª Região - Goiás (GO) e da 22ª Região – Piauí (PI).

Dessa forma definiu-se o **objetivo geral**: analisar como o Tribunal Superior do Trabalho e os Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª Região – São Paulo, da 9ª Região - Paraná, da 11ª Região – Amazonas e Roraima, da 18ª Região - Goiás e da 22ª Região - Piauí tem tratado o teletrabalho em seus normativos internos no que se refere às variáveis gestão do teletrabalho, tecnologias e o servidor público teletrabalhador da Justiça do Trabalho.

E para subsidiar a realização da pesquisa definiu-se como **objetivos específicos**:

- a) caracterizar o teletrabalho identificando conceitos, considerações favoráveis, preocupações e restrições para a implantação e considerações acerca do teletrabalhador, telegestor e trabalhador presencial;
- b) contextualizar o teletrabalho no cenário atual da administração pública identificando os aspectos que favoreceram a institucionalização do teletrabalho no âmbito da gestão pública, especificamente, na Justiça do Trabalho Brasileira; e
- c) mapear leis, regulamentos e documentos que tratam do teletrabalho e do servidor público da Justiça do Trabalho e descrever o processo de institucionalização do teletrabalho na Justiça do Trabalho apontado nos normativos quanto à gestão, tecnologia e o servidor teletrabalhador da Justiça do Trabalho.

Considera-se a relevância acadêmica por ser uma temática recente especificamente na Justiça do Trabalho, uma vez que a regulamentação do regime de teletrabalho no âmbito dessa Justiça especializada ocorreu a partir de 2012, apresentando, assim, pouco estudo acadêmico. É relevante socialmente, uma vez que é crescente a adesão à implantação do teletrabalho na Administração Pública e que esse regime de trabalho impacta diretamente na vida pessoal e funcional do servidor e em toda a gestão organizacional e consequentemente na qualidade do serviço prestado ao cidadão, especialmente, na Justiça do Trabalho Brasileira, órgão que preza por uma prestação jurisdicional acessível, célere e efetiva. Considerado, também, como política pública estratégica para facilitar a inclusão no mercado de trabalho de pessoa com deficiência e com mobilidade reduzida de forma temporária ou permanente, bem como para a redução de poluição do ar diminuindo o impacto ambiental da mobilidade urbana motorizada e a inclusão do trabalhador brasileiro no mercado globalizado.

A metodologia adotada nesta investigação é a de pesquisa bibliográfica e documental, que consiste no levantamento e na análise da produção de autores reconhecidos por seus estudos, bem como legislação, normas internas e documentos concernentes a temática

teletrabalho.

A presente pesquisa foi estruturada da seguinte forma:

O primeiro capítulo, presente, nominado Introdução, inicia com o memorial acadêmico/profissional da autora e segue com a apresentação da pesquisa abordando de forma geral a temática, especificando o problema de pesquisa, os objetivos e a justificativa.

O segundo capítulo intitulado, Teletrabalho, aborda os conceitos de teletrabalho, considerações favoráveis, preocupações e restrições, bem como as considerações acerca do teletrabalhador, telegestor e trabalhador presencial na implantação do teletrabalho. Para tanto, a pesquisa amparou-se nos seguintes autores Jack M. Nilles (1999), Álvaro Mello (1999), Joselma Oliveira Goulart (1999), Alberto Trope (1999), Domenico de Masi (2000, 2001 e 2018) e Talita Camila Gonçalves Nunes (2018). Utilizou-se, também, das legislações federais brasileiras, regulamentos do Poder Judiciário e de documentos que tratam do teletrabalho, permitindo conhecer a amplitude e a complexidade da modalidade teletrabalho.

O terceiro capítulo, Justiça do Trabalho Brasileira e a regulamentação da atividade laboral, apresenta uma breve descrição histórica da Justiça do Trabalho Brasileira pontuando sua criação, organização e composição, em seguida apresenta o cenário que favoreceu a institucionalização do teletrabalho tratando das práticas de gestão e das tecnologias utilizadas nessa justiça especializada e por fim pontua a relação dos regulamentos do Poder Judiciário, especificamente a Resolução nº 227 (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2016) e a Resolução nº 151 (CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2015b) que tratam do teletrabalho, com as legislações que normatizam a relação do servidor com a Administração Pública, bem como regulam a carreira do servidor público do Poder Judiciário, Lei nº 8.112 e Lei nº 11.416 (BRASIL, 1990, 2006). Utilizou-se para o desenvolvimento desse capítulo as Constituições Federais Brasileiras (BRASIL, 1934, 1946a, 1988), os Decretos-Leis de nº 1.237 e nº 9.797 (BRASIL, 1939, 1946b) e as Emendas Constitucionais de nº 24, 45 e 92 (BRASIL, 1999, 2004, 2016) que tratam do Poder Judiciário, bem como relatório Justiça em Número 2019 (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2019b), resoluções e documentos que tratam da gestão e tecnologia disponíveis nos portais do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) e Tribunal Superior do Trabalho (TST), as Resoluções CNJ nº 227 e CSJT nº 151 e as Leis nº 8.112 e nº 11.416.

O quarto capítulo apresenta as diretrizes gerais do teletrabalho no âmbito do Poder

Judiciário Brasileiro nos termos da Resolução CNJ nº 227 e Resolução CSJT nº 151, normas orientadoras a serem seguidas pelo Tribunal Superior do Trabalho e por Tribunais Regionais do Trabalho.

O quinto capítulo apresenta os procedimentos metodológicos de pesquisa.

No sexto capítulo é desenvolvido o objeto de investigação que é a apresentação e análise dos normativos internos que tratam do teletrabalho no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e dos Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª Região – São Paulo, da 9ª Região - Paraná, da 11ª Região – Amazonas e Roraima, da 18ª Região - Goiás e da 22ª Região – Piauí no que se refere às variáveis gestão do teletrabalho, tecnologias e o servidor público teletrabalhador.

E por fim, encerra-se com as considerações finais que são subsidiadas pelo referencial teórico desta pesquisa e análise dos regulamentos que tratam do teletrabalho no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e dos Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª Região – São Paulo, da 9ª Região - Paraná, da 11ª Região – Amazonas e Roraima, da 18ª Região - Goiás e da 22ª Região – Piauí.

2 TELETRABALHO

Este capítulo está estruturado da seguinte forma: na seção 2.1 aborda-se conceitos de teletrabalho. A seção 2.2 trata de considerações favoráveis, preocupações e restrições do teletrabalho. A seção 2.3 considerações acerca do teletrabalhador, do telegestor e do trabalhador presencial, na implantação do teletrabalho.

2.1 Conceitos

Na década de 1970, Jacks Nilles, físico americano, com suas inquietações acerca do uso da tecnologia para melhorar a vida, dirigiu o projeto *telecommuting*, traduzido para o Brasil como teletrabalho. O objetivo do projeto era estudar a substituição do transporte pela telecomunicação utilizando uma empresa como campo de teste. Essa nova relação de trabalho foi conceituada pelo físico como “a substituição do trajeto de ida e volta do local de trabalho pelas telecomunicações e/ou informática” (NILLES, 1997, p. 135). Nilles, também, define teletrabalho como “atividade periódica fora do escritório central, um ou mais dias por semana, seja em casa ou em um centro de telesserviço” (NILLES, 1997, p. 15).

Para Mello teletrabalho “consubstancia o ato de exercer atividades que podem ser realizadas em um domicílio ou local intermediário, visando à competitividade e flexibilidade nos negócios.” (MELLO, 1999, p. 4). Mello alinhado com o conceito dado por Nilles, define teletrabalho, também, como “a substituição parcial ou total das viagens diárias do trabalho por tecnologia de telecomunicações, possivelmente com o auxílio de computadores e outros recursos de apoio” (MELLO, 1999, p. 7).

Segundo Trope (1999), o teletrabalho exige a utilização de ferramentas de telecomunicações para enviar e receber as atividades laborais e quando realizado alguns dias na residência e outros na empresa chama-o de teletrabalho pendular.

De Masi (2000) considera como conceito razoável para teletrabalho:

[...] um trabalho realizado longe dos escritórios empresariais e dos colegas de trabalho, com comunicação independente com a sede central de trabalho e com outras sedes, através de um uso intensivo das tecnologias da comunicação e da informação, mas que não, necessariamente, sempre de natureza informática (DE MASI, 2000, p. 204).

Em análise mais ampla sobre definição de teletrabalho, De Masi (2001) considera que teletrabalho não significa trabalhar todos os dias em casa, podendo limitar a dias, semanas ou

meses a depender do tipo de tarefa a ser realizada. Não significa trabalho a domicílio, podendo ser realizado em qualquer lugar fora da empresa. Não significa informática, considerando a tecnologia um suporte extra, em alguns momentos supérfluos, em outros útil e em alguns casos indispensáveis. Não é anarquia, pois os teletrabalhadores trabalham interligados com a equipe, chefia e seus dependentes, o controle é sobre os resultados e não sobre o processo, sendo mais apropriado ao trabalho intelectual. E, não considera teletrabalho isolamento, pois as relações sociais do ambiente de trabalho são compensadas e ampliam-se com a família, vizinhos e comunidade.

Nunes (2018) considerando as tecnologias atualmente utilizadas conceitua teletrabalho da seguinte forma:

[...] teletrabalho é trabalho exercido por pessoa física – em caráter autônomo ou subordinado – com o auxílio de quaisquer tecnologias de informação e comunicação, que mantenham o contato do teletrabalhador com o seu tele-empregador/tomador de serviços, em virtude de distância que compreende local físico diverso da estrutura organizacional da empresa ou empresário individual (NUNES, 2018, s. p.).

A Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT), sociedade civil, sem fins lucrativos, fundada em 1999, que tem como objetivo disseminar o conhecimento no mundo do trabalho a distância, especialmente o teletrabalho, define-o como:

É toda modalidade de trabalho intelectual, regido por um contrato, realizado a distância e fora do local sede da empresa, com a utilização de tecnologias de comunicação e informação (computadores, tablets ou smart-phones, usando internet, banda larga, telefonia fixa e/ou móvel entre outros), que permitam receber e transmitir dados, arquivos de texto, imagem ou som, mediante controle, supervisão e subordinação (SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES, [ca. 2017], p. 10).

O trabalho a distância está previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) desde 2011, com a publicação da Lei nº 12.551 de 15 de dezembro de 2011 que alterou o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) passando a vigorar com a seguinte redação:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

§ único Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (BRASIL, 2011).

O Capítulo II-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), incluído pela Lei nº

13.467/17, trata do tema teletrabalho e conceitua-o como:

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. (BRASIL, 2017).

Do conceito dado pela Lei nº 13.467/2017 observa-se elementos que caracterizam o teletrabalho no Brasil, quais sejam, a predominância de atividades realizadas a distância, fora das dependências da empresa, desde que não sejam tipicamente externas, ou seja, o teletrabalho é caracterizado pela flexibilização do local de trabalho e pelo uso de tecnologias de informação e comunicação, não se confundindo com o trabalho externo previsto no Artigo 62, incisos I e II da CLT (BRASIL, 2017).

A Lei nº 13.467/2017 prediz, também, que o comparecimento do teletrabalhador na empresa para realizar atividades específicas que exijam sua presença no estabelecimento não descaracteriza o regime de trabalho (BRASIL, 2017). Esse comparecimento é exceção, não regra.

O artigo 75-C da CLT estabelece que no contrato individual de trabalho deve constar expressamente a prestação de serviços na modalidade teletrabalho e especificar as atividades. Estabelece, também, a possibilidade de alteração do regime presencial para o teletrabalho desde que haja acordo entre as partes e que seja registrado aditivo contratual, assim como a alteração do contrato de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, também, com registro em aditivo contratual, resguardado o prazo mínimo de 15 (quinze) dias para o trabalhador retornar ao ambiente presencial da empresa (BRASIL, 2017).

No contexto da Administração Pública brasileira, o teletrabalho está presente desde o início de 2005, com o projeto piloto implantado pela empresa pública SERPRO, foi normatizado em 2018 pelo Poder Executivo Federal Brasileiro, por meio da Instrução Normativa nº 1, de 31 de agosto de 2018, do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão/Secretaria de Gestão de Pessoas, atualmente incorporado ao Ministério da Economia, por força da lei nº 13.844 de 2019. A referida normatização especifica as modalidades de trabalho as quais o servidor público federal poderá exercer e conceitua-as da seguinte forma:

[...] V - modalidade por tarefa: categoria de implementação do programa de gestão em que o servidor público executa tarefa determinada e por prazo certo fora ou nas dependências da unidade, mediante o uso de equipamentos e tecnologias que permitam a plena execução das atribuições remotamente,

dispensado do controle de frequência e, quando concluída, fica automaticamente desligado do programa de gestão, nos termos desta Instrução Normativa;

VI - modalidade semi-presencial: categoria de implementação do programa de gestão em que o servidor público executa suas atribuições funcionais parcialmente fora das dependências da unidade, por unidade de tempo, em dias por semana ou em turnos por dia, mediante o uso de equipamentos e tecnologias que permitam a plena execução das atribuições remotamente, dispensado do controle de frequência, nos termos desta Instrução Normativa;

VII- modalidade teletrabalho: categoria de implementação do programa de gestão em que o servidor público executa suas atribuições funcionais integralmente fora das dependências da unidade, mediante o uso de equipamentos e tecnologias que permitam a plena execução das atribuições remotamente, dispensado do controle de frequência, nos termos desta Instrução Normativa; (MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, DESENVOLVIMENTO E GESTÃO/SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS, 2018).

A instrução normativa anotada restringe o conceito de teletrabalho a atribuições realizadas, pelo servidor público, integralmente fora do órgão. Considera as atribuições executadas parcialmente fora das dependências do órgão como modalidade de trabalho semi-presencial e quando o servidor público executa tarefa determinada e por prazo definido fora ou nas dependências do local de trabalho nomina esse regime de trabalho de modalidade por tarefa.

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ), órgão responsável, dentre outras atribuições, pelo controle da atuação administrativa e financeira do Poder Judiciário, ao regulamentar o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário define teletrabalho como “modalidade de trabalho realizada de forma remota, com a utilização de recursos tecnológicos” (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2016). Já, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) conceitua teletrabalho: “modalidade de trabalho realizado fora das dependências dos Órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, com a utilização de recursos tecnológicos.” (CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2015).

Nos conceitos de teletrabalho exposto observa-se que a tecnologia é apontada pelos pesquisadores e legislação brasileira como mediadora desse regime de trabalho. Identifica-se, também, nos conceitos, a flexibilização do local para teletrabalhar, podendo ocorrer em *home office* (escritório em casa), que é uma das formas mais comuns de teletrabalho, ou qualquer outro local diverso das dependências da empresa.

As definições estão alinhadas com a realidade das organizações públicas e privadas cada vez mais automatizadas, visto que na contemporaneidade dificilmente uma empresa ou órgão

conseguiria prestar serviços de qualidade sem o uso da tecnologia.

Importante destacar que nos órgãos da Justiça do Trabalho Brasileira estão presentes duas modalidades de trabalho a distância, nominadas teletrabalho e trabalho remoto, com conceitos próprios e distintos dentro da Justiça do Trabalho. Assim, no âmbito da Justiça do Trabalho, o teletrabalho é uma modalidade de trabalho realizada fora das dependências do órgão e com a utilização de infraestrutura e recursos tecnológicos próprios do servidor enquanto o trabalho remoto é uma modalidade de trabalho realizada nas dependências dos Tribunais Regionais do Trabalho Brasileiro, em ambiente diverso da lotação oficial do servidor e com a utilização de infraestrutura e recursos tecnológicos do Tribunal (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO, 2018).

Considerando que esta pesquisa trata da modalidade teletrabalho na Justiça do Trabalho Brasileira adotou-se como conceito para teletrabalho, a definição constante na Resolução CSJT nº 151, por ser o normativo que incorpora a modalidade de teletrabalho às práticas institucionais nos órgãos da Justiça do Trabalho Brasileira, qual seja: “teletrabalho: modalidade de trabalho realizado fora das dependências dos Órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, com a utilização de recursos tecnológicos.” (CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2015b).

2.2 Considerações favoráveis, preocupações e restrições.

Na organização do trabalho os avanços tecnológicos geram riscos e oportunidades tanto para o empregador quanto para o empregado. Para o empregador, a inovação de serviços e produtos provocados pelas tecnologias, causam rupturas nos padrões de negócios estabelecidos na organização e caso a empresa não possua a expertise para inovar e reinventar-se a tempo terá dificuldades para manter-se ativa. Para o trabalhador, a automação da atividade laboral é sentida com o desaparecimento e a transformação de profissões, bem como o surgimento de novas. Mas como os avanços não param e a tecnologia já faz parte do cotidiano da sociedade é necessário repensar a forma de lidar com as inovações, enxergando-a como aliada e incentivando o uso inteligente.

Nesse contexto de tecnologia e trabalho, onde as relações estão em constantes mudanças e adaptações, o teletrabalho, regime de trabalho viabilizado pelas tecnologias e em crescente evolução seja no serviço público ou privado, apresenta incertezas, aspectos favoráveis,

preocupações e restrições.

Segundo De Masi (2001), o teletrabalho não é um meio de eliminar o desemprego, pois essa modalidade faz surgir novas profissões, requer a atualização profissional com consequente emprego de instrutores, ao mesmo tempo em que reduz ou até mesmo elimina algumas atividades profissionais, mas considera que o quantitativo de empregado e desempregado em função do teletrabalho provavelmente permaneça inalterado.

A estrutura organizacional orienta-se pelos avanços tecnológicos e o teletrabalho vem tornando-se um regime de trabalho viável e promissor no atual cenário social em que se vive onde “celular e internet, Skype e WhatsApp já conseguem realizar o antigo sonho humano da ubiquidade, aniquilando os veículos espaciais e temporais” (DE MASI, 2018, s. p.). Corroborando com o entendimento, Mello expõe que o crescimento do teletrabalho “[...] demonstra que longe de ser um modismo como alternativa de trabalho flexível, tornou-se um modo de vida que, no Brasil, já envolve organizações públicas e privadas de destaque no âmbito empresarial.” (MELLO, 1999, p. 19). Confirmando o exposto, a pesquisa intitulada *Home Office/Teletrabalho Brasil 2018* divulgada no site da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT, 2018), apontou um crescimento de 22% de adesão a modalidade de teletrabalho por parte das empresas em relação à pesquisa realizada no ano de 2016. Ademais, na Administração Pública, também, é percebido o crescimento da adesão ao teletrabalho com normatizações acerca do tema pelo Poder Judiciário com a Resolução nº 227 (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2016), pelo Poder Executivo com a Instrução Normativa nº 1/2018 do antigo Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, atualmente integrante do Ministério da Economia e pelo Poder Legislativo com o Ato da mesa nº 192, de 8/6/2017 da Câmara Federal (BRASIL, 2017).

Nilles (1997) relata que durante a pesquisa, ao enfrentar mais um engarrafamento no deslocamento entre casa e trabalho, convenceu-se de que o teletrabalho tinha futuro. No Brasil, principalmente nas capitais dos Estados, com um trânsito cada vez mais lento, transporte público precário e inseguro e trabalhadores cada dia mais apressados e estressados, substituir o percurso de ir e voltar ao trabalho por tecnologia é considerado aspecto favorável à adesão do trabalhador ao regime em análise.

Além de poder evitar o estresse de um engarrafamento, Nilles (1997) relaciona outros benefícios de um programa de implantação do teletrabalho bem sucedido para empregador,

empregado e comunidade:

Aumento significativo de produtividade, redução das taxas de turnover (e, conseqüentemente, dos custos de recrutamento e treinamento de novos funcionários), redução da demanda de locais para escritórios, diminuição de custos das áreas, melhor administração, maior flexibilidade organizacional, melhores tempos de resposta, motivação dos funcionários, meio-ambiente mais limpo, redução do consumo de energia e menos dependência de combustíveis fósseis, maior participação dos teletrabalhadores em atividades comunitárias (NILLES, 1997, p. 30).

Na mesma linha, De Masi (2000) afirma que há vantagens para o trabalhador, empregador, sindicato e sociedade e que é preciso avaliá-las bem. E menciona como vantagens para o trabalhador:

Autonomia dos tempos e dos métodos, coincidências entre o lar e o local de trabalho, redução dos custos e do cansaço provocado pelos deslocamentos, melhoria da gestão da vida social e familiar, relações de trabalho mais personalizadas, além da possibilidade de redução das horas de trabalho propriamente dito (DE MASI, 2000, p. 206).

Com relação às vantagens citadas por De Masi (2000) e Nilles (1997), em comum, observa-se que na correria diária em que está imerso o trabalhador, imediatamente, é percebido o benefício provocado pela tecnologia ao substituir o trajeto ida e volta ao trabalho. Mas o que chama atenção é quando De Masi (2000) menciona como vantagem a autonomia dos tempos e métodos e o uso do espaço familiar (casa) para o trabalho, pois para que o teletrabalhador possa usufruir de tais vantagens faz-se necessário, primeiro, que o mesmo tenha habilidades comportamentais para lidar com essas variáveis ou esteja disposto a adquiri-las. Contudo, quando alcançada tais habilidades, o benefício na vida funcional e familiar tornar-se procedente.

Corroborando com os autores citados, Mello (1999) aponta as seguintes condições favoráveis com relação ao teletrabalho:

Pode-se recrutar funcionários a partir de uma área geográfica maior, ocorre menos *turnover* de funcionários talentosos que por alguma razão necessitam mudar de local físico ou geográfico, o absenteísmo em virtude de doenças, tráfego ou tempo ruim é reduzido, os custos do escritório central podem diminuir, e, concomitantemente, poderá haver aumento de produtividade e de eficácia, o ambiente de trabalho torna-se mais flexível, os funcionários não precisam ir ao escritório todos os dias, e assim ganham tempo produtivo e têm menos estresse provocados pelos congestionamentos no trânsito, pelas relações conflitantes no trabalho, etc., há mais tempo com a família e dedicação ao lazer e aos *hobbies* (MELLO, 1999, p. 20).

Quanto à vantagem do teletrabalho para a organização em tempos de competitividade,

busca por resultados efetivos e cumprimento de metas, Trope (1999) afirma:

[...] horários móveis e flexíveis e liberdade de ação para as pessoas passam a ser altamente indicados para a consecução de produtividade e qualidade. O que importa são os resultados e não o horário em que os funcionários estão produzindo. O lema passa a ser “liberdade com responsabilidade” (TROPE, 1999, p. 17).

O aspecto favorável indicado por Trope (1999) está relacionado com a flexibilização da organização e das relações trabalhistas apontado na atualidade como um diferencial competitivo nas organizações. Essa flexibilização está alinhada ao perfil da nova geração de trabalhadores digitais que adquirem, atualizam e desenvolvem conhecimentos em plataformas *online* e sentem dificuldades de adaptar-se em ambientes de trabalho rígidos com regras tradicionais.

Com relação à vantagem social, De Masi (2000) cita que o teletrabalho proporciona a oferta de trabalho para categorias de trabalhadores excluídas, como as pessoas com deficiência e os idosos. Deste modo, o teletrabalho é visualizado como política pública estratégica para facilitar a inserção no mercado de trabalho de idosos, de pessoas com deficiência e de pessoas com mobilidade reduzida permanente ou temporariamente.

Assim, a modalidade teletrabalho apresenta aspectos favoráveis para o trabalhador tais como a flexibilização de horário e local de trabalho, permitindo que organize e alinhe as atividades laborais, domésticas e sociais de acordo com a realidade e necessidade individual. Viabiliza a economia de transporte, reduz o gasto com refeições fora da residência e menor necessidade de gasto com vestuário. Permite dedicar-se mais a família fortalecendo os vínculos afetivos e mais tempo para si em razão do não desperdício de tempo no percurso ida e volta ao trabalho e considerando que o tempo, hoje, é um dos bens mais valiosos para o ser humano, o teletrabalho torna-se aliado do trabalhador em busca de qualidade de vida.

Para a empresa, o teletrabalho representa redução de despesas com os custos de aluguel, manutenção do espaço empresarial e transporte para o empregado, amplia as possibilidades de recrutamento e reduz a taxa de rotatividade de profissionais nas organizações, além de maior entrega de resultados pelos teletrabalhadores.

Aspectos favoráveis do teletrabalho, também, refletem na sociedade, representando menos poluição do ar, com a redução de transportes circulando, menos engarrafamento e serviços prestados de forma mais rápida e com qualidade.

Vale ressaltar que para o alcance de todos os benefícios é necessário que haja um entrelaçamento entre organização, trabalhador, sociedade e família.

Por outro lado, além dos aspectos favoráveis, a maioria dos estudos, também, apontam preocupações com relação à modalidade teletrabalho tanto para o trabalhador quanto para a organização e a sociedade.

Com relação ao teletrabalhador as preocupações estão relacionadas com um possível isolamento, menor chances de carreira na empresa, visão preconceituosa, distração no ambiente familiar, dificuldades no gerenciamento do tempo e espaço (MELLO, 1999, p. 20-21).

Seguindo com as preocupações com relação ao trabalhador, Trope (1999) chama atenção para os impactos negativos na implantação do teletrabalho com relação às interações e os sentimentos. Para o pesquisador o isolamento pode gerar sentimento de esquecimento e de rejeição, podendo afetar, também, o sentimento de pertencimento para com a organização, apesar dos modernos recursos de telecomunicação.

O isolamento, também, é apontado por Nunes (2018) como desvantagem do teletrabalho uma vez que pode ocasionar problemas psicológicos “[...] desde tristeza, passando pelos diversos nível de depressão até chegar ao suicídio.” O que coloca essa ameaça como um dos grandes desafios a ser enfrentado por esse regime de trabalho.

Outra desvantagem anunciada por Nunes (2018) é a possibilidade do teletrabalhador arcar com as despesas de infraestrutura e tecnologia, a exemplo do uso do computador pessoal para fins profissionais, aumentando a chance de desgaste do equipamento; o consumo da internet contratada para uso pessoal que passa a ser utilizada, também, para o labor e o aumento do consumo de energia elétrica na residência. Somando-se a essas despesas, ainda há a possibilidade de gastos com compra de mobiliários adequados como mesa, cadeira ergonômica, apoio para pés, softwares de suporte e a manutenção de equipamentos. Despesas que poderão ser custeadas exclusivamente pelo trabalhador, a depender do contrato de trabalho.

Assim, para os celetistas, a Lei nº 13.467/2017, ao tratar da aquisição de equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessários ao teletrabalho, dispõe em seu artigo 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 (BRASIL, 2017).

Para os servidores do Poder Judiciário, a Resolução Nº 227 (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2016) que dispõe acerca do teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário prediz em seu artigo 13 que “O servidor é responsável por providenciar e manter estruturas física e tecnológica necessárias e adequadas à realização do teletrabalho”. E complementa no parágrafo único do referido artigo que “O tribunal não arcará com nenhum custo para aquisição de bens ou serviços destinados ao servidor em teletrabalho.”

Percebe-se que a desvantagem apontada por Nunes (2018) acerca da possibilidade de o teletrabalhador arcar com as despesas de infraestrutura e tecnologia está presente em algumas categorias trabalhistas.

Seguindo com as desvantagens do teletrabalho, De Masi (2018) acrescenta como inconvenientes do teletrabalho para o trabalhador: “[...] a marginalização das dinâmicas, das carreiras e dos jogos de poder empresariais, assim como “[...] no perigo – principalmente para as mulheres – da dupla jornada e da excessiva reclusão no contexto familiar.”

Os inconvenientes apontados por De Masi (2018) quanto a carreira do teletrabalhador podem ser percebíveis diante dos contratos de trabalho quando o teletrabalhador não concorre em igualdade com o trabalhador presencial. Quanto a dupla jornada, principalmente, para a mulher, tanto o acompanhamento e monitoramento do teletrabalhador por parte da empresa pelas áreas de gestão e de saúde como o colega de trabalho e a família são fundamentais nessa percepção e essenciais para evitar tal situação.

Quanto aos riscos ergonômicos ocupacionais Nilles (1997) alerta que “Deve-se dar atenção especial a funcionários que trabalham em casa com computador, pois a posição inadequada do teclado e da tela em relação ao corpo da pessoa pode provocar extremo cansaço” (NILLES, 1997, p. 65). Acrescenta-se que o teletrabalhador tende a estar mais exposto a esses riscos uma vez que a gestão, fiscalização e monitoramento do ambiente de trabalho torna-se mais complexo em razão da flexibilização do local e horário de trabalho. Acerca do assunto a Resolução CNJ Nº 227 (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2016) dispõe que os tribunais promoverão orientações de saúde e ergonomia, mediante cursos, oficinas, palestras e outros meios. Além disso, condiciona o exercício do teletrabalho a comprovação por meio de declaração fornecida pelo servidor de que possui espaço físico, mobiliário e equipamentos próprios e adequados para a prestação do teletrabalho e prevê, também, a possibilidade de vistoria do local de trabalho pelo Tribunal. A Lei nº 13.467 (BRASIL, 2017) trata o assunto de

forma semelhante ao dispor que o empregador deverá instruir o teletrabalhador a tomar precauções a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho e que por meio de termo de responsabilidade o teletrabalhador compromete-se a cumprir as instruções.

Observa-se que há nos normativos diretrizes de procedimentos a serem implementadas pela administração pública e privada com relação a saúde do teletrabalhador. No entanto, é necessário um monitoramento e análise de resultados para que se tenha certeza de que as ações implementadas pelas organizações são comprovadamente suficientes para prevenir, corrigir e tratar com dignidade a saúde do trabalhador.

Nessa perspectiva, Trope (1999) defende, dentre outras medidas a ser adotada, a disponibilização, pelas empresas, de serviço médico-social para acompanhar teletrabalhadores na nova condição de trabalho.

Somando-se a essas iniciativas em prol de um programa bem sucedido de implantação do teletrabalho aponta-se também a disponibilização por parte da empresa de cursos presencial e a distância, seminários, workshop, oficinas, dentre outras modalidades de compartilhamento de conhecimentos e experiência, a serem ofertados antes do início do teletrabalho e durante o desenvolvimento das atividades, bem como acompanhamento periódico dos teletrabalhadores quanto à saúde física e mental visando à prevenção e a adequação das condições de trabalho e saúde do teletrabalhador, alternativas que darão suporte ao teletrabalhador na fase de adaptação e continuidade no regime de teletrabalho.

Quanto às organizações são identificadas dificuldades acerca do controle do processo de trabalho, o perigo de diminuir a identidade empresarial e a resistência dos chefes mais antigos (DE MASI, 2001, p. 215). Acrescenta-se, ainda, como desvantagem para a empresa “[...] a exigência de formar previamente os trabalhadores remotos” (DE MASI, 2018, s. p.). Contudo, essas dificuldades são superadas quando a gestão organizacional é moderna, os processos são automatizados, a cultura de resultados está enraizada e a promoção da qualificação do profissional é visualizada como investimento.

Segundo De Masi os reflexos para a coletividade “consistiria no perigo de pulverização social e no crescimento de um senso de precariedade generalizada.” (DE MASI, 2018, s. p.).

Apesar das preocupações anotadas, o teletrabalho, mostra-se como diferencial competitivo para as organizações uma vez que favorece a entrega de resultados de qualidade e

maior produtividade. Os aspectos favoráveis para a organização sobressaem-se em relação às preocupações, visto que é possível superar os problemas apontados como ameaças e/ou aspectos desfavoráveis.

Para De Masi (2000, 2018) as vantagens do regime de teletrabalho são maiores que as desvantagens, pois as dificuldades podem ser superáveis.

Além dos aspectos favoráveis e das preocupações, há também as restrições. Nem toda atividade laboral é passível de ser realizada por meio de teletrabalho, em razão de sua especificidade, por não ser possível mensurar objetivamente o desempenho do trabalhador e/ou ser necessário a presença física do profissional na empresa, assim como nem todo trabalhador tem perfil adequado ao teletrabalho.

Na administração privada são vários os ramos de atuação e cada empresa tem suas especificidades nos serviços e subjetividade na escolha de seus perfis profissionais.

O artigo 75-B da CLT ao conceituar teletrabalho ressalta que em razão da natureza da atividade ser desempenhada fora da dependência do empregador não se constitui teletrabalho. No mesmo sentido a Resolução nº 151 (CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2015b) que regulamenta o teletrabalho na Justiça do Trabalho dispõe não considerar teletrabalho as atividades que, em razão da natureza do cargo ou das atribuições da unidade de lotação são desempenhadas externamente às dependências do órgão.

As regulamentações dos órgãos públicos acerca do teletrabalho como a Portaria do Tribunal de Contas da União (TCU) nº 233, a Resolução nº 227 do CNJ e a Resolução nº 151 do CSJT (TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO, 2018; CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2016; CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2015b) acrescentam, também, como restrições para realizar o teletrabalho o servidor que esteja em estágio probatório, tenha subordinado, ocupem cargo de direção ou chefia, apresente contradições por motivo de saúde, constatada por perícia médica, tenha sofrido penalidade disciplinar nos dois anos anteriores à indicação e que durante o exercício das atividades em regime de teletrabalho não cumpra com as obrigações previstas nos regulamentos.

Com relação às restrições adotadas pelos órgãos públicos, a procuradoria da República no Distrito Federal recebeu denúncia acerca das Portarias TCU nº 139/2009 e 99/2010 que autorizavam teletrabalho naquele órgão. A representação alegava violação aos princípios de

isonomia e de moralidade ao criar direitos a uma determinada classe de servidores e argumentava provável desobediência aos preceitos legais que regem o serviço público, especialmente aqueles que determinam a presença física do servidor no órgão. O Inquérito Civil Público nº 1.16.000.002482/2010-05 foi arquivado pela procuradoria por entender que as portarias em questão estabelecem critérios para controle de segurança, qualidade e eficiência do serviço externo (MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL, 2012). Assim, determinadas restrições são necessárias, tornando-se muitas vezes uma medida protetiva tanto para o trabalhador como para a organização e a sociedade. No entanto, as restrições adotadas nos normativos de teletrabalho devem ser fundamentadas e analisadas as peculiaridades de cada caso.

2.3 Considerações acerca do teletrabalhador, do telegestor e do trabalhador presencial na implantação do teletrabalho.

A implantação do teletrabalho requer uma reestruturação da organização envolvendo, principalmente, as áreas de tecnologias e recursos humanos. Esse regime de trabalho transforma tanto a rotina do trabalhador que permanece fisicamente na organização quanto do trabalhador que passa a exercer suas atividades a distância mediadas pelas tecnologias, bem como a rotina do gestor. As adaptações são sentidas por todos. O teletrabalhador e o trabalhador presente fisicamente na organização precisam adquirir habilidades para lidar com a ausência física e a presença virtual do colega, com a forma de comunicar-se que passa a ser via tecnologia da informação e comunicação, além das mudanças de procedimentos e formas de mensurar o desempenho. O gestor passa a gerenciar tanto as atividades executadas por trabalhador físico na organização quanto às executadas por teletrabalhador.

Diante de tantas mudanças nem todo profissional consegue adaptar-se ao teletrabalho, em razão de perfil comportamental e/ou estrutura física, familiar e/ou tecnológica.

Nesse sentido, considerando que nem todo trabalhador enquadra-se no regime em análise, Nilles (1997) elenca algumas características essenciais que devem ser consideradas na hora de selecionar teletrabalhadores, quais sejam: automotivação e autodisciplina, contudo, o autor, observa que em alguns profissionais a motivação é perceptível, em outros pode estar reprimida e surgir com a chance de teletrabalhar, assim como a autodisciplina que pode ser adquirida no ambiente de teletrabalho. Conhecimentos específicos, por facilitar a transição de um regime presencial para o teletrabalho, podendo ser solucionado com treinamentos, mas deve

ser avaliado. Cita, ainda, a experiência profissional, com ressalvas, uma vez que pessoas com experiências semelhantes, mas novatas em campo específico ou na organização podem, também, sair-se bem no teletrabalho. Flexibilidade e criatividade. Contato social, restrito aos que sentem necessidade constante de convívio pessoal. Fase da vida, pontuando que pessoas que teletrabalham em casa não devem ser analisadas isoladamente da família. Hábitos compulsivos que podem ser tanto controlados quanto dado vazão no ambiente familiar. E, embora considere que o ambiente físico para teletrabalhar em casa não seja uma questão sócio-psicológica, o autor, elege como importante a exigência de um local adequado em casa para a realização da atividade laboral.

Alinhado com Nilles (1997), Mello (1999) lista doze regras para o teletrabalhador apresentar melhor desempenho na modalidade teletrabalho: forte automotivação, autodisciplina, competências e preparação, flexibilidade e espírito de inovação, forma de socialização aconselhando soluções mistas de tempo parcial do teletrabalho, parte em casa, parte em escritório e encontro entre teletrabalhador e clientes, regime de voluntariado, ambiente familiar, combate aos exageros, ambiente adaptado, treinamento dos candidatos ao teletrabalho, dos telegestores e da família do teletrabalhador, sistema experimental e a regra que considera a número um: “o teletrabalho não é nem um prêmio, nem sequer uma punição. É apenas uma forma diferente de trabalhar.” (MELLO, 1999, p. 16).

Trope (1999) considera como extremamente relevante que o teletrabalhador possua competências como um mínimo de domínio na utilização de ferramentas de informática em decorrência da utilização dessas ferramentas na comunicação com o restante da organização, o saber gerenciar o tempo, ter autoconfiança e comunicação efetiva.

Goulart (2009) cita, por ordem de importância, quatro requisitos necessários para tornar-se um teletrabalhador em qualquer organização:

O empregado teletrabalhador precisa trabalhar com informação e a atividade que desenvolve tem de ser, pelo menos parcialmente, independente do local ou horário onde possa ser executada;

O empregado teletrabalhador tem de saber como fazer o seu trabalho, como superar sozinho as dificuldades sem ter de pedir ajuda;

O empregado teletrabalhador tem de ser autodisciplinado e concentrar-se em realizar e completar o trabalho que tem de ser feito;

O empregado teletrabalhador deve exercer atividades compatíveis com o seu cargo na empresa (GOULART, 2009, p. 59).

Observa-se que não existe um perfil ideal universal de teletrabalhador, mas há a necessidade de possuir algumas características técnicas e comportamentais ou estar à disposição para desenvolvê-las para que seja facilitada a adaptação ao teletrabalho e para que as atividades sejam executadas de forma eficiente.

Diante das características apontadas pelos autores e da dinâmica do regime de teletrabalho, a condução da escolha de trabalhador para assumir os desafios dessa modalidade de trabalho requer uma análise criteriosa pautada em uma série de requisitos que permitam avaliar as competências técnicas e comportamentais, além de aspectos de infraestrutura do local em que será realizada a atividade laboral, baseados nas necessidades presentes e futuras da organização e do trabalhador.

Nessa perspectiva Goulart (2009) apresenta um modelo de processo seletivo para recrutamento de teletrabalhador constituído de quatro fases: fase 1, considerada eliminatória, consiste na avaliação das fichas de inscrição, dos questionários de condições técnicas e socioambientais e das atividades do cargo para o teletrabalho. Fase 2, classificatória, consiste na avaliação de aptidão para a comunicação escrita e avaliação das características psicossociais do teletrabalhador. Fase 3, eliminatória, será realizada a avaliação dos fatores ergonômicos do ambiente de trabalho na residência do trabalhador aprovado nas fases anteriores. Fase 4, conclusão do processo com parecer final.

Somando-se ao processo seletivo na busca de um perfil adequado ao teletrabalho, faz-se necessário, também, o treinamento do trabalhador para exercer as atividades nesse regime flexível de trabalho e em termos de capacitação Goulart (2009) propõe quatro treinamentos para o teletrabalhador contemplando os seguintes conteúdos: conceitos de teletrabalho e procedimentos, acesso seguro, gestão do tempo e segurança básica.

Assim como o teletrabalhador necessita possuir ou estar à disposição para desenvolver algumas competências técnicas e comportamentais para atuar no teletrabalho, o gerente, também, precisa de conhecimentos e habilidades específicas para desenvolver de forma eficaz o telegerenciamento.

O desconhecimento acerca do processo e dos procedimentos necessários para a viabilização do teletrabalho por parte do gestor impede o sucesso do regime. Assim, o gestor e/ou chefe imediato de teletrabalhador tem papel essencial no sucesso da modalidade teletrabalho, pois é ele quem verifica quais atividades da organização são compatíveis com o

teletrabalho, quais trabalhadores atendem aos requisitos para ingressar nesse regime de trabalho. É também, quem orienta, acompanha e avalia o desempenho do teletrabalhador.

Nesse sentido, Goulart (2009) considera o gerente imediato, personagem fundamental para a modalidade teletrabalho e relaciona três requisitos básicos para o telegestor, quais sejam: “cumprir o treinamento de capacitação para gerenciar o empregado teletrabalhador; considerar diferenciadas as atividades executadas pelos empregados teletrabalhadores e saber gerenciar por resultados” (GOULART, 2009, p. 40).

Nilles (1997) acrescenta que o telegerenciamento requer capacidade de liderança e aponta dois atributos essenciais ao telegestor: a confiabilidade e a harmonia. Esses atributos estão diretamente relacionados com a gestão corporativa moderna baseada na confiança e na harmonia que surge em resposta aos desafios das novas relações trabalhistas do mundo automatizado. A valorização da confiança nas relações de trabalho, especificamente, no teletrabalho, é um mecanismo importante para a integralização, a fluidez e a comunicação de qualidade na relação telegerente e teletrabalhador.

O saber comunicar-se e com qualidade, também, é atributo essencial ao telegestor. Assim, Trope (1999) afirma que a telegerência envolve mais cuidados, principalmente, no que se refere a um planejamento cuidadoso e ao desenvolvimento de padrões de comunicação.

O gestor precisa fazer com que a equipe composta por teletrabalhador e trabalhador presencial entenda-se e trabalhe em conjunto e alinhado para atingir os objetivos estabelecidos na organização. Para isso a gestão da comunicação é essencial, principalmente, na modalidade teletrabalho em razão dos participantes da equipe encontrar-se em diferentes espaços físicos e horários de trabalho. É por meio da comunicação que os conhecimentos são compartilhados, novos saberes são adquiridos e o sentimento de pertencimento a equipe de trabalho é reforçado. Nesse sentido, Nilles (1997) aponta a importância do gerente em assegurar a frequência das comunicações para que os teletrabalhadores se sintam parte da turma do escritório.

No teletrabalho as mudanças nos padrões de comunicação são relevantes, uma vez que o contato, principal e diário, passa a ser o virtual. Mas não basta apenas a utilização de tecnologia de comunicação avançada, não basta apenas, também, ser frequente sem estabelecer vínculos que estimulem e desafiem os teletrabalhadores a avançar nas atividades laborais e superar o desafio da distância.

Com relação à comunicação de qualidade, via tecnologias de comunicação, Goulart (2009) em modelo criado para implantação do teletrabalho, apresenta um código de convivência na rede de comunicação, a internet, a ser seguido por todos que pertencem à organização indicando as seguintes diretrizes: responder as mensagens, citando parte do texto, para ficar claro do que está falando. Caso viaje e não possa acessar a rede, avisar ao gerente imediato. Acompanhar as discussões, adequando o tom das mensagens à linguagem utilizada pelo grupo. Somente utilizar letra maiúscula para dá ênfase a alguma palavra, podendo utilizar (*...*) ou sublinhar para enfatizar ideias. Evitar mensagens longas, caso seja necessário inclua o aviso: MENSAGEM LONGA. Dar espaço entre as palavras. Escrever linhas com no máximo 65 caracteres por coluna. Escolher os destinatários das respostas de acordo com a temática abordada, pois perguntas comuns ou fora do tema devem receber respostas particulares. Evitar mensagens inflamadas, insultos de “brincadeira”, pois como não existe o contato cara a cara, há a probabilidade de ser mal interpretado. Respeitar o correspondente, a mensagem particular não deve ser enviada a grupo de discussão sem permissão do autor. Pensar globalmente para não ofender colegas de diferentes culturas, crenças, idades, valores. Evitar pré-julgamento e na dúvida solicitar esclarecimentos.

Diante da dinâmica dos papéis exercido pelo telegestor que passa a gerenciar presencial e virtual e da importância de conhecimentos técnicos, habilidades comportamentais e atitudes necessárias ao gerenciamento do teletrabalho, faz-se necessário ao telegestor tanto a experiência profissional quanto a capacitação para telegerenciar. Nessa perspectiva, segundo Trope (1999) devido a distância física entre gestor e trabalhador novas características surgem nessa relação, acrescenta, ainda, que em razão das mudanças no estilo de gerenciar é necessário a adoção de padrões estruturados de comunicação e no que concerne a treinamento e formação de gestor novas abordagens devem ser implementadas.

As novas formas de treinamento não devem apenas incluir novas habilidade, como gerência de tempo, comunicação efetiva e desenvolvimento de habilidades ligadas à tecnologia da informação. Mas devem também desenvolver meios mais explícitos e formais que permitam a aquisição da experiência de profissionais mais experientes nesta nova forma de organização do trabalho (TROPE, 1999, p. 51).

Importante, também, para o resultado eficaz do teletrabalho é o trabalhador que fica na organização. Pois há reflexos da implantação da modalidade teletrabalho nos processos de trabalho de quem exerce a atividade presencial. Assim, faz-se necessário deixar claro o papel de cada membro da equipe, uma vez que a integração e a comunicação deverão continuar

fluindo, passando a ser viabilizada pelas tecnologias de comunicação.

Sabe-se que os integrantes da equipe de trabalho comunicam-se mais frequentemente entre si do que com o gestor e, especificamente, no teletrabalho, o teletrabalhador necessitará de apoio do trabalhador presencial, seja na solicitação de dados, contatos e informações que não estejam disponíveis virtualmente ou para sanar dúvidas e compartilhar conhecimentos. Nesse sentido Nilles (1997) afirma:

[...] é de extrema importância informar aos funcionários do escritório de que os teletrabalhadores são uma parte vital da empresa e ainda contribuem igualmente para o desenvolvimento da companhia. O essencial é que os dois lados saibam que nenhum dos grupos – teletrabalhadores e não-teletrabalhadores – têm privilégios especiais ou carga de trabalho maior (NILLES, 1997, p. 105).

Observa-se que a integração gestor, teletrabalhador e trabalhador presencial torna-se essencial para o sucesso do trabalho a distância.

3 JUSTIÇA DO TRABALHO BRASILEIRA E A REGULAMENTAÇÃO DA ATIVIDADE LABORAL

Este capítulo inicia apresentando uma breve descrição histórica da Justiça do Trabalho Brasileira pontuando sua criação, organização e composição. Na seção seguinte apresenta o cenário que favoreceu a institucionalização do teletrabalho tratando das práticas de gestão e das tecnologias utilizadas na Justiça do Trabalho. E, na última seção pontua a relação dos regulamentos do Poder Judiciário, especificamente a Resolução CNJ nº 227 e a Resolução nº 151 (CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2015b; CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2016), normas gerais, que tratam do teletrabalho com as legislações que normatizam a relação do servidor com a Administração Pública, bem como regulam a carreira do servidor público do Poder Judiciário, Lei nº 8.112/90 e Lei nº 11.416/2006.

3.1 Breve Histórico

A Justiça do Trabalho foi instituída na Constituição de 1934, fora do âmbito do Poder Judiciário, com o objetivo de “dirimir questões entre empregadores e empregados, regidas pela legislação social” (BRASIL, 1934).

Em 1939, a Justiça do Trabalho é organizada por meio do Decreto-Lei nº 1.237, de 2 de maio de 1939, ficando estruturada em três instâncias: Juntas da Conciliação e Julgamento (1º grau), Conselhos Regionais do Trabalho (2º grau) e Conselho Nacional do Trabalho (3º grau). Mas, somente, em 1º de maio de 1941 a Justiça do Trabalho foi declarada instalada oficialmente, por Getúlio Vargas, em ato público, no Estádio Vasco da Gama, no Rio de Janeiro, em plena comemoração do Dia do Trabalhador (BRASIL, 1939).

Com o decreto-lei nº 9.797 os órgãos da Justiça do Trabalho passam a ser nominado: Tribunal Superior do Trabalho, Tribunais Regionais do Trabalho e Juntas de Conciliação e Julgamento ou 03 Juízes de Direito. Ocorrendo a instalação do TST em 23 de setembro de 1946. E com a Constituição de 1946 a Justiça do Trabalho passa a ser órgão componente da estrutura do Poder Judiciário (BRASIL, 1946a, 1947b).

A Emenda Constitucional nº 24 alterou a composição do TST que passou a ser composto por dezessete ministros vitalícios, extinguiu a representação classista, determinou a criação de pelo menos um Tribunal Regional do Trabalho em cada Estado e no Distrito Federal, bem como

a instituição por lei de Varas do Trabalho (BRASIL, 1999).

Em 2004, a Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004 amplia a competência da Justiça do Trabalho que passa a processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho e não somente das relações de emprego. Amplia, também, a composição do TST de dezessete para vinte e sete Ministros (BRASIL, 2004).

A Emenda Constitucional nº 92 altera os artigos 92 e 111-A da Constituição Federal para explicitar o Tribunal Superior do Trabalho como órgão do Poder Judiciário e alterar os requisitos para o provimento dos cargos de Ministros do TST e modifica a competência (BRASIL, 2016).

Atualmente, de acordo com o artigo 111 da Constituição Federal de 1988 são órgãos da Justiça do Trabalho, o Tribunal Superior do Trabalho, os Tribunais Regionais do Trabalho e os Juízes do Trabalho (BRASIL, 1988).

O Tribunal Superior do Trabalho tem sede em Brasília-DF e jurisdição em todo o território nacional, sua função precípua consiste em uniformizar a jurisprudência trabalhista brasileira e não havendo matéria constitucional a ser apreciada será a última instância para efeito de julgamento de matérias de Direito do Trabalho. É composto por 27 (vinte e sete) Ministros.

Os Tribunais Regionais do Trabalho constituem a segunda instância da Justiça do Trabalho brasileira. Ao todo são 24 (vinte e quatro) Tribunais do Trabalho distribuídos pelo território nacional brasileiro, compostos por Desembargadores. No Estado de São Paulo há dois Tribunais, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região sediado na capital e o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região com sede em Campinas-SP. O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região tem jurisdição nos Estados do Pará e Amapá, o TRT da 10ª Região no Distrito Federal e Tocantins, o TRT da 11ª Região nos Estados do Amazonas e de Roraima e o TRT da 14ª Região nos Estados de Rondônia e do Acre. E os demais Tribunais Regionais do Trabalho tem jurisdição em seus respectivos Estados. Assim, o TRT da 1ª Região tem jurisdição no Estado do Rio de Janeiro, o TRT da 3ª Região em Minas Gerais, o TRT da 4ª Região no Rio Grande do Sul, o TRT da 5ª Região na Bahia, o TRT da 6ª Região em Pernambuco, o TRT da 7ª Região no Ceará, o TRT da 9ª Região no Paraná, o TRT da 12ª Região em Santa Catarina, o TRT da 13ª Região na Paraíba, o TRT da 16ª Região no Maranhão, o TRT da 17ª Região no Espírito Santo, o TRT da 18ª Região em Goiás, o TRT da 19ª Região em Alagoas, o TRT da

20ª Região em Sergipe, o TRT da 21ª Região no Rio Grande do Norte, o TRT da 22ª Região no Piauí, o TRT da 23ª Região no Mato Grosso e o TRT da 24ª Região no Mato Grosso do Sul.

As Varas do Trabalho, composta por um Juiz do Trabalho titular e um Juiz do Trabalho substituto, constituem a primeira instância da Justiça do Trabalho e é o local de início do processo trabalhista.

A missão, visão e valores da Justiça do Trabalho é atualmente definido no plano estratégico da Justiça do Trabalho para o período de 2015 a 2020 como: missão “Realizar Justiça, no âmbito das relações de trabalho, contribuindo para a paz social e o fortalecimento da cidadania”. A visão: “Ser reconhecida perante a sociedade como instrumento efetivo de justiça célere e comprometida com a garantia dos direitos decorrentes das relações de trabalho”. E seus valores são acessibilidade, celeridade, comprometimento, efetividade, ética, inovação, responsabilidade socioambiental e valorização das pessoas (CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2015a, p. 12-13).

3.2 Cenário favorável à institucionalização do teletrabalho na Justiça do Trabalho Brasileira com relação às práticas de gestão e automação dos serviços

Ao longo dos anos a gestão pública vem adequando-se as exigências da sociedade e as transformações no mundo do trabalho diante das inovações tecnológicas por meio de ações que envolvem a administração dos recursos humanos e materiais, a organização dos processos, o controle das finanças e a transparência. Para isso tem utilizado ferramentas de planejamento, indicadores de desempenho, qualificação profissional e tecnologia.

Nessa perspectiva, a Justiça do Trabalho Brasileira vem ganhando notoriedade. Assim, no relatório Justiça em Números 2019, ano base 2018, do Conselho Nacional de Justiça, que reúne informações de todos os órgãos do Poder Judiciário, apresentando as estatísticas oficiais, a Justiça do Trabalho obteve destaque nos segmentos celeridade, conciliação e informatização, apresentando menores prazos no julgamento de reclamações trabalhistas, maior índice de conciliação, 24% (vinte e quatro por cento) de casos solucionados por meio de acordo entre as partes e quando se considera, apenas, a fase de conhecimento de primeiro grau, o índice aumenta para 39% (trinta e nove por cento). Quanto à informatização, a Justiça do Trabalho alcançou o maior índice de virtualização dos processos, com 100% (cem por cento) dos casos novos, realizados por meio eletrônico no TST e 97,7% (noventa e sete vírgula sete por cento)

nos Tribunais Regionais do Trabalho, sendo que no 1º grau o índice alcançado foi de 99,9% (noventa e nove vírgula nove por cento) e no 2º grau de 93,6% (noventa e três vírgula seis por cento). Destaca-se os Tribunais Regionais do Trabalho da 7ª Região, 9ª Região, 11ª Região e 13ª Região pelo alcance de 100% de processos eletrônicos nos 1º e 2º grau de jurisdição (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2019b).

Nesse contexto destaca-se que a Justiça do Trabalho Brasileira tem recorrido a gestão baseada em melhorias constantes de processos e resultados, tais como a instituição da Rede de Governança Colaborativa da Estratégia da Justiça do Trabalho, regulamentada por meio do Ato CSJT.GP.SG nº 294, de 20 de outubro de 2014, a implantação de Planejamento Estratégico, como a aprovação do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho para o período de 2015 a 2020 por meio da Resolução nº 145, de 28 de novembro de 2014, práticas de gestão moderna que auxiliam a instituição a se diferenciar, aproveitar oportunidades diante das mudanças e direcionar a administração para alcançar os resultados almejados (CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2014a, 2014b, 2015a).

Cita-se, também, outras importantes ferramentas de gestão utilizadas na Justiça do Trabalho como a Política de Projetos que tem suas diretrizes básicas dispostas na Resolução nº 97 de 23 de março de 2012 (CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2012c) e a implantação do modelo de Gestão de Pessoas por Competências no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau, por meio da Resolução nº 92 (CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2012b), de 29 de fevereiro de 2012, que objetiva conduzir os servidores a atingir as metas e objetivos organizacionais, gerenciar lacunas de competências, subsidiar os subsistemas de gestão de pessoas como a gestão do desempenho, a lotação e a seleção interna para a ocupação de cargos e funções gerenciais.

No que se refere às inovações tecnológicas, a Justiça do Trabalho foi pioneira em aderir ao projeto do CNJ na adoção de um sistema único para tramitação dos processos judiciais, por meio do acordo de cooperação Técnica nº 51 entre CNJ, CSJT e TST. O projeto piloto do sistema Processo Judicial Eletrônico (PJe), no âmbito da Justiça do Trabalho, foi lançado em 10 de fevereiro de 2011, em Cuiabá-MT e hoje é uma Justiça 100% (cem por cento) eletrônica, alcançando esse marco em 6 de outubro de 2017 com a inauguração do Sistema do Processo Judicial Eletrônico (PJe) nas Varas de Abaetetuba no Estado do Pará (GIESEL et al, 2017; CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2010b).

A Justiça do Trabalho buscou uniformizar os procedimentos de trabalho com vistas a melhorar a prestação jurisdicional e por sua vez vem desenvolvendo sistemas nacionais para as áreas Judiciária e Administrativa de seus órgãos. As ferramentas tecnológicas são desenvolvidas por meio de parcerias entre o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), o Tribunal Superior do Trabalho (TST) e os Tribunais Regionais do Trabalho. Conforme informação no portal do CSJT os sistemas nacionais disponíveis, até a data de 5/11/2019, são: PJe, Biblioteca Digital, PJe-Calc Cidadão, Cálculo Trabalhista Rápido, Cálculo único, Carta Precatória Eletrônica, Certidão Negativa (CNDT), Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho (DEJT), Malote Digital, Peticionamento Eletrônico – e-Doc, Semana de Conciliação, Sistema de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho (SIGEST), Sistema de Investigação de Movimentações Bancárias (SIMBA). Somando-se a esses, cita-se, os sistemas de Processo Administrativo (PROAD) desenvolvido pelo TRT12 e cedido a todos os Tribunais Regionais do Trabalho e o Programa de Gestão de Pessoas por Competências (PROGECOM) desenvolvido pelo TRT6 e, também, cedido aos órgãos da Justiça do Trabalho (CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, [201-]).

Esse cenário de gestão considerada moderna, de automação dos sistemas judiciais e administrativos viabilizou outro pioneirismo na Justiça do Trabalho, dentre os Tribunais Superiores do Poder Judiciário, que foi a implantação da modalidade teletrabalho em 2012, pelo Tribunal Superior do Trabalho, por meio da Resolução Administrativa nº 1.499, de 1º de fevereiro de 2012. E, como, também, já anotado nessa pesquisa, o CSJT regulamentou o teletrabalho, inicialmente a título de experiência, no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, por meio da Resolução nº 109, de 29 de junho de 2012 (TST, 2012; CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2012a).

Para a implantação, a título de experiência em 2012, a Resolução nº 109 (CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2012a) aponta como considerações para a regulamentação do teletrabalho no âmbito da Justiça do Trabalho, o princípio da eficiência previsto no artigo 37 da Constituição Federal, a necessidade de promover meios para motivar e comprometer servidores com os objetivos institucionais estabelecidos no Planejamento Estratégico da Justiça do Trabalho, à época, período 2010-2014, a produtividade vinculada à otimização do tempo de trabalho e a melhoria da qualidade de vida dos servidores e a implantação do Processo Judicial Eletrônico (PJe).

Observa-se que adoção de estratégias de gestão e a automação das atividades com a

utilização de soluções tecnológicas que possibilitam o acesso aos aplicativos e documentos corporativos de maneira remota a qualquer hora e local do mundo, bem como os aplicativos de comunicação disponíveis e de fácil acesso como *whatsApp*, *Skype*, *hangouts* contribuíram e facilitaram a implantação do teletrabalho, especificamente, nos órgãos da Justiça do Trabalho.

Diante do exposto, todo o planejamento, organização, direção e controle das ações implementadas pela Justiça do Trabalho em busca de métodos que possam alinhar a tecnologia e a qualidade de vida do servidor contribuíram para a implantação do teletrabalho.

3.3 A regulamentação do teletrabalho no Poder Judiciário e as Leis nº 8.112/90 e nº 11.416/2006

Os servidores do Poder Judiciário da União são regidos pela Lei nº 8.112 e tem suas carreiras regulamentadas na Lei nº 11.416 (BRASIL, 1990, 2006). Essas legislações que normatizam a relação do servidor com a Administração Pública, bem como regulam a carreira do servidor público do Poder Judiciário, ainda, não sofreram alterações para ajustarem-se as práticas de teletrabalho presentes na Administração Pública, tampouco são instrumentos impeditivos de que os órgãos adotem o regime de teletrabalho e regule internamente essa modalidade de labor, uma vez que a prática de teletrabalho é realidade no serviço público.

No entanto, há na câmara dos deputados o Projeto de Lei nº 2.723 (BRASIL, 2015) para acrescentar o § 3º ao artigo 19 da Lei nº 8.112 autorizando a implantação do sistema de escritório remoto no âmbito do serviço público quando os resultados puderem ser efetivamente mensuráveis, conforme se dispuser em regulamento. Dentre as justificativas presentes no referido Projeto de Lei consta a experiência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que independente de alterações na referida legislação implantou no âmbito do órgão o regime de teletrabalho.

Conforme consta no Projeto de Lei, a alteração proposta tem o intuito de trazer maior segurança jurídica para os gestores dos órgãos que adotam o regime de teletrabalho e não se constitui em obrigatoriedade de adoção do regime. À data da pesquisa, o projeto de lei encontrava-se arquivado.

No Senado Federal, também, há Projeto de Lei para dispor acerca do teletrabalho. O Projeto de Lei nº 4.569 que propõe a alteração da Lei nº 8.112 e da Consolidação da Leis do Trabalho (CLT) para dispor sobre a relação de trabalho e emprego em regime de teletrabalho

(BRASIL, 2019). Quanto à alteração na Lei nº 8.112, o Projeto de Lei propõe acrescentar o artigo 19-A para autorizar a atividade dos servidores em regime de teletrabalho e em seus parágrafos tratar dos objetivos, vedações e prioridades. A autora do referido Projeto de Lei justifica que teve como base as regulamentações do CNJ que tratam do teletrabalho e em caráter complementar as normas do TCU. O Projeto de Lei encontra-se na Comissão de Assuntos Sociais.

No âmbito do Poder Judiciário pode-se observar que os normativos internos que tratam da modalidade teletrabalho utilizam-se de dispositivos da Lei nº 8.112 para regular esse regime de trabalho.

Assim, ao elencar as vedações aos servidores a realização do regime de teletrabalho, a Resolução nº 227, que institui o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e a Resolução nº 151 que incorpora a modalidade de teletrabalho às práticas institucionais dos órgãos do Judiciário do Trabalho de primeiro e segundo graus cita, dentre os impedimentos para o servidor ingressar no teletrabalho, o estágio probatório (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2016; CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2015b). De acordo com a Lei nº 8.112 ao ocupar o cargo público de caráter efetivo o servidor passa pela fase de estágio probatório (BRASIL, 1990). O prazo referente ao cumprimento do estágio probatório foi estabelecido pelo artigo 20 da Lei nº 8.112 para um período de 24 (vinte e quatro) meses. No entanto, com a edição da Emenda Constitucional nº 19/1998, o prazo para a estabilidade do servidor público passou a ser de 3 (três) anos, com isso o governo federal adotou a tese de que o estágio probatório também tem a duração de 3 (três) anos (BRASIL, 1998).

Durante o período de estágio probatório, a Administração avalia o desempenho e a aptidão do servidor público no cargo em que ocupa, observando elementos como a assiduidade, a disciplina, a capacidade de iniciativa, a produtividade e a responsabilidade, conforme consta no artigo 20 da Lei nº 8.112 (BRASIL, 1990). Esses critérios, também, são utilizados nas avaliações de desempenho funcional de servidores estáveis do Poder Judiciário, a exemplo do programa de avaliação de desempenho dos servidores do Tribunal Superior do Trabalho (TST), regulamentado pela Resolução Administrativa TST nº 1.989/2018 que dispõe no artigo 13 que “A Avaliação de Desempenho Funcional terá por finalidade aferir anualmente o desempenho dos servidores, observados os fatores de assiduidade, disciplina, produtividade, responsabilidade, relacionamento e potencial”. Além disso, tanto o servidor em atividade presencial quanto em regime de teletrabalho é submetido a mesma avaliação de desempenho

funcional (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2018b).

Considera-se importante a adaptação do servidor as atividades de trabalho para adquirir experiência profissional, o período de integração com a equipe de trabalho e a formalização de vínculo com o órgão, gerando o sentimento de pertencimento. No entanto o tempo de adaptação depende tanto do programa de integração implantado no órgão quanto do perfil do servidor. Nesse contexto, Nilles (1997) ao elencar características essenciais que devem ser consideradas na hora de selecionar teletrabalhadores cita a experiência profissional, com ressalvas, uma vez que pessoas com experiências semelhantes, mas novatas em campo específico ou na organização podem, também, sair-se bem no teletrabalho. Vale ressaltar que, conforme já anotado nesta pesquisa, há a necessidade de possuir características técnicas e comportamentais para o exercício do teletrabalho ou está à disposição para desenvolvê-las.

Pontua-se, também, a vedação ao teletrabalho de servidor que possua subordinado e que ocupe cargo de direção ou chefia. A Lei nº 8.112 prediz que o cargo em comissão dispensa a habilitação em concurso público e é de livre nomeação e exoneração e o ocupante de cargo em comissão ou função de confiança submete-se ao regime de integral dedicação ao serviço (BRASIL, 1990).

Vale destacar que a Lei nº 11.416 que trata da carreira do servidor público do Poder Judiciário da União prediz que as Funções Comissionadas (FCs) e os Cargos em Comissão (CJ) integram os quadros de pessoas dos órgãos do Poder Judiciário da União para o exercício de atribuições de direção, chefia e assessoramento. No mínimo 80% (oitenta por cento) do total das funções comissionadas devem ser exercidas por servidores integrantes das carreiras dos quadros de pessoal do Poder Judiciário da União e pelo menos 50% (cinquenta por cento) dos cargos em comissão no âmbito de cada órgão serão destinados a servidores efetivos integrante de seu quadro de pessoal. A referida Lei veda a nomeação ou designação, para os cargos em comissão e funções comissionadas, de cônjuge, companheiro, parente ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau, no âmbito da jurisdição de cada tribunal ou juízo, salvo a de ocupante de cargo efetivo, ficando restrito à nomeação para servir perante o magistrado determinante da incompatibilidade (BRASIL, 2006).

Cabe ressaltar que as funções comissionadas de natureza gerencial e os cargos em comissão são os que possuem vínculo de subordinação e poder de decisão. E, somando-se ao fato de que o limite máximo, por unidade dos órgãos do Poder Judiciário de teletrabalhador é

de 30% (trinta por cento), podendo ser aumentado por até 50% (cinquenta por cento) por decisão superior, entende-se pertinente a presença física do gestor para gerenciar os trabalhadores em atividade presencial. No entanto, há servidores que exercem cargo ou função comissionada e que em razão da estrutura organizacional, da natureza das tarefas, da automação dos serviços e até mesmo pela carência de servidores no órgão, não possuem subordinados, ou seja, não gerenciam pessoas, portanto vetar o teletrabalho a todos os servidores que exercem cargo em comissão ou função comissionada, sem a previsibilidade de exceções, não se considera razoável. Além disso, a vedação coloca o teletrabalho como um limitador da acessão profissional do servidor de carreira, uma vez que para o exercício de função e cargo em comissão será necessário abdicar do regime de teletrabalho. Nesse sentido, Nilles (1997) aponta que a preocupação com a carreira é umas das principais inquietações do teletrabalhador e afirma que o projeto de teletrabalho não é idealizado para alterar as possibilidades de promoção do trabalhador.

As Resoluções nº 227 e nº 151 (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2016; CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2015b) vedam, também, a participação do servidor no regime de teletrabalho que tenha sofrido penalidades disciplinares nos dois anos anteriores à indicação ao teletrabalho. Essas penalidades disciplinares a que está sujeito o servidor público estão dispostas no artigo 127 da Lei nº 8.112 quais sejam: advertência, suspensão, demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade, destituição de cargo em comissão e de função comissionada. Essa restrição está relacionada com o controle de segurança, qualidade e eficiência do serviço público (BRASIL, 1990).

De acordo com a Resolução CSJT nº 151/2015 em caso de descumprimento de prazo para a realização das atividades e a não aceitação da justificativa, ou dado novo prazo e não ocorrer a entrega do trabalho, o teletrabalhador ficará sujeito a penalidades desde a suspensão da participação no regime por um ano até as previstas no artigo 127 da Lei nº 8.112 a ser apurada em sindicância ou processo administrativo disciplinar (CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2015b; BRASIL, 1990).

Seguindo com a presença do Regime Jurídico Único do servidor público nas regulamentações do teletrabalho no Poder Judiciário, assinala-se que a Resolução nº 227 e a Resolução nº 151 priorizam o ingresso no regime de teletrabalho ao servidor em gozo de licença para acompanhamento de cônjuge previsto no artigo 84 da Lei nº 8.112/90 que ao optar pelo teletrabalho deverá declinar da licença (CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO

TRABALHO; 2015b; CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2016). Considera-se adequada essa prioridade, uma vez que a Administração Pública passa a ter a possibilidade de contar com a produtividade de um servidor que em razão da licença não poderia exercer a atividade laboral no órgão de origem.

Os regulamentos, também, preveem a possibilidade do servidor beneficiado por horário especial previsto no art. 98 da Lei nº 8.112, ou em legislação específica optar pelo teletrabalho, neste caso ficará vinculado às metas e às obrigações das normas do teletrabalho (BRASIL, 1990).

A Lei nº 8.112 ao tratar do adicional para prestação de serviço extraordinário prediz que o serviço extraordinário será permitido para atender somente situações excepcionais e temporárias (BRASIL, 1990). Nessa perspectiva a Resolução nº 151 dispõe que não haverá pagamento de horas extras ao servidor em teletrabalho em razão da natureza do regime de trabalho (CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2015b) e a Resolução nº 227 prediz que não caberá pagamento de adicional por prestação de serviço extraordinário para o alcance das metas (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2016).

A indenização de transporte ao servidor público é prevista no inciso III do artigo 51 da Lei 8.112. A referida Lei prediz que o estabelecimento e a concessão da indenização serão determinados em regulamentos (BRASIL, 1990). Assim, as Regulamentações de teletrabalho, Resolução nº 227 e Resolução nº 151, preveem a não concessão da indenização de transporte ao servidor em teletrabalho em razão do regime de trabalho (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2016; CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2015b).

A Resolução nº 151 (CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2015b) dispõe em seu artigo 20 que “O servidor em regime de teletrabalho se sujeita às mesmas normas aplicáveis às atividades desenvolvidas pelo servidor que se ative nas dependências do Órgão Judiciário”. Desta forma, as regras entre servidores públicos federais e a administração pública estabelecidas na Lei nº 8.112, assim como as constantes na Lei nº 11.416 e os normativos internos de conduta e operacionalização dessas regras são aplicáveis tanto ao servidor público em regime de trabalho presencial quanto em teletrabalho. No entanto, em razão da natureza do regime de teletrabalho o servidor autorizado a exercer as atividades em teletrabalho fica sujeito, também, as regras específicas do teletrabalho que estão expressas nas regulamentações dos órgãos (BRASIL, 1990, 2006).

Nesse contexto pode-se perceber as especificidades constantes na relação dos normativos gerais de teletrabalho do Poder Judiciário com as legislações que regulam a relação servidor e Administração e a carreira do servidor público, bem como a complexidade do regime de teletrabalho e a necessidade de adequação da legislação frente a nova realidade tecnológica que transformou a atividade laboral.

4 O TELETRABALHO NO PODER JUDICIÁRIO BRASILEIRO

Neste capítulo são apresentados conceitos, objetivos e principais critérios e características do teletrabalho no Poder Judiciário Brasileiro a luz da Resolução CNJ nº 227/2016, com alterações da Resolução CNJ nº 298/2019, por ser a regulamentação geral que dita as diretrizes, os termos e as condições para a institucionalização do teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário Brasileiro (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2016, 2019).

Será apresentada, também, a Resolução CSJT nº 151/2015, com alterações da Resolução CSJT nº 207/2017, por ser o normativo que incorpora a modalidade de teletrabalho às práticas institucionais nos órgãos da Justiça do Trabalho Brasileira. Este capítulo faz-se necessário para que se possa entender as regras praticadas pelos Tribunais, objeto dessa pesquisa (CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2015b, 2017).

4.1 Resolução nº 227 de 2016, do Conselho Nacional de Justiça, com alterações dada pela Resolução nº 298 de 2019, do mesmo conselho

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) é órgão do Judiciário Brasileiro com sede em Brasília, Distrito Federal (DF), e atuação em todo o território nacional. Tem como competência o controle da atuação administrativa e financeira do Poder Judiciário e do cumprimento dos deveres funcionais dos juízes, além de outras atribuições conferidas na Constituição Federal Brasileira e no Estatuto da Magistratura (BRASIL, 1988).

Em 2016, o CNJ publicou norma geral autorizativa do teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário, a Resolução nº 227, que passou por alterações em 2019 com a edição da Resolução nº 298 (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2016, 2019). O normativo conceitua teletrabalho, elenca os objetivos e define critérios e requisitos para a realização do trabalho fora das dependências dos órgãos do Poder Judiciário. A resolução autoriza os órgãos do Poder Judiciário a editarem atos normativos complementares para adequar a regulamentação da matéria as suas necessidades. No entanto, os órgãos do judiciário ao editarem normativos internos não podem deixar de observar a norma geral para que não contrariem qualquer dispositivo.

A edição da regulamentação do teletrabalho levou em consideração o princípio da eficiência constante no artigo 37 da Constituição Brasileira; o aprimoramento da gestão de pessoas, um dos macrodesafios do Poder Judiciário, a teor da Resolução CNJ nº 198/2014,

compreendendo a necessidade de motivar e comprometer pessoas, buscar melhoria do clima organizacional e da qualidade de vida dos servidores; o avanço tecnológico, especialmente, com implantação do processo eletrônico; a necessidade de definir critérios e requisitos para a prestação do teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário; vantagens e benefícios diretos e indiretos resultantes dessa modalidade de trabalho para a administração, servidor e sociedade; a previsão do trabalho a distância na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) desde 2011 com a lei nº 12.551 e a experiência bem sucedida do Tribunal Superior do Trabalho, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e do Tribunal Regional Federal da 4ª Região, órgãos do Poder Judiciário, que já haviam regulamentado a matéria internamente (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2016).

A Resolução nº 227, com alterações dadas pela Resolução nº 298, define teletrabalho como “modalidade de trabalho realizada de forma remota, com a utilização de recursos tecnológicos” (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2016, 2019). Em complemento ao conceito, o parágrafo único do artigo 1º da referida norma dispõe que “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 as dependências do órgão” (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2016).

O artigo 3º da Resolução nº 227 (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2016) define os objetivos a serem alcançados com a institucionalização do teletrabalho, especificando as vantagens para a administração pública, para o servidor público e para a sociedade, seja direto ou indiretamente:

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 (CONSELHO NACIONAL DA JUSTIÇA, 2016).

As características do regime de teletrabalho instituído no âmbito do Poder Judiciário Brasileiro são identificadas ao longo da regulamentação. Assim, apresenta-se as principais: caráter facultativo, a critério de cada órgão do Poder Judiciário e dos gestores das unidades; restrito às atribuições em que seja possível mensurar objetivamente o desempenho, ou seja é implantado por atividade e não por cargo, não se constituindo, portanto, direito ou dever do servidor; permitido a todos os servidores desde que não incidam nas vedações constantes no regulamento; compete ao gestor da unidade indicar, entre os servidores interessados, quem participará do teletrabalho, condicionado a aprovação formal da Presidência ou da autoridade indicada por ela, sendo facultado o revezamento entre os servidores interessados; pode ser realizado de forma integral ou parcial; quanto ao local, o teletrabalho pode ser realizado fora da sede de jurisdição do tribunal, inclusive no exterior, desde que no interesse da Administração; com relação ao quantitativo de servidores cada órgão definirá o percentual de teletrabalhadores, assim como definirá que atividades poderão ser executadas nessa modalidade; o alcance da meta de desempenho estipulada ao teletrabalhador equivale ao cumprimento de jornada de trabalho; as metas estipuladas aos servidores em teletrabalho será superior as dos servidores que executam as mesmas atividades de forma presencial; as metas e o plano de trabalho são requisitos para o ingresso no teletrabalho (CONSELHO NACIONAL DA JUSTIÇA, 2016).

É importante ressaltar que a forma de teletrabalho integral ou parcial e a autorização para teletrabalhar no exterior desde que no interesse da Administração foram inseridas no normativo pela Resolução nº 298 (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2019c).

Para ingressar na modalidade teletrabalho o servidor não poderá incidir em vedações como: estar em estágio probatório; ter subordinado; ocupar cargo de direção ou chefia; apresentar contradições por motivo de saúde, constada em perícia médica e ter sofrido

penalidades disciplinar nos dois anos anteriores à indicação para realizar o teletrabalho (CONSELHO NACIONAL DA JUSTIÇA, 2016).

Além das vedações, a legislação aponta as prioridades. Assim, terão prioridades em ingressar no regime de teletrabalho os servidores com deficiência; que tenham filhos, cônjuge ou dependentes com deficiência; as gestantes e as lactantes; os que demonstrem comprometimento e habilidades de autogerenciamento do tempo e de organização e os que estejam gozando de licença para acompanhar cônjuge (CONSELHO NACIONAL DA JUSTIÇA, 2016).

Terá prioridade, também, a exercer a atividade em teletrabalho, o servidor que desenvolva atividades que demandem maior esforço individual e menor interação com outros servidores a exemplo de elaboração de minutas de decisões, de pareceres e de relatórios, entre outras (CONSELHO NACIONAL DA JUSTIÇA, 2016).

No que se refere à gestão do teletrabalho, esta será realizada pela Comissão de Gestão do Teletrabalho, instituída por cada órgão que adotar esse regime de trabalho, pelo gestor da unidade e pelo chefe imediato do teletrabalhador.

A Comissão de Gestão do Teletrabalho deverá ter, no mínimo, a seguinte composição: um representante das unidades participantes do teletrabalho, um servidor da unidade de saúde, um servidor da área de gestão de pessoas e um representante da entidade sindical ou, na ausência desta, da associação de servidores (CONSELHO NACIONAL DA JUSTIÇA, 2016).

A referida Comissão tem como objetivos, dentre outros: analisar resultados apresentados pelas unidades participantes do teletrabalho, em avaliações com periodicidade máxima semestral e propor aperfeiçoamentos sempre que necessário; apresentar relatórios anuais à Presidência do Órgão acerca dos resultados e dados sobre o cumprimento dos objetivos descritos na Resolução; analisar e deliberar sobre dúvidas e casos omissos; propor à Presidência do Tribunal o quantitativo de servidor, bem como as unidades que poderão executar suas atividades no regime de teletrabalho (CONSELHO NACIONAL DA JUSTIÇA, 2016).

O gestor da unidade, que consiste no magistrado ou servidor ocupante de cargo em comissão responsável por gerenciar o setor, terá como competências: indicar, entre os servidores interessados, aqueles que atuarão no teletrabalho observando as diretrizes da regulamentação, principalmente, quanto a vedações e prioridades; comunicar à área de gestão

de pessoas o nome dos servidores aprovados para o regime de teletrabalho para fins de registro nos assentamentos funcionais; estabelecer metas a serem alcançadas e elaborar o plano de trabalho, no qual deverá constar as atividades a serem desempenhadas, as metas a serem alcançadas, a periodicidade em que o teletrabalhador deverá comparecer ao local de trabalho, o cronograma de reuniões e o prazo em que o servidor ficará no regime de teletrabalho, permitida a renovação; suspender o teletrabalho do servidor após verificação de descumprimento dos deveres expostos no artigo 9º do regulamento; cancelar o regime de teletrabalho para um ou mais servidores, justificadamente, a qualquer tempo; encaminhar relatório à Comissão de Gestão do Teletrabalho, pelo menos a cada semestre, com a relação dos participantes no regime de teletrabalho, relatando as dificuldades observadas e os resultados alcançados (CONSELHO NACIONAL DA JUSTIÇA, 2016).

As unidades de saúde e gestão de pessoas poderão auxiliar os gestores na seleção de servidores que desejem ingressar no regime de teletrabalho, avaliando o perfil que melhor se ajusta à realização dessa modalidade de trabalho (CONSELHO NACIONAL DA JUSTIÇA, 2016)

A chefia imediata, servidor ocupante de cargo em comissão ou função comissionada de natureza gerencial, juntamente com o gestor da unidade terá como atribuições: acompanhar o trabalho dos servidores em regime de teletrabalho, monitorar o cumprimento das metas estabelecidas e avaliar a qualidade do trabalho apresentado; verificar o cumprimento dos deveres dos servidores em teletrabalho listados no artigo 9º da Resolução (CONSELHO NACIONAL DA JUSTIÇA, 2016).

O acompanhamento e a capacitação dos gestores e servidores envolvidos no teletrabalho, também, serão providos pelos Tribunais observando no mínimo as seguintes diretrizes: um entrevista no primeiro ano de teletrabalho; anualmente, uma oficina de capacitação e de troca de experiências para teletrabalhadores e respectivos gestores; e sempre que se mostrar necessário, realizar o acompanhamento individual e de grupo (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2016). As entrevistas e oficinas serão realizadas preferencialmente por videoconferência, podendo ocorrer presencialmente em casos excepcionais e com a devida justificativa da Comissão de Gestão do Trabalho (CONSELHO NACIONAL DA JUSTIÇA, 2016).

De acordo com a resolução, os tribunais realizarão, também, a divulgação de

conhecimentos acerca do regime de teletrabalho e de orientações para saúde e ergonomia mediante cursos, oficinas, palestras e outros meios (CONSELHO NACIONAL DA JUSTIÇA, 2016).

Quanto à estrutura física e tecnológica, a Resolução prediz que caberá ao servidor teletrabalhador providenciar e manter a estrutura e os equipamentos tecnológicos necessários e adequados à realização do teletrabalho, dispondo de espaço físico, mobiliários e equipamentos próprios, bem como apresentar declaração de cumprimento de todos os requisitos para realizar o teletrabalho. Podendo, o tribunal vistoriar o local de trabalho (CONSELHO NACIONAL DA JUSTIÇA, 2016).

O regulamento ressalta que os Tribunais não arcarão com nenhum custo para aquisição de bens ou serviços destinados ao teletrabalhador do Poder Judiciário. O que fica a cargo dos Tribunais, por meio de suas unidades de tecnologia da informação, é viabilizar o acesso remoto e controlado dos teletrabalhadores aos sistemas dos órgãos do Poder Judiciário e divulgar os requisitos tecnológicos mínimos para o referido acesso.

Acerca dos deveres dos servidores em regime de teletrabalho, o artigo 9º da Resolução nº 227 (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2016) enumera:

- 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;

IX - realizar exame periódico anual, de acordo com as regras do órgão competente de saúde do tribunal, nos termos da Resolução CNJ nº 207/2015. (CONSELHO NACIONAL DA JUSTIÇA, 2016).

Verificado o descumprimento dos deveres disposto no artigo 9º, o regime de teletrabalho será suspenso temporário ou definitivo, além de abertura de procedimento administrativo disciplinar para apuração de responsabilidade (CONSELHO NACIONAL DA JUSTIÇA, 2016).

O atraso injustificado no cumprimento da meta estipulada ao teletrabalhador acarretará a não equivalência de jornada, podendo o órgão ou gestor da unidade estabelecer regra para compensação, sem prejuízo de suspensão temporária ou definitiva do regime de teletrabalho, além de abertura de procedimento administrativo disciplinar para apuração de responsabilidade (CONSELHO NACIONAL DA JUSTIÇA, 2016).

A resolução prioriza a utilização de videoconferência para atendimento de convocações ao teletrabalhador, bem como para a realização de reuniões periódicas.

Com relação ao servidor, o normativo traz, ainda, as seguintes permissões e vedações: o servidor teletrabalhador pode solicitar o desligamento do regime, a qualquer tempo; o servidor em teletrabalho pode prestar serviços nas dependências do órgão, sempre que entender necessário e no interesse da Administração; o servidor beneficiado por horário especial nos termos do artigo 98 da Lei nº 8.112 ou legislação específica pode optar pelo regime de teletrabalho ficando vinculado às metas e obrigações da resolução; o servidor em gozo de licença por motivo de afastamento do cônjuge, previsto no art. 84 da Lei nº 8.112 ou legislação específica pode optar pelo teletrabalho declinando da licença e voltando ao exercício do cargo efetivo; é vedado ao servidor teletrabalhador a utilização de terceiros, servidores ou não, para o cumprimento das metas estabelecidas ao teletrabalhador, ou seja, as atividades deverão ser cumpridas diretamente pelo servidor em teletrabalho; é vedado, também, o contato do servidor com partes ou advogados, vinculados direto ou indiretamente, aos dados acessados pelo servidor ou àqueles disponíveis à sua unidade de trabalho; não caberá pagamento de adicional por prestação de serviço extraordinário para o alcance das metas; não fará jus ao pagamento do benefício de auxílio transporte e nem se sujeitará a banco de horas (CONSELHO NACIONAL DA JUSTIÇA, 2016; BRASIL, 1990).

Quanto à transparência, os órgãos do Poder Judiciário Brasileiro disponibilizarão, com atualização mínima semestral, a relação dos servidores em regime de teletrabalho no Portal da Transparência (CONSELHO NACIONAL DA JUSTIÇA, 2016).

Por fim, a Resolução dispõe que: os setores que realizam atendimento ao público interno e externo manterão sua capacidade plena de funcionamento; o teletrabalho não deve obstruir o convívio social e laboral, a cooperação, a integração e a participação do teletrabalhador, incluída a pessoa com deficiência, nem embaraçar o direito ao tempo livre; os órgãos deverão fixar o quantitativo mínimo de dias por ano para o comparecimento do teletrabalhador 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; o teletrabalho deverá ser avaliado pelos órgãos do Poder Judiciário após o prazo máximo de 1(um) ano da implementação, com o objetivo de analisar e aperfeiçoar as práticas adotadas e deverão encaminhar ao CNJ relatórios sobre os resultados obtidos; é recomendado que os órgãos do Poder Judiciário fixem um prazo máximo para o regime de teletrabalho por servidor, podendo ser reavaliado (CONSELHO NACIONAL DA JUSTIÇA, 2016).

4.2 Resolução nº 151, de 2015, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, com alterações da Resolução nº 207 de 2017, do mesmo conselho.

O Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) foi criado pela Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004 e tem como atribuição exercer a supervisão administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, como órgão central do sistema, cujas decisões terão efeito vinculante (BRASIL, 1988, 2004).

O Presidente e Vice-Presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho são os membros natos do CSJT. Compõe, também, o Conselho, três ministros eleitos pelo Pleno do TST e cinco presidentes de Tribunais Regionais do Trabalho, eleitos por região geográfica do País (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2017).

Em 2012, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) instituiu a título de experiência a realização do teletrabalho no âmbito da Justiça do Trabalho por meio da Resolução nº 109 (CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2012a). Passado

o período de experiência considerada exitosa o Conselho publicou novo regulamento, a Resolução nº 151 que incorporou a modalidade teletrabalho às práticas institucionais dos órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, de forma facultativa e revogou a Resolução nº 109. Em 2017, a Resolução nº 151 passou por alteração com a publicação da Resolução nº 207 (CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2012a, 2015b).

A Resolução conceitua e caracteriza o teletrabalho, dispõe acerca dos objetivos, trata da gestão, da infraestrutura, tecnologia e segurança da informação, dos deveres do servidor em teletrabalho e da saúde do teletrabalhador.

Nas considerações da norma são elencados os motivos que ensejaram a institucionalização do teletrabalho na Justiça do Trabalho, quais sejam: a competência do CSJT para expedir normas gerais de procedimentos relacionados à gestão de pessoas; o princípio da eficiência previsto no artigo 37 da Constituição Federal; a vinculação da produtividade dos órgãos com a otimização do tempo de trabalho e à melhoria da qualidade de vida dos servidores; a implantação do Processo Judicial Eletrônico e a experiência exitosa da Resolução CSJT nº 109 (CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2015b; BRASIL, 1988).

A Resolução nº 151 conceitua teletrabalho como: “modalidade de trabalho realizado fora das dependências dos Órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, com a utilização de recursos tecnológicos.” Em complemento ao conceito, a norma prediz que as atividades que em razão da natureza do cargo ou das atribuições da unidade de lotação são desempenhadas externamente às dependências do Órgão não se enquadram no conceito de teletrabalho (CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2015b).

Além do conceito de teletrabalho, a Resolução nº 151 define gestor da unidade: “Magistrado ou servidor ocupante de cargo em comissão responsável pelo gerenciamento da unidade.” E chefia imediata: “servidor ocupante de cargo em comissão ou função comissionada de natureza gerencial, ao qual se reporta diretamente outro servidor com vínculo de subordinação” (CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2015b).

O objetivo da institucionalização do teletrabalho na Justiça do Trabalho, conforme normativo, é aumentar a produtividade dos trabalhos realizados em termos quantitativos sem prejuízo da qualidade, além de viabilizar meios para atrair e comprometer os servidores com os objetivos da instituição; economizar tempo e custo de deslocamento dos servidores; contribuir para a melhoria de programas socioambientais, com a diminuição de poluentes na atmosfera e

a redução no consumo de água, esgoto, energia elétrica, papel e de outros bens e serviços; ampliar as oportunidades de trabalho aos servidores com dificuldade de deslocamento; possibilitar uma melhor qualidade de vida aos servidores; oportunizar a cultura orientada a resultados, tendo como foco o incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados; incentivar o desenvolvimento de talentos, o trabalho criativo e a inovação; respeitar a diversidade dos servidores; considerar a pluralidade das tarefas, dos contextos de produção e das condições de trabalho visando o implemento de mecanismos de avaliação e alocação de recursos (CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2015b).

As características gerais do regime de teletrabalho são apresentadas no texto da norma, das quais cita-se: caráter facultativo, ou seja a realização do teletrabalho é opcional, a disposição do Tribunal, a critério do gestor da unidade, em razão de conveniência do serviço, não constituindo direito, nem dever do servidor; restrita as atribuições em que seja possível mensurar objetivamente o desempenho do servidor; o desligamento do teletrabalho pode ser solicitado a qualquer tempo pelo servidor ou pelo gestor da unidade, no último caso justificadamente; limite máximo, por unidade, de teletrabalhador é de 30%, podendo ser aumentado por até 50% por decisão do Presidente do Tribunal, mediante solicitação fundamentada da unidade, exclui-se do percentual os Assistentes de Juízes Titulares de Vara do Trabalho ou Substitutos e os gabinetes de Desembargadores; o revezamento entre os interessados deve ser promovido pelo gestor; a participação no teletrabalho ocorre pela indicação do gestor da unidade condicionada à aprovação formal da Presidência do Tribunal ou da autoridade por ela definida, mediante expediente a ser publicado em boletim interno; a estipulação de metas de desempenho e o plano de trabalho são requisitos para o início do teletrabalho; metas de desempenho superior a do servidor que executa as mesmas atividades nas dependências do órgão; o alcance das metas equivale a frequência (CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2015b).

Para ingressar na modalidade teletrabalho o servidor não poderá incidir em vedações como: estar em estágio probatório; ter subordinado; ocupar cargo de direção ou chefia; apresentar contradições por motivo de saúde, constada em perícia médica; ter sofrido penalidades disciplinares nos dois anos anteriores à indicação para realizar o teletrabalho; estar fora do País, salvo na hipótese de servidores beneficiado por licença para acompanhar cônjuge (CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2015b).

A vedação para trabalhar fora do País será considerada prejudicada, uma vez que em

2019 a Resolução nº 298 (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2019c) acrescentou o parágrafo 11 no artigo 5º da Resolução nº 227 (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2016) com a seguinte redação: “Fica expressamente autorizado o teletrabalho para os servidores do Poder Judiciário no exterior desde que no interesse da Administração.”

Além das vedações, serão observadas as prioridades para o ingresso no regime de teletrabalho. Assim, será dada preferência aos servidores com deficiência; aos que tenham filhos, cônjuge ou dependentes com deficiência; as gestantes e as lactantes; aos que demonstrem comprometimento e habilidades de autogerenciamento do tempo e de organização e aos que estejam gozando de licença para acompanhamento de cônjuge (CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2015b).

Quanto à gestão do teletrabalho, a norma aponta como responsáveis pelo gerenciamento do regime, a Comissão de Gestão do Teletrabalho, instituída por cada órgão que adotar esse regime de trabalho, o gestor da unidade e o chefe imediato do teletrabalhador com suporte das áreas de gestão de pessoas, saúde e tecnologia.

Assim, a Comissão de Gestão do Teletrabalho deverá ter, no mínimo, a seguinte composição: um magistrado, um representante das unidades participantes do teletrabalho, um servidor da unidade de saúde, um servidor da área de gestão de pessoas e um representante da entidade sindical ou, na ausência desta, da associação de servidores (CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2015b).

A referida Comissão tem como atribuições, dentre outras: zelar pela observância das regras da Resolução; acompanhar o desenvolvimento do teletrabalho com avaliações periódicas no máximo anual, com base em indicadores e nos relatórios elaborados pelos gestores das unidades; analisar e propor soluções à Administração do Tribunal acerca de problemas detectados e de casos omissos (CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2015b).

O gestor da unidade tem como competências: indicar, entre os servidores interessados, aqueles que atuarão no teletrabalho observando as diretrizes da regulamentação, principalmente, quanto a vedações e prioridades; comunicar à área de gestão de pessoas o nome dos servidores aprovados para o regime de teletrabalho para fins de registro nos assentamentos funcionais; estabelecer metas a serem alcançadas e elaborar o plano de trabalho, no qual deverá constar as atividades a serem desempenhadas, as metas a serem alcançadas, a periodicidade em

que o teletrabalhador deverá comparecer ao local de trabalho, o cronograma de reuniões e o prazo em que o servidor ficará no regime de teletrabalho, permitida a renovação; cancelar o regime de teletrabalho para um ou mais servidores, justificadamente, a qualquer tempo; encaminhar relatório à Comissão de Gestão do Teletrabalho, pelo menos a cada ano, com a relação dos participantes no regime de teletrabalho, relatando as dificuldades observadas e os resultados alcançados (CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2015b).

A critério do gestor da unidade as áreas de saúde e gestão de pessoas poderão auxiliar na seleção de servidores que desejem ingressar no regime de teletrabalho, avaliando o perfil que melhor se ajusta à realização dessa modalidade de trabalho (CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2015b).

A chefia imediata tem como atribuições em conjunto com o gestor da unidade: acompanhar o trabalhador do servidor teletrabalhador; monitorar o cumprimento das metas e avaliar a qualidade do trabalho apresentado; avaliar a qualidade dos trabalhos (CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2015b).

A norma específica, também, os deveres da chefia imediata, quais sejam: manter o gestor da unidade atualizado quanto à evolução das atividades realizadas em teletrabalho, relatando as dificuldades e quaisquer situações detectadas; providenciar o registro, com ciência formal do servidor, quando ocorrer em atraso a entrega de teletrabalho; constatada a não devolução de processos ou documentos no prazo estabelecido ou qualquer outra irregularidade a chefia imediata deverá comunicar ao gestor da unidade para adoção de medidas administrativas e, se for o caso, judiciais cabíveis e cientificar o servidor do desligamento do teletrabalho (CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2015b).

Quanto à infraestrutura e tecnologia a resolução prediz que o servidor será o responsável por providenciar a estrutura física e tecnológica necessárias à realização do teletrabalho. Ficando a unidade de tecnologia de informação do Tribunal responsável por viabilizar o acesso remoto e disponibilizar as funcionalidades tecnológicas indispensáveis à realização do teletrabalho, bem como providenciar as adaptações no sistema de frequência de forma a viabilizar os registros dos períodos em que os servidores estiverem desenvolvendo suas atividades em teletrabalho (CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2015b).

No que se refere aos servidores em regime de teletrabalho, a resolução prescreve

deveres, vedações e direitos a que estão submetidos.

Os deveres do teletrabalhador da Justiça do Trabalho Brasileira estão disposto conforme segue: atender às convocações para comparecimento a unidade de trabalho, não implicando direito a reembolso de despesas de deslocamento, nem a diárias; manter telefones de contato permanentemente atualizados e ativos; acessar diariamente o correio eletrônico institucional; informar à chefia imediata a evolução e dificuldades acerca do trabalho, bem como dúvida ou informação que possa atrasar ou prejudicar a entrega das atividades; cumprir os prazos; reunir-se periodicamente com a chefia imediata; preservar o sigilo dos dados acessados, observando as normas internas de segurança da informação e da comunicação; prestar esclarecimentos acerca de atraso na devolução de processos ou de irregularidades inerentes à integridade física de documentos e processos de sua responsabilidade; e cumprir diretamente as atividades (CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2015b).

Quanto às vedações, o servidor em regime de teletrabalho não poderá se utilizar de terceiros, servidores ou não, para o cumprimento de metas, bem como repassar informações as partes ou advogados, vinculados, direta ou indiretamente, aos dados acessados ou os disponíveis a unidade de trabalho do servidor. Os servidores em regime de teletrabalho não terão direito à compensação de jornada, tampouco ao pagamento de horas extras em razão da natureza do teletrabalho (CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2015b).

No caso de descumprimento de prazo para a realização das atividades e a não aceitação da justificativa, ou dado novo prazo e não ocorrer a entrega do trabalho, o teletrabalhador ficará sujeito a penalidades desde a suspensão da participação no regime por um ano até as previstas no artigo 127 da Lei nº 8.112 como advertência, suspensão e demissão, a ser apurada em sindicância ou processo administrativo disciplinar (CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2015b; BRASIL, 1990)

O servidor em regime de teletrabalho está sujeito as mesmas normas aplicáveis às atividades desenvolvidas pelos servidores que trabalham nas dependências do órgão e será o responsável por organizar a distribuição do tempo de prestação dos serviços (CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2015b).

Com relação à saúde do teletrabalhador, fica a cargo de cada Tribunal Regional do Trabalho orientar os teletrabalhadores acerca dos aspectos ergonômicos adequados à realização das atividades, bem como sobre os requisitos técnicos dos equipamentos a serem utilizados. As

orientações poderão ocorrer mediante elaboração de manuais, cartilhas, reuniões, palestras, dentre outras (CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2015b).

Os órgãos da Justiça do Trabalho deverão disponibilizar os nomes dos servidores em regime de teletrabalho no seu sítio eletrônico, no Portal da Transparência, com atualização mínima semestral (CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2015b).

5 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS DE PESQUISA

Considerando a questão de pesquisa: Qual o panorama atual da institucionalização do teletrabalho na Justiça do Trabalho Brasileira no que se refere às variáveis gestão do teletrabalho, tecnologias, e o servidor público teletrabalhador da Justiça do Trabalho? E em busca de atender os objetivos propostos nesse estudo, realizou-se uma pesquisa bibliográfica e documental.

Inicialmente foi realizada a pesquisa bibliográfica em busca de material publicado, por autores reconhecidos por seus estudos na temática teletrabalho constituídos principalmente por livros. Conforme Gil (2008):

As fontes bibliográficas mais conhecidas são os livros de leitura corrente. No entanto, existem muitas outras fontes de interesse para a pesquisa bibliográfica, tais como: obras de referência, teses e dissertações, periódicos científicos, anais de encontros científicos e periódicos de indexação e de resumo (GIL, 2008, p. 61).

Em seguida, utilizou-se da pesquisa documental na busca por legislação, normas internas e documentos que tratam da implantação do teletrabalho no Poder Judiciário e especificamente na Justiça do Trabalho, em especial, documentos constantes nos portais do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), Tribunal Superior do Trabalho (TST) e dos 24 (vinte e quatro) Tribunais Regionais do Trabalho Brasileiro.

Segundo Gil (2008) “O desenvolvimento da pesquisa documental segue os mesmos passos da pesquisa bibliográfica.” Observando que o primeiro passo da pesquisa documental é a exploração das fontes documentais que são diversas, valendo-se de um lado, de documentos primários, ou seja, sem tratamento analítico, a exemplo de documentos oficiais e contratos e de outro lado de documentos que de alguma forma já foram analisados, dentre eles cita-se: relatórios de pesquisa e de empresas (GIL, 2008, p.51).

5.1 Levantamento bibliográfico

Foi realizada uma pesquisa bibliográfica em busca de material relevante na área de estudo. Selecionou-se alguns pesquisadores e obras considerados referências na discussão temática, quais seja: Jack M. Nilles, considerado um dos importantes autores que discute o tema teletrabalho e por sua vez é o autor do livro “Fazendo do Teletrabalho uma Realidade” (1997).

Álvaro Mello, fundador e presidente da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT) e autor do livro “Teletrabalho (Telework)” (1999). Joselma Oliveira Goulart, funcionária do SERPRO e uma das responsáveis por implantar o teletrabalho no referido órgão e autora do livro “Teletrabalho – Alternativa de Trabalho Flexível” (2009). Alberto Trope com a obra “Organização Virtual: impactos do teletrabalho nas organizações” (1999). Domenico de Masi com as obras “O Futuro do Trabalho: Fadiga e ócio na sociedade pós-industrial” (2001), o “O Ócio Criativo: entrevista a Maria Serena Palieri” (2000) e “Uma Simples Revolução” (2018). Talita Camila Gonçalves Nunes com a obra “A Precarização no Teletrabalho: Escravidão Tecnológica e Impactos na Saúde Física e Mental do Trabalhador” (2018).

5.2 Pesquisa documental

A pesquisa documental foi realizada nos portais do Conselho Nacional de Justiça, Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Tribunal Superior do Trabalho e dos 24 (vinte e quatro) Tribunais Regionais do Trabalho, além dos portais do Governo Federal, da Câmara dos Deputados e do Senado Federal.

Na segunda quinzena de agosto de 2019, iniciando o desenvolvimento do relatório de qualificação, foi realizada pesquisa nos portais do CNJ e do CSJT. No portal do Conselho Nacional de Justiça, no menu vertical, em acesso rápido, no item atos normativos, foi encontrado a Resolução nº 227 (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2016) que regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e a Instrução Normativa nº 74, de 19 de Fevereiro de 2019 que dispõe sobre a realização de teletrabalho no âmbito do CNJ. No portal do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, em legislação no menu horizontal, encontrou-se a Resolução CSJT nº 151/2015 compilada com as alterações dadas pela Resolução CSJT nº 207/2017 que regulamenta o teletrabalho no âmbito da Justiça do Trabalho (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2019a).

Em pesquisa realizada nos portais do TST e dos 24 (vinte e quatro) Tribunais Regionais do Trabalho, nos dias 25 e 28/10/2019, na busca por regulamentações internas acerca do teletrabalho foi obtido o resultado, conforme Quadro 1:

Quadro 1 — Regulamentações internas do TST e dos TRTs que tratam de teletrabalho.

Órgão	Regulamentação	Ementa
Tribunal Superior do Trabalho (TST) – Brasília	Resolução Administrativa (RA) nº 1970, de 20 de março de 2018	Regulamenta o teletrabalho no âmbito do TST Revoga a RA nº 1499/2012
Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT1) – Rio de Janeiro	Resolução Administrativa nº 58/2014	Dispõe sobre a instituição do regime de trabalho à distância no âmbito do TRT1 Revoga a RA 46/2012
Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT2) – São Paulo	ATO do Gabinete da Presidência (GP) nº 56/2018	Regulamenta o teletrabalho no âmbito do TRT2 e dá outras providências.
Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT3) – Minas Gerais	-	-
Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4) – Rio Grande do Sul	Portaria nº 4650/2016 e suas alterações (Portaria nº 1.201/2017, Portaria nº 2016/2017, Portaria 2893/2017, Portaria 6943/2017)	Regulamenta o teletrabalho no âmbito da Justiça do Trabalho da 4ª Região.
Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (TRT5) - Bahia	Ato TRT5 nº 0298/2018	Revoga o Ato TRT5 nº 134/2016 e traz nova regulamentação sobre o teletrabalho no âmbito do TRT5.
Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT6) – Pernambuco	Resolução Administrativa TRT nº 5/2016 (alterações: RA 19/2016, RA 13/2017, RA 4/2018, RA 2/2019)	Dispõe sobre a realização de teletrabalho, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região.
Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (TRT7) – Ceará	Ato TRT7 GP nº 117/2019	Regulamenta o teletrabalho no âmbito do TRT7 e dá outras providências.
Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) – Pará e Amapá	Resolução nº 34/2018 (alterada pela Resolução 36/2019). Revoga a Resolução nº 77/2016.	Dispõe sobre o desempenho de atribuições funcionais fora das dependências do Tribunal, com a utilização do teletrabalho.
Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT9) – Paraná	Ato nº 199/2018 Revoga o Ato nº 367/2015	Dispõe sobre a realização de teletrabalho e do trabalho remoto no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.
Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (TRT10) – Distrito Federal e Tocantins	Portaria PRE-DIGER nº 31/2018	Estabelece procedimentos para autorização e acompanhamento do teletrabalho, no TRT da 10ª Região, de que tratam as Resoluções nº 207/2017 do CSJT e nº 227/2016 do CNJ.
Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (TRT11) – Amazonas e Roraima	Resolução Administrativa nº 42/2017	Regulamenta, no âmbito do TRT11, a modalidade de teletrabalho, em caráter complementar a Resolução nº 151 de 28-5-2015 do CSJT.

Continua

Órgão	Regulamentação	Ementa
Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (TRT12) – Santa Catarina	Portaria PRESI nº 154/2016 (alterações: Portaria PRESI nº 72/2017 (Revogada pela Portaria PRESI nº 293/2019), Portaria PRESI nº 63/2018, Portaria PRESI nº 170/2018, Portaria PRESI nº 308/2018)	Dispõe sobre a realização de teletrabalho no Tribunal Regional da 12ª Região.
Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (TRT13) – Paraíba	Resolução Administrativa nº 62/2018. Revoga a RA TRT13 nº 153/2015	Incorpora às práticas institucionais o teletrabalho.
Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região (TRT14) – Rondônia e Acre	Resolução Administrativa nº 55/2018 Revoga os termos da Portaria GP nº 3072/2015	Regulamenta o teletrabalho no TRT14 normatizando o desempenho de atribuições funcionais fora das dependências do órgão de lotação do servidor.
Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT15) – Campinas (SP)	Ato Regulamentar GP nº 10/2018	Regulamenta a modalidade de teletrabalho no âmbito do TRT15
Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região (TRT16) – Maranhão	Resolução nº 283/2015 (Revoga a RA 21/2014) Resolução nº 260/2017 (altera a RA 283/2015)	Incorpora o teletrabalho as práticas institucionais do TRT16
Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (TRT17) – Espírito Santo	Ato TRT17 PRESI nº 4/2013 (alterações: Ato TRT17 PRESI nº 16/2013)	Regulamenta o teletrabalho no âmbito do TRT17 e dá outras providências.
Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (TRT18) - Goiás	Resolução Administrativa nº 160/2016 (alterações: RA 27/2018 e RA 69/2018) Revogada as RAs nº 22 e nº 23/2015 e a Portaria TRT18 GP/DG/SGPe nº 99/2016)	Dispõe sobre o teletrabalho o âmbito do TRT18
Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região (TRT19) – Alagoas	Resolução nº 120/2017	Revoga a RA 44/2015 e regulamenta o regime de teletrabalho no âmbito do TRT19 e dá outras providências.
Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região (TRT20) – Sergipe	Resolução Administrativa nº 30/2015 (alterada pela RA 68/2016) Revoga a RA 38/2013	Incorpora a modalidade de teletrabalho no âmbito do TRT20 observada a legislação vigente.
Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (TRT21) – Rio Grande do Norte	Resolução nº 10/2019 Revoga a RA 27/2012	Regulamenta o teletrabalho.
Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região (TRT22) - Piauí	Resolução Administrativa nº 22/2018 Revoga o Ato GP nº 114/2013 e a RA 60/2013.	Estabelece o procedimento administrativo para requisição da prestação de serviço na modalidade teletrabalho no âmbito da Justiça do Trabalho da 22ª Região.

Continua

Conclusão

Órgão	Regulamentação	Ementa
Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região (TRT23) – Mato Grosso	Resolução Administrativa nº 200/2014 (alterações: RA 130/2015, 190/2016, 172/2017, 158/2017).	Dispõe sobre o teletrabalho no âmbito do TRT23
Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região (TRT24) – Mato Grosso do Sul	Portaria TRT/GP/DG nº 107/2018 Revoga a RA 86/2016, que referendou a Portaria TRT/GP/DGCA nº 142/2016.	Dispõe sobre o teletrabalho no TRT24

Fonte: A autora.

Ao realizar o levantamento das regulamentações nos portais dos órgãos da Justiça do Trabalho, observou-se, também, os dados disponíveis na página Transparência e verificou-se a disponibilização da relação de servidores em regime de teletrabalho no Conselho Superior da Justiça do Trabalho, no Tribunal Superior do Trabalho e nos 24 (vinte e quatro) Tribunais Regionais do Trabalho, ou seja, todos os órgãos da Justiça do Trabalho possuem teletrabalhadores.

No portal do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região está disponível a Ata de Reunião da Comissão de Gestão do Teletrabalho, realizada em 13/6/2019, que aponta a necessidade de normatização do teletrabalho no âmbito do Regional e informa que o assunto será apreciado em próxima reunião. Entretanto, apesar da ausência de normativo interno acerca do teletrabalho, o referido órgão apresenta o quadro de servidores em regime de teletrabalho na página Transparência, ficando subentendida sua adesão ao regime de trabalho, utilizando as regulamentações do CNJ e do CSJT (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO, 2019).

Após a pesquisa, selecionou-se seis normativos para análise, quais sejam: a Resolução Administrativa nº 1.970, de 20 de março de 2018 do TST e as regulamentações dos Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª Região, 9ª Região, 11ª Região, 18ª Região e 22ª Região.

A escolha da regulamentação do TST foi por ser o órgão superior da Justiça do Trabalho e o pioneiro, dentre os Tribunais Superiores, a implantar o regime de teletrabalho.

Para a escolha dos normativos dos Tribunais Regionais do Trabalho, primeiro utilizou-se da classificação dos tribunais por portes, adotada no relatório Justiça em Número 2019 do CNJ (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2019b) e conforme consta no relatório o objetivo dessa classificação é criar grupos que respeitem características distintas dentro do

mesmo ramo de justiça, quais sejam: grande, médio e pequeno porte, distribuído conforme Quadro 2.

Quadro 2 — Classificação dos Tribunais Regionais do Trabalho conforme o porte.

Porte	Tribunal
Grande Porte	Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região - São Paulo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região - Campinas Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região - Rio de Janeiro Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região - Minas Gerais Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região - Rio Grande do Sul
Médio Porte	Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região - Paraná Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região - Bahia Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região - Pernambuco Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região - Santa Catarina Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região - Goiás Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região - Distrito Federal e Tocantins Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região - Pará e Amapá Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região - Ceará
Pequeno Porte	Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região - Amazonas e Roraima Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região - Paraíba Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região - Espírito Santo Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região - Mato Grosso Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região - Maranhão Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região - Rondônia e Acre Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região - Mato Grosso do Sul Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região - Rio Grande do Norte Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região - Alagoas Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região - Sergipe Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região - Piauí

Fonte: A autora.

Na classificação por porte, foram selecionados os Tribunais Regionais do Trabalho de São Paulo por ser o maior Tribunal do País, possuindo uma representatividade significativa no grupo a que pertence, grande porte; do Paraná, no grupo de médio porte, por possuir uma regulamentação que trata do teletrabalho e do trabalho remoto na Justiça do Trabalho, importante por esclarecer a diferença das modalidades de trabalho; e do Piauí, no grupo de pequeno porte, por ser o menor Tribunal Regional do Trabalho no Brasil, possuindo suas peculiaridades e em razão da autora pertencer ao quadro funcional. Após a classificação por porte observou-se que os Tribunais escolhidos representavam apenas as regiões sul, sudeste e nordeste do Brasil e acrescentou-se o Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região - Amazonas e Roraima representando o norte do Brasil por ser o Tribunal destaque, pelo segundo ano consecutivo, com o Prêmio CNJ de Qualidade na categoria Diamante, em 2018 e 2019, que tem a finalidade de avaliar o desempenho dos Tribunais com base em critérios distribuídos nos eixos

temáticos de governança, produtividade, e transparência e informação e o Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região – Goiás representando o centro-oeste pelo destaque no Prêmio CNJ de Qualidade na categoria Ouro em 2019. Assim, as cinco regiões brasileiras terão representatividade no panorama atual de institucionalização do teletrabalho na Justiça do Trabalho (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2019b).

6 APRESENTAÇÃO DAS REGULAMENTAÇÕES DOS TRIBUNAIS

O presente capítulo apresenta as regulamentações dos programas de teletrabalho do Tribunal Superior do Trabalho e dos Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª Região (SP), 9ª Região (PR), 11ª Região (AM e RR), 18ª Região (GO) e 22ª Região (PI).

A estruturação do capítulo aponta as características gerais de cada órgão analisado, a descrição das regulamentações observando as variáveis gestão do teletrabalho, tecnologia e o servidor teletrabalhador e finaliza com a representação de forma sucinta do panorama atual da institucionalização do teletrabalho na Justiça do Trabalho Brasileira.

6.1 Tribunal Superior do Trabalho (TST)

6.1.1 Características Gerais do TST

O Tribunal Superior do Trabalho tem sede em Brasília-DF e jurisdição em todo o território nacional. É a instância máxima para efeito de julgamento de matérias de Direito do Trabalho quando não há matéria constitucional a ser apreciada. Tem como missão institucional “uniformizar a jurisprudência trabalhista brasileira”, como visão “consolidar-se como Órgão de excelência nas pacificações das relações de trabalho” e como valores o comprometimento, a efetividade, a ética, o foco no jurisdicionado, a proatividade e inovação, a sustentabilidade e a transparência (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, [ca. 2015]).

É composto por 27 (vinte e sete) Ministros, escolhidos dentre brasileiros com mais de 35 (trinta e cinco) anos e menos de 65 (sessenta e cinco) anos, de notável saber jurídico e reputação ilibada, nomeados pelo Presidente da República após aprovação pela maioria absoluta do Senado Federal. Dos 27 (vinte e sete) Ministros, um quinto é escolhido dentre advogados com mais de dez anos de efetiva atividade profissional e membros do Ministério Público do Trabalho com mais de dez anos de efetivo exercício e os demais dentre os juízes dos Tribunais Regionais do Trabalho, oriundos da magistratura da carreira, indicados pelo Tribunal Superior do Trabalho (BRASIL, 1988).

Com relação ao quantitativo de cargos efetivos e comissionados, o Tribunal Superior do Trabalho dispõe de 2.167 (dois mil, cento e sessenta e sete) cargos efetivos, sendo 783 (setecentos e oitenta e três) cargos de Analista Judiciário, 1.382 (um mil, trezentos e oitenta e dois) cargos de Técnico Judiciário e 2 (dois) cargos de Auxiliar Judiciário. Possui 271 (duzentos e setenta e um) cargos em comissão e 1.839 (um mil, oitocentos e trinta e nove) funções de

confiança (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2019a).

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) foi o pioneiro, dentre os Tribunais Superiores, a aderir a modalidade teletrabalho, regulamentando e implantando esse regime de trabalho, em fevereiro de 2012, por meio da Resolução Administrativa nº 1.499 (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2012). De acordo com a resolução o projeto piloto teve a duração de 12 (doze) meses. Atualmente, o teletrabalho é regulamentado no âmbito do TST pela Resolução Administrativa nº 1.970 de 2018.

6.1.2 Resolução Administrativa TST nº 1.970/2018

As motivações que ensejaram a institucionalização do teletrabalho no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho (TST) foram: os objetivos estratégicos a serem perseguidos pelo órgão referente ao plano estratégico como o motivar e comprometer as pessoas, a melhoria do clima organizacional e da qualidade de vida; o avanço tecnológico com a implantação do sistema de processo eletrônico; a necessidade de definir critérios e requisitos para a prestação do teletrabalho, o controle de acesso e avaliação permanente do desempenho e das condições de trabalho; as vantagens e benefícios diretos e indiretos para a administração, servidor e sociedade; a Lei nº 12.551, as Resoluções nº 207, de 2016, e nº 151, de 2015, do CNJ e do CSJT, respectivamente; além dos resultados exitosos obtidos com o teletrabalho no âmbito do TST e dos trabalhos realizado pela Comissão instituída pelo ATO.TST.GP. nº 346 de 2011, com o objetivo de realizar estudos e propor medidas destinadas ao aperfeiçoamento do modelo de Gestão de Pessoas do TST (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2018a).

Nos termos da Resolução teletrabalho é: “modalidade de trabalho realizada de forma remota, com a utilização de recursos tecnológicos.” Em complemento ao conceito, a norma prediz que as atividades desempenhadas externamente, em razão da natureza do cargo ou das atribuições da unidade de lotação, não se enquadram na definição de teletrabalho (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2018a).

As características gerais do regime de teletrabalho instituído no TST são apresentadas ao longo da Resolução, quais sejam: caráter facultativo; a critério do gestor da unidade; restrito as atribuições em que seja possível mensurar objetivamente o desempenho do servidor, não se constituindo direito ou dever do servidor; formalizado por meio de termo de adesão, onde constará as metas e o plano de trabalho individualizado; prazo máximo de atuação no regime é de 2 (dois) anos, podendo ser concedido novos períodos a critério do gestor, condicionado à

entrega dos resultados previstos no plano de trabalho individualizado e devidamente justificado pelo gestor; meta de desempenho do teletrabalhador, no mínimo, 15% (quinze por cento) superior as dos servidores que exercem as atividades de forma presencial; limite máximo de teletrabalhador por unidade é de 30% (trinta por cento) podendo ser aumentado para até 50% (cinquenta por cento) por decisão do Presidente do TST, mediante solicitação fundamentada da unidade interessada; horário para cumprimento do teletrabalho será no período das 6 às 22 horas; alcance das metas de desempenho estipuladas no plano de trabalho corresponde ao cumprimento da jornada de trabalho; desligamento pode ocorrer a qualquer tempo, a pedido do servidor ou do gestor da unidade (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2018a).

A Resolução apresenta as vedações e prioridades para o ingresso no regime em teletrabalho.

Quanto às vedações, a resolução prediz que é vedado o ingresso no regime de teletrabalho ao servidor que esteja em estágio probatório; que tenha subordinado; que ocupe cargo ou função comissionada de chefia ou direção; que apresente contradições por motivo de saúde, constatadas em perícia média; que tenha sofrido penalidade disciplinar nos dois anos anteriores à indicação; que esteja fora do Distrito Federal ou do Entorno, salvo os servidores que tenham direito à licença para acompanhar o cônjuge ou companheiro (a) que foi deslocado para outro ponto do território nacional, para o exterior ou para o exercício de mandato eletivo dos Poderes Executivo e Legislativo na forma do artigo 84 da Lei nº 8.112/90, e a critério da Presidência, hipótese que afasta a vedação do teletrabalho em estágio probatório e a exigência de reunir-se a cada período de 15 (quinze) dias para apresentação de resultados. Há exceções, também, para situações excepcionais, dentro do território nacional, fundamentada pelo servidor e gestor da unidade, mediante autorização da Presidência, bem como a critério do respectivo Ministro, dentro do território nacional, para servidores lotados em Gabinete de Ministro, afastando a exigência de reunir-se a cada período de 15 (quinze) dias (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2018a).

O regulamento estabelece que tenham prioridade em ingressar no regime de teletrabalho os servidores com deficiência, os que tenham filhos, cônjuge ou dependentes com deficiência, as gestantes e as lactantes, os que estejam de licença para acompanhar cônjuge, e os que demonstrem comprometimento e habilidades de autogerenciamento do tempo e de organização (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2018a).

Terá prioridade, também, a exercer a atividade em teletrabalho, o servidor que desenvolva atividades que demandem maior esforço individual e menor interação com outros servidores (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2018a).

No que se refere à gestão do teletrabalho, a regulamentação dispõe que será realizado com participação conjunta da Comissão de Gestão do Teletrabalho, do gestor da unidade, da Secretaria de Saúde (SESAUD), da Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas (CDEP) e da Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação (SETIN) e estabelece a atribuição de cada participante desse regime.

A Comissão de Gestão do Teletrabalho sob a supervisão do Secretário-Geral da Presidência será composta por servidores efetivos do Quadro de Pessoal em exercício no TST. Assim, serão integrantes da Comissão: o Secretário de Gestão de Pessoas, o Coordenador de Desenvolvimento de Pessoas, um servidor da Assessoria de Gestão Estratégica, um servidor lotado em Gabinete de Ministro, um servidor da Secretaria-Geral Judiciária, um servidor da Secretaria de Saúde, um servidor da Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação, e um representante da entidade sindical ou, na ausência desta, da associação de servidores (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2018a).

A Resolução prediz, ainda, que “a Comissão terá pelo menos um servidor de unidade participante do teletrabalho” (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2018a).

A referida Comissão tem como atribuições: analisar os resultados do teletrabalho apresentados pelas unidades que aderiram ao regime de teletrabalho, mediante avaliações semestrais; propor ajustes na regulamentação; apresentar relatório anual, para a Presidência do TST, com descrição dos resultados; analisar e deliberar, fundamentadamente, os casos omissos (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2018a).

A Resolução Administrativa nº 1.970, de 2018, do Superior Tribunal do Trabalho, define gestor da unidade como: “magistrado ou servidor ocupante de cargo em comissão responsável pelo gerenciamento da unidade”. O gestor possui como competências: indicar, dentre os interessados, aqueles que realizarão teletrabalho observando as vedações e prioridades; definir prazo para atuação no regime de teletrabalho por servidor, observando os limites e as ressalvas da Resolução; estabelecer metas; elaborar o plano de trabalho; acompanhar o teletrabalho e a adaptação do teletrabalhador; aferir e monitorar o cumprimento das metas que foram estabelecidas; encaminhar relatório semestral, à coordenadoria de

desenvolvimento de pessoas do TST, com a relação dos servidores em teletrabalho, as dificuldades e quaisquer situações que possam auxiliar no desenvolvimento do regime, bem como os resultados alcançados, inclusive quanto ao incremento da produtividade; formalizar as ocorrências de descumprimento dos deveres dos teletrabalhadores junto a coordenadoria de desenvolvimento de pessoas; formalizar o desligamento do servidor em regime de teletrabalho (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2018a).

A Secretaria de Saúde (SESAUD) e a Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas (CDEP) atuarão em conjunto participando da seleção dos servidores, avaliando, dentre os interessados em ingressar no regime, aqueles cujo perfil mais se ajusta à realização do teletrabalho. Acompanharão, periodicamente, os teletrabalhadores, verificando as condições de trabalho e saúde para que possam continuar na modalidade de teletrabalho (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2018a).

A resolução traz as orientações ergonômicas a serem observadas e cumpridas pelos servidores em regime de teletrabalho, tais como dicas para manter a postura correta, a iluminação do ambiente de trabalho, regulagem do brilho do monitor e pausas necessárias, dentre outras especificações. Essas orientações estão disponíveis no anexo I da norma e tem a finalidade de orientar os teletrabalhadores visando à promoção da saúde e prevenção de doenças ocupacionais.

A Secretaria de Saúde (SESAUD) realizará o agendamento e a solicitação dos exames médicos periódicos do servidor em teletrabalho, a ser realizado anualmente, respeitando os critérios do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO). E, por meio da Divisão Médica será responsável, também, por receber os atestados ou relatórios médicos, efetivados por até 3(três) dias do afastamento, dos servidores em teletrabalho, observando as seguintes regras: para o teletrabalhador que reside fora do Distrito Federal (DF) ou Entorno é facultado apresentar os documentos no Serviço Médico do TRT correspondente e encaminhar os originais ao TST para fins de registro administrativo e para o servidor que reside no exterior, deverá apresentar na forma que a lei exigir para a validação no território nacional (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2018a).

Quanto às práticas de gestão, no que se refere ao acompanhamento e a capacitação, a Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas (CDEP) realizará, no mínimo, uma entrevista individual no primeiro período de realização do teletrabalho e será promovida, no mínimo, uma

ação anual de capacitação e de troca de experiências para gestores e servidores envolvidos com o teletrabalho. Compete, também, à Coordenadoria consolidar as informações enviadas pelas unidades e apresentar à Comissão de Gestão do Teletrabalho (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2018a).

Com relação à estrutura física e tecnológica necessária ao desenvolvimento das atividades, compete, exclusivamente, ao servidor providenciar, observando o padrão de ergonomia e requisitos mínimos dos equipamentos de informática, constantes na Resolução, podendo solicitar orientação técnica da Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação (SETIN) e/ou da Secretaria de Saúde. O servidor assinará, antes do início do teletrabalho, declaração expressa de que a estrutura em que executará o teletrabalho atende às exigências (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2018a).

O anexo II da resolução enumera os requisitos tecnológicos necessários para teletrabalhar:

- 1 – Internet banda larga com velocidade de transmissão mínima de 2Mbps;
- 2 - Equipamento com processador de, no mínimo, 1GHz;
- 3 - Memória de 2GB;
- 4 - Espaço em disco (livre) de 100MB para instalação do plugin Citrix e cadeias de certificados necessárias;
- 5 - Sistema operacional Windows XP ou mais recente;
- 6 - Internet explorer 8 ou mozilla Firefox 13;
- 7 - Ferramenta antivírus atualizada; e
- 8 - No caso de conexões wireless (sem fio), o servidor teletrabalhador deverá desempenhar suas atividades em local adequado às normas de ergonomia (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2018a).

À Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação (SETIN) compete viabilizar o acesso remoto e controlado dos teletrabalhadores aos sistemas do Tribunal Superior do Trabalho (TST), bem como divulgar os requisitos tecnológicos mínimos para o referido acesso (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2018a).

O servidor em teletrabalho poderá utilizar os serviços de suporte ao usuário, por meio de ramal disponível, observando o horário de expediente do TST, sendo o suporte restrito ao acesso e ao funcionamento dos sistemas do Tribunal, vedado o atendimento presencial ou

remoto (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2018a).

Acerca do servidor teletrabalhador, a Resolução prediz que é dever do servidor em regime de teletrabalho, sob pena de suspensão temporária ou definitiva do regime, além de abertura de processo disciplinar para apuração de responsabilidade, quando for o caso: cumprir a meta estabelecida; desenvolver as atividades no Distrito Federal e no Entorno, não podendo ausentar-se, em dias de expediente, sem a autorização prévia formal de seu superior, ressalvadas as exceções que autorizam o teletrabalho fora do DF ou do entorno; comparecer às dependências do TST sempre que convocado; manter telefones, permanentemente, atualizados e ativos; consultar o e-mail institucional diariamente; informar a chefia imediata acerca da evolução do trabalho, bem como indicar eventual dificuldade, dúvida ou informação que possa atrasar ou prejudicar o andamento das atividades; reunir-se com a chefia imediata a cada período máximo de 15 (quinze) dias; respeitar o horário de realização do teletrabalho no período das 6 às 22 horas; cumprir as atividades de forma direta; arcar com as despesas de deslocamento para comparecer as dependências do Tribunal Superior do Trabalho (TST); guardar sigilo das informações contidas em processo e documentos que tenha acesso em razão da atividade em teletrabalho, sob pena de responsabilidade nos termos da legislação em vigor (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2018a).

O servidor em regime de teletrabalho não poderá se utilizar de terceiros, servidores ou não, para o cumprimento das metas de desempenho estabelecidas; não poderá estabelecer qualquer contato com partes ou advogados vinculados, direta ou indiretamente, aos dados acessados; e, no exercício de substituição de cargo ou função terá o regime de teletrabalho suspenso.

O desligamento do teletrabalho poderá ocorrer, a qualquer tempo, a pedido do servidor com comunicado prévio ao gestor que formalizará o desligamento junto à Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas, bem como a pedido do gestor da unidade, no interesse da Administração.

A Resolução determina que a relação dos servidores em regime de teletrabalho seja disponibilizada no Portal Transparência, devendo ser atualizada trimestralmente. De acordo com o relatório de servidores em teletrabalho, atualizado em 12/03/2020, disponibilizado no referido portal, o TST possui servidores das áreas administrativa e judiciária em teletrabalho, conforme disposto:

Tabela 1 — Servidores em regime de teletrabalho no Tribunal Superior do Trabalho.

Unidade	Quantidade
Coordenadoria de Auditoria de Gestão Administrativa	2
Coordenadoria de Classificação, Atuação e Distribuição de Processos	28
Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas	3
Coordenadoria de Editoria e Imprensa	2
Coordenadoria de Informações Funcionais	1
Coordenadoria de Infra-Estrutura Tecnológica	5
Coordenadoria de Licitações e Contratos	2
Coordenadoria de Material e Logística	6
Coordenadoria de Processos Eletrônicos	7
Gabinete do Ministro Renato de Lacerda Paiva	1
Gabinete da Ministra Delaíde Miranda Arantes	7
Gabinete da Ministra Dora Maria da Costa	1
Gabinete da Ministra Kátia Magalhães Arruda	10
Gabinete da Presidência	1
Gabinete da Ministra Maria Helena Mallman	3
Gabinete do Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira	4
Gabinete do Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão	2
Gabinete do Ministro Douglas Alencar Rodrigues	2
Gabinete do Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos	3
Gabinete do Ministro Hugo Carlos Scheuermann	9
Gabinete do Ministro José Roberto Freire Pimenta	2
Gabinete do Ministro Márcio Eurico Vitral Amaro	1
Gabinete do Ministro Maurício Godinho Delgado	7
Gabinete da Vice-Presidência	2
Gabinete do Ministro Waldir Oliveira da Costa	2
Gabinete do Ministro Evandro Valadão	1
Gabinete do Ministro Leilo Bentes Corrêa	1
Secretaria da 3ª Turma	1
Secretaria da 7ª Turma	3
Total	119

Fonte: A autora

6.2 Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT2) – SP

6.2.1 Características Gerais do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT2) – SP

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT2) é órgão da Justiça do Trabalho com sede na cidade São Paulo, capital do estado de São Paulo. Tem como missão “promover a pacificação social oferecendo uma prestação jurisdicional rápida, acessível e efetiva nos litígios sob a jurisdição trabalhista”, como visão “ser reconhecido pela sociedade como instituição de excelência, que atua com celeridade, credibilidade, relevância e efetividade na prestação jurisdicional” e como valores: “ética, transparência, celeridade, efetividade, comprometimento, inovação, valorização das pessoas e da cidadania, acessibilidade, responsabilidade socioambiental” (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO, [ca. 2015], s. p.).

O TRT2 tem jurisdição na cidade de São Paulo e nas regiões de Guarulhos, Osasco, ABC paulista e Baixada Santista, totalizando 46 (quarenta e seis) municípios, dos quais 32 (trinta e dois) dispõem de fóruns trabalhistas, estando 3 (três) na capital paulista, o fórum Ruy Barbosa com 90 Varas do Trabalho, na Barra Funda, e os fóruns da Zona Leste com 14 Varas do Trabalho e da Zona Sul com 20 Varas do Trabalho. Ao todo são 217 (duzentas e dezessete) Varas do Trabalho, assim distribuídas (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO, 2019):

Tabela 2 - Varas do Trabalho do TRT da 2ª Região.

Localização	Quantidade de Varas do Trabalho
São Paulo (município)	124
Guarulhos	13
São Bernardo do Campo	8
Santos	7
Osasco	6
Barueri	5
Cubatão	3
Santo André	5
Diadema	4
Mogi das Cruzes	4
Guarujá	3

Continua

Conclusão

Localização	Quantidade de Varas do Trabalho
Mauá	3
São Caetano do Sul	3
Carapicuíba	2
Cotia	2
Franca da Rocha	2
Itapeccerica da Serra	2
Itaquaquecetuba	2
Santana de Parnaíba	2
São Vicente	2
Suzano	2
Taboão da Serra	2
Praia Grande	2
Arujá	1
Caieiras	1
Cajamar	1
Embu das Artes	1
Ferraz Vasconcelos	1
Itapevi	1
Jandira	1
Poa	1
Ribeirão Pires	1
Total	217

Fonte: A autora.

O TRT2 é composto pelos órgãos a seguir: Tribunal Pleno, Órgão Especial, Presidência do Tribunal, Vice-Presidência Administrativa, Vice-Presidência, Corregedoria Regional, Seção Especializada em dissídios coletivos, 8 (oito) Seções Especializadas em dissídios individuais, 18 (dezoito) Turmas, Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, Conselho da Ordem do Mérito Judiciário do Trabalho da 2ª Região e Ouvidoria (TRIBUNAL REGIONAL DA 2ª REGIÃO, 2007).

Quanto ao quantitativo de cargos de magistrados e servidores, o TRT2 possui 94 (noventa e quatro) cargos de Desembargador do Trabalho, 231 (duzentos e trinta e um) cargos de Juiz do Trabalho Titular, 372 (trezentos e setenta e dois) cargos de Juiz do Trabalho substituto, 2.688 (dois mil, seiscentos e oitenta e oito) cargos de Analista Judiciário, 3.170 (três

mil, cento e setenta) cargos de Técnico Judiciário e 40 (quarenta) cargos de Auxiliar Judiciário (TRIBUNAL REGIONAL DA 2ª REGIÃO, 2017).

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT2) regulamentou o teletrabalho por meio do Ato GP Nº 56, de 2018 (TRIBUNAL REGIONAL DA 2ª REGIÃO, 2018).

6.2.2 Ato do Gabinete da Presidência (GP) nº 56, de 29 de outubro de 2018.

O Ato GP nº 56/2018 apresenta em suas considerações os motivos que ensejaram a regulamentação do teletrabalho no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT2), conforme a seguir: o disposto nas Resoluções CNJ nº 227/2016 e CSJT nº 151/2015 e 207/2017; o princípio da eficiência, previsto no artigo 37 da Constituição Federal de 1988; o avanço tecnológico, a exemplo dos sistemas que permitem o trabalho à distância como o Processo Judicial Eletrônico (PJe), o Processo Administrativo (PROAD) e o Sistema de Gestão de Pessoas (SIGEP); as vantagens e os benefícios advindos do teletrabalho para a Administração, para os servidores e para a sociedade, possibilitando otimizar o trabalho, melhorar a qualidade de vida dos servidores e reduzir os custos operacionais do Tribunal.

O normativo conceitua teletrabalho como “modalidade de trabalho realizado preponderantemente fora das dependências do Tribunal, com a utilização de recursos tecnológicos” (TRIBUNAL REGIONAL DA 2ª REGIÃO, 2018).

O teletrabalho instituído no TRT2 apresenta as seguintes características: caráter facultativo, a critério do gestor da unidade; restrito às atribuições em que seja possível mensurar objetivamente o desempenho, não se constituindo direito, nem dever do servidor; compete ao gestor da unidade ou a chefia imediata indicar, entre os servidores interessados, quem participará do teletrabalho, condicionado a aprovação formal da Presidência, que pode delegar tal competência; é facultado a Administração proporcionar o revezamento entre os servidores interessados em ingressar no regime de teletrabalho; a quantidade máxima de servidor em teletrabalho por unidade é de 30% (trinta por cento), admitida excepcionalmente a majoração para 50% (cinquenta por cento), a critério da Presidência, mediante solicitação fundamentada da unidade interessada; a meta de desempenho do teletrabalhador será superior à estipulada aos servidores que exercem as mesmas atividades de forma presencial; o estabelecimento das metas e a elaboração do plano de trabalho são requisitos para a implantação do teletrabalho na unidade; as metas podem ser diárias, semanais e/ou mensais, alinhadas ao Plano Estratégico do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região; o alcance da meta de desempenho corresponde ao

cumprimento de jornada de trabalho; o desligamento pode ocorrer, a qualquer tempo, a pedido do servidor, a pedido do gestor da unidade, justificadamente, bem como por determinação da Presidência (TRIBUNAL REGIONAL DA 2ª REGIÃO, 2018).

O Ato GP nº 56/2018 apresenta as vedações, as prioridades e as condições para o ingresso do servidor no regime de teletrabalho.

Quanto às vedações de ingresso no regime de teletrabalho, a regulamentação dispõe que é proibido autorizar teletrabalho ao servidor que esteja em estágio probatório; tenha subordinado; ocupe cargo de direção ou chefia; apresente contradições por motivo de saúde; tenha sofrido penalidade disciplinar, previstas no artigo 127 da Lei nº 8.112, a exemplo de, advertência, suspensão, demissão, nos dois anos anteriores à indicação; esteja fora do país, salvo na hipótese de servidores que tenham direito à licença para acompanhar o cônjuge ou companheiro (TRIBUNAL REGIONAL DA 2ª REGIÃO, 2018; BRASIL, 1990).

Dentre os interessados em ingressar no regime de teletrabalho terão prioridades os servidores com deficiência; os que tenham filhos, cônjuge ou dependentes com deficiência; as gestantes e as lactantes; os servidores licenciados para acompanhamento de cônjuge; e os que demonstrem comprometimento e habilidades de autogerenciamento do tempo e de organização (TRIBUNAL REGIONAL DA 2ª REGIÃO, 2018).

As condições exigidas ao servidor interessado em ingressar no regime de teletrabalho estão relacionadas com a avaliação e acompanhamento da saúde do servidor. Assim o normativo dispõe que a participação do servidor na modalidade teletrabalho condiciona-se a:

- a) avaliação médica e biopsicossocial, realizada pelas áreas competentes do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, visando detectar condições de risco e fornecer orientações, se necessárias;
- b) adesão anual obrigatória do servidor interessado aos exames médicos periódicos realizados pela Secretaria de Saúde do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, que poderá ser realizada concomitantemente quando da presença do servidor à sua unidade de origem para reuniões com a chefia imediata, conforme devidamente estabelecido no plano de trabalho (TRIBUNAL REGIONAL DA 2ª REGIÃO, 2018).

Com relação à gestão do teletrabalho, o normativo aponta como responsáveis pelo gerenciamento dessa modalidade de trabalho, a Comissão de Gestão do Teletrabalho, o gestor da unidade e a chefia imediata com suporte da Secretaria de Gestão de Pessoas, da Secretaria de Saúde e da Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação do Tribunal Regional

do Trabalho da 2ª Região (TRT2).

A Comissão de Gestão do Teletrabalho que tem como competência realizar avaliações anuais a respeito da prática do teletrabalho, a partir de relatórios a serem apresentados pelos gestores das unidades participantes, será composta por um Desembargador, um Juiz Auxiliar da Presidência, um representante da Secretaria de Gestão de Pessoas, um representante da Secretaria de Saúde, um Diretor de Secretaria de unidade participante do teletrabalho e um representante da entidade sindical dos servidores. A coordenação será exercida pelo Desembargador (TRIBUNAL REGIONAL DA 2ª REGIÃO, 2018).

O Ato GP nº 56/2018 define gestor de unidade como: “magistrado, diretor de secretaria, diretor de coordenadoria ou servidor ocupante de cargo em comissão, responsável pelo gerenciamento da unidade” e chefia imediata: “diretor de vara do trabalho, chefe de seção ou servidor ocupante de cargo em comissão ou função comissionada de natureza gerencial, ao qual se reporta diretamente outro servidor com vínculo de subordinação” (TRIBUNAL REGIONAL DA 2ª REGIÃO, 2018).

O gestor da unidade e a chefia imediata possuem atribuições em conjunto, conforme segue: indicar, dentre os servidores interessados, aqueles que irão realizar o teletrabalho, por meio de envio de formulário de indicação e de planejamento individualizado para a Secretaria de Gestão de Pessoas; estabelecer o período em que o servidor em teletrabalho estará à disposição para tratar de assuntos de interesse do Tribunal; acompanhar o desenvolvimento das atividades e a adaptação do servidor ao teletrabalho; aferir e monitorar o cumprimento das metas; avaliar a qualidade do trabalho apresentado; encaminhar relatório semanal à Comissão de Gestão do Teletrabalho com a relação de servidores, dificuldades verificadas e situações identificadas que possam auxiliar no desenvolvimento do teletrabalho, os resultados alcançados, inclusive o incremento da produtividade (TRIBUNAL REGIONAL DA 2ª REGIÃO, 2018).

O gestor da unidade é responsável por elaborar relatório anual constando o nome dos servidores envolvidos no teletrabalho, os resultados obtidos e as dificuldades observadas, bem como pela guarda dos documentos que embasaram os relatórios apresentados (TRIBUNAL REGIONAL DA 2ª REGIÃO, 2018).

A critério do gestor da unidade ou da chefia imediata, a Secretaria de Gestão de Pessoas e a Secretaria de Saúde do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região podem auxiliar na

seleção dos servidores que desejem ingressar no regime de teletrabalho, avaliando o perfil que melhor se ajusta à realização do teletrabalho (TRIBUNAL REGIONAL DA 2ª REGIÃO, 2018).

Quanto à estrutura física e tecnológica necessária ao desenvolvimento das atividades em teletrabalho, compete, exclusivamente, ao servidor providenciar, observando o padrão de ergonomia e requisitos mínimos dos equipamentos de informática, não cabendo ao Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT2) ressarcir eventuais despesas realizadas pelo servidor com instalações e equipamentos. O servidor assinará, antes do início do teletrabalho, declaração expressa de que a estrutura em que executará o teletrabalho atende às exigências, podendo solicitar orientações sobre os aspectos ergonômicos e os requisitos técnicos dos equipamentos, cabendo ao TRT2 realizar periodicamente campanhas educativas sobre esses assuntos (TRIBUNAL REGIONAL DA 2ª REGIÃO, 2018).

A Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação será responsável por viabilizar o acesso remoto e controlado dos teletrabalhadores aos sistemas do TRT2, divulgar os requisitos tecnológicos mínimos para o referido acesso e proceder a instalação de sistemas em equipamentos do servidor mediante acesso remoto ou em oficina (TRIBUNAL REGIONAL DA 2ª REGIÃO, 2018).

Com relação ao servidor, a regulamentação dispõe acerca de seus deveres. Assim, é dever do servidor em regime de teletrabalho, sob pena de suspensão temporária ou definitiva do regime, além de abertura de processo disciplinar para apuração de responsabilidade, quando for o caso: cumprir, no mínimo, a meta estabelecida; comparecer às dependências do TRT2 sempre que convocado; manter telefones, permanentemente, atualizados e ativos nos dias úteis, das 11h às 19h, horário de Brasília; consultar o e-mail institucional diariamente; informar a chefia imediata acerca da evolução do trabalho, bem como indicar eventual dificuldade que possa atrasar ou prejudicar o andamento das atividades; reunir-se com a chefia imediata, mensalmente, bimestralmente, de forma presencial ou por teleconferência ou outro meio eletrônico para apresentar resultados parciais e finais, obter orientações e informações, de modo a proporcionar o acompanhamento das atividades; guardar sigilo dos dados acessados remotamente, observando as normas internas de segurança da informação e comunicação; manter atualizado os sistemas institucionais instalados em seus equipamentos pessoais de trabalho; retirar processos e quaisquer documentos físicos do Tribunal somente com assinatura de termo de recebimento e responsabilidade e devolvê-los íntegros; cumprir as atividades de forma direta (TRIBUNAL REGIONAL DA 2ª REGIÃO, 2018).

As normas de segurança da informação prescrita na Política de Segurança Institucional do TRT2 deverão ser observadas pelo servidor em teletrabalho, cabendo-lhe: assegurar a proteção do equipamento utilizado, por meio do uso de software antivírus atualizado; não utilizar os recursos disponíveis pelo TRT2, em razão do teletrabalho, nos estabelecimentos públicos de acesso à internet; garantir a compatibilidade do equipamento utilizado, em especial o navegador para pacote de aplicativos da mesa de trabalho, com o ambiente computacional padrão do TRT2; armazenar as informações e documentos nos sistemas ou no ambiente corporativo de colaboração do Tribunal (TRIBUNAL REGIONAL DA 2ª REGIÃO, 2018).

O servidor em regime de teletrabalho não poderá se utilizar de terceiros, servidores ou não, para o cumprimento das metas de desempenho estabelecidas; não poderá repassar informações às partes ou advogados, vinculados, direta ou indiretamente, aos dados acessados pelo servidor ou os disponíveis a sua unidade de trabalho; não caberá pagamento de adicional por prestação de serviço extraordinário para o cumprimento das metas; não poderá ser adquirido banco de horas durante o período de atuação no teletrabalho, podendo usufruir o banco de horas previamente constituído em trabalho presencial, mediante anuência da chefia imediata (TRIBUNAL REGIONAL DA 2ª REGIÃO, 2018).

O desligamento do teletrabalho poderá ocorrer, a qualquer tempo, a pedido do servidor; por solicitação do gestor da unidade, justificadamente, no interesse da Administração; e por determinação da Presidência (TRIBUNAL REGIONAL DA 2ª REGIÃO, 2018).

Nos anexos do Ato GP nº 56/2018 constam os formulários de indicação e planejamento do regime de teletrabalho (Anexo I) e de monitoramento do teletrabalho (Anexo II).

A relação dos servidores em regime de teletrabalho será disponibilizada pela Secretaria de Gestão de Pessoas, no Portal Transparência, com atualização semestral.

De acordo com o relatório de servidores em teletrabalho, atualizado em fevereiro de 2020, disponibilizado no referido portal, o quantitativo de teletrabalhadores é de 192 pessoas no total (TRIBUNAL REGIONAL DA 2ª REGIÃO, 2017).

6.3 Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT9) – PR

6.3.1 Características Gerais do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT9) – PR

O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT9) é um órgão do Poder Judiciário

com sede em Curitiba e jurisdição no Estado do Paraná. Tem como missão “solucionar os conflitos provenientes das relações trabalhistas com justiça e efetividade na entrega da prestação jurisdicional”, como visão “ser referência na distribuição de justiça” e como valores: “acessibilidade, comprometimento, credibilidade, duração razoável do processo, efetividade, ética, inovação, justiça social, respeito, responsabilidade socioambiental e transparência” (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO, [201-], s. p.).

O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT9) possui 97 (noventa e sete) Varas do Trabalho distribuídas da seguinte forma (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO, [20--]):

Tabela 3 — Varas do Trabalho do TRT da 9ª Região.

Localização	Quantitativo de Varas do Trabalho
Curitiba (PR)	23
Londrina	8
Maringá	5
São José dos Pinhais	5
Cascavel	4
Ponta Grossa	4
Foz do Iguaçu	3
Paranaguá	3
Apucarana	2
Araucária	2
Colombo	2
Cornélio Procopio	2
Francisco Beltrão	2
Guarapuava	2
Pato Branco	2
Toledo	2
Umuarama	2
Arapongas	1
Assis Chateaubriand	1
Bandeirantes	1
Cambé	1
Campo Mourão	1
Castro	1
Cianorte	1
Dois vizinhos	1
Irati	1
Ivaiporã	1
Jacarezinho	1
Jaguariaíva	1
Laranjeiras do Sul	1
Marechal Cândido Rondon	1
Nova Esperança	1
Palmas	1

Continua

Conclusão	
Paranavaí	1
Pinhais	1
Porecatu	1
Rolândia	1
Santo Antônio da Platina	1
Telêmaco Borba	1
União da Vitória	1
Wenceslau Braz	1
Total	97

Fonte: A autora.

O TRT9 possui, também, 6 (seis) Varas Itinerantes nos municípios de Goioerê, Loanda, Medianeira, Pitanga, Rio Negro e São Mateus do Sul e 3 (três) Postos Avançados: o Posto Avançado de Palotina, vinculado à Vara do Trabalho de Assis Chateaubriand; o Posto Avançado de Campo Largo, vinculado administrativamente à Direção do Fórum de Araucária e o Posto Avançado de Ibatí, vinculado à Vara do Trabalho de Wenceslau Braz (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO, [20--]).

São órgãos do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região: Tribunal Pleno, Órgão Especial, Seção Especializada, Turmas, Presidência, Vice-Presidência e a Corregedoria Regional (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO, [20--]).

Quanto ao quantitativo de cargos de magistrados, o TRT9 possui 31 (trinta e um) cargos de Desembargador do Trabalho, 97 (noventa e sete) cargos de Juiz Titular de Vara do Trabalho, 86 (oitenta e seis) cargos de Juiz do Trabalho Substituto (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO, [20--]).

O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT9) dispõe de 2.478 (dois mil, quatrocentos e setenta e oito) cargos efetivos de servidores, distribuídos da seguinte forma: 980 (novecentos e oitenta) cargos de Analista Judiciário, 1.472 (um mil, quatrocentos e setenta e dois) cargos de Técnico Judiciário e 26 (vinte e seis) cargos de Auxiliar Judiciário (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO, [20--]).

O teletrabalho é regulamentado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT9) pelo Ato nº 199, de setembro de 2018, referendado pela Resolução Administrativa nº 50, de 27 de maio de 2019.

6.3.2 Ato nº 199, de setembro de 2018

O Ato nº 199/2018 regulamenta o teletrabalho e o trabalho remoto no âmbito do

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT9) e define as duas modalidades de trabalho da seguinte forma: teletrabalho é a “modalidade de trabalho realizado fora das dependências deste Tribunal, com a utilização de infraestrutura e recursos tecnológicos próprios do interessado” e trabalho remoto é a “modalidade de trabalho realizado nas dependências deste Regional, em ambiente diverso da lotação oficial do servidor, com a utilização de infraestrutura e recursos tecnológicos do Tribunal” (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO, 2018).

Nesse estudo será descrito, apenas, a parte do Ato que trata da modalidade teletrabalho, objeto desta pesquisa.

O TRT9 expõe nas considerações do Ato nº 199/2018 a fundamentação que ensejou a regulamentação do teletrabalho no âmbito do órgão. Assim, o tribunal considerou o princípio da eficiência, previsto no artigo 37 da Constituição Federal de 1988; as Resoluções CNJ nº 227/2016 e CSJT nº 151/2015, como redação alterada pela Resolução CSJT nº 207/2017; a vinculação da produtividade dos Órgãos da Justiça do Trabalho com à otimização do tempo de trabalho e à melhoria da qualidade de vida de seus servidores; a restrição orçamentária do Poder Judiciário; a contribuição para a redução de consumo de água, esgoto, energia elétrica, papel e outros bens e serviços disponibilizados no Tribunal; e a experiência do projeto-piloto que instituiu em caráter experimental a realização do trabalho remoto (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO, 2018; CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2016; CONSELHO SUPERIOR DE JUSTIÇA DO TRABALHO, 2015b, 2017).

As características gerais do teletrabalho instituído no TRT9 são: caráter facultativo, a critério do gestor da unidade, em conveniência do serviço, não constituindo direito, nem dever do servidor; compete ao gestor da unidade indicar, entre os servidores interessados, quem participará do teletrabalho, condicionado a aprovação da Divisão de Dados Funcionais da Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT9; restrito as atividades em que seja possível mensurar objetivamente o desempenho do servidor; as atividades passíveis de serem desenvolvidas em teletrabalho são as cujo desenvolvimento, contínuo ou em determinado período, demandem maior esforço individual e menor interação com outros servidores; o revezamento entre os servidores interessados em ingressar no regime de teletrabalho deve ser promovido, sempre que possível; a quantidade máxima de servidor em teletrabalho por unidade é de 30% (trinta por cento), podendo ser majorado para 50% (cinquenta por cento), por decisão da Presidência, mediante solicitação fundamentada da unidade interessada; a meta de desempenho do

teletrabalhador devem ser estabelecidas pelo gestor e sempre que possível em consenso com os servidores, comunicando previamente a Secretaria de Gestão; o estabelecimento das metas diárias, semanais e/ou mensais e a elaboração do plano de trabalho são requisitos para a implantação do teletrabalho na unidade; o alcance da meta de desempenho corresponde ao cumprimento de jornada de trabalho; o desligamento pode ocorrer, a qualquer tempo, a pedido do servidor e por solicitação do gestor da unidade, justificadamente, no interesse da Administração (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO, 2018).

A regulamentação apresenta, vedações e prioridades como requisitos para a concessão do teletrabalho.

Com relação às vedações, o normativo prediz que é proibida a participação de servidor no regime de teletrabalho que esteja em estágio probatório; tenha subordinado; ocupe cargo de direção ou chefia; apresente contradições por motivo de saúde, confirmada em perícia médica; tenha sofrido penalidade disciplinar nos dois anos anteriores à indicação; esteja fora do país, salvo os servidores que tenham direito à licença para acompanhar o cônjuge (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO, 2018).

Quanto à prioridade em ingressar no regime de teletrabalho, o normativo confere ao servidor com deficiência; que tenha filho, cônjuge ou dependente com deficiência; gestante e lactante; que demonstre comprometimento e habilidade de autogerenciamento do tempo e de organização; que esteja usufruindo de licença ou removido para acompanhar cônjuge, neste caso deve declinar da licença/remoção para o exercício efetivo do cargo (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO, 2018).

No tocante à gestão do teletrabalho, o normativo aponta como responsáveis pelo gerenciamento dessa modalidade de trabalho, a Comissão de Gestão do Teletrabalho, o gestor da unidade e chefia imediata, tendo como suporte a Divisão de Dados Funcionais da Secretaria de Gestão de Pessoas, a Divisão de Saúde Ocupacional, Desenvolvimento e Benefícios e a Secretaria de Tecnologia da Informação. Cada participante da gestão tem suas atribuições definidas no Ato nº 199/2018.

A Comissão de Gestão do Teletrabalho tem como competência analisar os resultados apresentados pelas unidades participantes, em avaliações semestrais, propor os aperfeiçoamentos necessários, além de analisar e deliberar dúvidas e casos omissos, fundamentadamente. A comissão compõe-se de sete membros, sendo um magistrado, um

servidor da Divisão de Dados Funcionais; um servidor da Divisão de Admissão, Movimentação e Carreira; um servidor da Divisão de Saúde Ocupacional, Desenvolvimento e Benefícios; um representante da entidade sindical ou, na ausência desta, de associação de servidores; um servidor ocupante de cargo de direção de secretaria de Vara do Trabalho e um servidor representante de Gabinete de Desembargador. A Presidência da Comissão será exercida pelo magistrado e o servidor representante da área de movimentação será seu substituto. O servidor representante da área de saúde será o Secretário da Comissão e seu substituto será o servidor representante da área de movimentação (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO, 2018).

A regulamentação define gestor da unidade: “magistrado ou servidor ocupante de cargo de chefia, responsável pelo gerenciamento da unidade” e chefia imediata: “servidor ocupante de cargo em comissão ou de função comissionada de natureza gerencial, ao qual se reporta diretamente outro servidor com vínculo de subordinação” (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO, 2018).

O gestor da unidade e a chefia imediata possuem atribuições comuns, tais como: acompanhar o trabalho e a adaptação dos servidores em regime de teletrabalho; aferir e monitorar o cumprimento das metas; avaliar a qualidade do trabalho apresentado; encaminhar relatório semestral à Comissão Permanente de Gestão do Teletrabalho, com a relação dos servidores em teletrabalho, indicando as dificuldades verificadas e quaisquer outras situações detectadas que possam auxiliar no desenvolvimento do teletrabalho, bem como os resultados alcançados; definir a periodicidade das reuniões com o objetivo de aferir os resultados, bem como revisar e ajustar metas, se necessário; definir a periodicidade em que o servidor em teletrabalho deverá comparecer à unidade para exercício regular de suas atividades (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO, 2018).

Além das atribuições em conjunto com a chefia imediata, o gestor da unidade, também, é o responsável por indicar o servidor para atuar no teletrabalho por meio de formulário próprio no sistema oficial de tramitação administrativa com a seguinte documentação: plano de trabalho; declaração expressa do servidor interessado em ingressar no regime de teletrabalho de que a instalação em que desempenhará as atribuições atende as exigências de tecnologia, de segurança e que mantém sistema operacional e solução antivírus licenciados e atualizados; declaração de saúde conforme orientação repassada pela Divisão de Saúde Ocupacional acerca da adequação ergonômica; e, termo de ciência de que preservará sigilo dos dados acessados,

cumprirá diretamente as atividades e não repassará informações às partes ou advogados vinculados, direto ou indiretamente, aos dados acessados ou àqueles disponíveis à sua unidade de trabalho (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO, 2018).

Compete à Divisão de Dados Funcionais, da Secretaria de Gestão de Pessoas aprovar a participação dos servidores indicados pelos gestores das unidades, mediante análise dos requisitos objetivos constantes no regulamento, com publicação do expediente no Boletim de Serviço (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO, 2018).

A Divisão de Saúde Ocupacional, Desenvolvimento e Benefícios, da Secretaria de Gestão de Pessoas, será responsável por verificar se há compatibilidade das condições de saúde do servidor para sua adesão ao regime de teletrabalho. O servidor lotado na capital e região metropolitana será avaliado presencialmente pela referida Divisão de Saúde e o servidor lotado no interior poderá optar por apresentar laudo médico emitido por médico do trabalho de sua cidade ou ser avaliado pela área médica do Tribunal, hipótese na qual arcará com os custos de deslocamento. Compete, também, a referida unidade fornecer cartilha contendo instruções acerca da adequação ergonômica necessária ao desenvolvimento do teletrabalho (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO, 2018).

Quanto à estrutura física e tecnológica necessária ao desenvolvimento das atividades em teletrabalho, compete, exclusivamente, ao servidor providenciar. O servidor assinará declaração expressa de que a estrutura em que executará o teletrabalho atende às exigências tecnológicas, de segurança e que manterá sistema operacional e solução antivírus devidamente licenciados e atualizados (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO, 2018).

A Secretaria de Tecnologia da Informação será responsável por disponibilizar o acesso às aplicações necessárias para a realização do teletrabalho (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO, 2018).

No tocante ao servidor em regime de teletrabalho, a regulamentação estabelece que são deveres do teletrabalhador sob pena de suspensão temporária ou definitiva do regime e remessa de expediente ao Núcleo de Ética e Disciplina que fará a avaliação do ocorrido e sugerirá as medidas aplicáveis, quando for o caso: cumprir, no mínimo, a meta estabelecida; comparecer às dependências do Tribunal, quando convocado; manter contato de telefone atualizado e ativo nos dias úteis; consultar diariamente o e-mail institucional; manter a chefia imediata informada acerca dos desenvolvimento das atividades e eventuais dificuldades que possam atrasar ou

prejudicar o seu andamento; reunir-se com a chefia imediata para apresentar resultados, obter orientações e informações de modo a proporcionar o acompanhamento dos trabalhos; preservar o sigilo dos dados acessados; manter atualizado os sistemas institucionais instalados; cumprir diretamente as atividades (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO, 2018).

São estabelecidas, também, proibições aos servidores teletrabalhadores. Assim, o servidor em regime de teletrabalho não poderá se utilizar de terceiros, servidores ou não, para o cumprimento das metas de desempenho estabelecidas; não poderá repassar informações às partes ou advogados, vinculados, direta ou indiretamente, aos dados acessados pelo servidor ou os disponíveis a sua unidade de trabalho. O servidor teletrabalhador, também, não terá direito a ressarcimento de despesas decorrentes de deslocamento em decorrência da revogação ou término do período de teletrabalho, para comparecer a reuniões, para participar de cursos realizados na localidade de lotação (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO, 2018).

Os servidores em regime de teletrabalho deverão observar, quanto a retirada de processo e quaisquer documentos das dependências do Tribunal, as normas de segurança da informação e guarda de documentos, devendo devolvê-los na íntegra. A não devolução no prazo estabelecido ou qualquer outra irregularidade referente a integridade da documentação será adotado as providências administrativas e, se for o caso, judiciais cabíveis, pela chefia imediata e gestor da unidade, além do desligamento do teletrabalho (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO, 2018).

O servidor em regime de teletrabalho participará de seleção de remoção em igualdade de condições com os servidores que trabalham nas dependências do Tribunal (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO, 2018).

Dentre as práticas de gestão, o normativo aponta que a capacitação e o acompanhamento do servidor teletrabalhador ocorrerá por meio de entrevista individual, no primeiro ano de teletrabalho; oficina anual; e acompanhamento individual e de grupo requerido pelo servidor ou gestor da unidade à Divisão de Saúde Ocupacional, Desenvolvimento e Benefícios (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO, 2018).

O desligamento do teletrabalho poderá ocorrer, a qualquer tempo, a pedido do servidor; e por solicitação do gestor da unidade, justificadamente, no interesse da Administração (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO, 2018).

A relação dos servidores em regime de teletrabalho está disponibilizada no Portal Transparência.

De acordo com o relatório de servidores em teletrabalho disponibilizado no Portal Transparência, acessado em 18/05/2020, observou-se que o TRT9 possui servidores em teletrabalho conforme a Tabela 4 (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO, [20--]).

Tabela 4 — Servidores em regime de teletrabalho do TRT da 9ª Região.

Regime de teletrabalho	Total de teletrabalhadores
Servidor em Regime de Teletrabalho – Integral	298
Servidor em Regime de Teletrabalho – Exterior	12
Servidor em Regime de Teletrabalho – Revezamento	6
Total geral	316

Fonte: A autora.

6.4 Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (TRT11) – AM e RR

6.4.1 Características Gerais do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (TRT11) – AM e RR

O Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (TRT11) é um órgão do Poder Judiciário com sede na cidade de Manaus, capital do Amazonas, e jurisdição nos Estados do Amazonas e de Roraima.

O Tribunal possui 32 (trinta e duas) Varas do Trabalho, distribuídas da seguinte forma (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO, [20--]):

Tabela 5 — Varas do Trabalho do TRT da 11ª Região.

Localizadas no Estado do Amazonas e Roraima	Quantidade de Varas do Trabalho
Manaus (AM)	19
Parintins (AM)	1
Itacoatiara (AM)	1
Tabatinga (AM)	1

Continua

	Conclusão
Coari (AM)	1
Humaitá (AM)	1
Lábrea (AM)	1
Eirunepé (AM)	1
Manacapuru (AM)	1
Presidente Figueiredo (AM)	1
Tefé (AM)	1
Boa Vista (RR)	3
Total Geral de Varas no TRT11	32

Fonte: A autora.

São órgãos do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (TRT11): Tribunal Pleno, Seções Especializadas, Turmas, Presidência, Vice-Presidência, Corregedoria Regional e os Desembargadores do Trabalho (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO, 2018).

Quanto ao quantitativo de cargos de magistrados, o TRT11 possui 14 (catorze) cargos de Desembargador do Trabalho, 32 (trinta e dois) cargos de Juiz Titular de Vara do Trabalho, 32 (trinta e dois) cargos de Juiz do Trabalho Substituto (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO, [20--]).

O Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (TRT11) dispõe de 1.048 (hum mil e quarenta e oitos) cargos efetivos de servidores, distribuídos conforme segue: 328 (trezentos e vinte e oito) cargos de Analista Judiciário, 710 (setecentos e dez) cargos de Técnico Judiciário e 10 (dez) cargos de Auxiliar Judiciário (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO, [20--]).

Em 2019, o Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (TRT11) foi destaque no Prêmio do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) de Qualidade, conquistando o prêmio Diamante pelo segundo ano consecutivo. O Prêmio CNJ de Qualidade, instituído pela Portaria CNJ nº 88, de 28 de maio de 2019, visa estimular os tribunais brasileiros na busca pela excelência na gestão e planejamento; na organização administrativa e judiciária; na sistematização e disseminação das informações; e na produtividade, sob a ótica da prestação jurisdicional. A categoria Diamante premia os tribunais que alcançarem 10% (dez por cento) das maiores pontuações

relativas, desde que a pontuação relativa do tribunal supere 70% (setenta por cento) (NUNES, 2019).

A Resolução Administrativa nº 42, de 22 de fevereiro de 2017, regulamenta o teletrabalho no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (TRT11), em caráter complementar à Resolução CSJT nº 151, de 29 de maio de 2015.

6.4.2 Resolução Administrativa nº 42, de 22 de fevereiro de 2017.

O Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (TRT11) regulamentou a modalidade teletrabalho por meio da Resolução Administrativa nº 42/2017, em caráter complementar a Resolução CSJT nº 151/2015, observando as peculiaridades inerentes ao órgão (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO, 2017).

A regulamentação teve a finalidade de produzir disposições operacionais necessárias à execução do teletrabalho no âmbito do TRT11, uniformizando as rotinas e as atribuições dos envolvidos na gestão do teletrabalho.

Assim, com relação à gestão do teletrabalho, o normativo prediz que os responsáveis pelo gerenciamento será a Comissão de Gestão do Teletrabalho, o gestor da unidade e a chefia imediata, com suporte da Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação e da Secretaria de Gestão de Pessoas. Cada envolvido nesse regime de trabalho tem suas competências definidas na regulamentação.

Quanto à Comissão de Gestão do Teletrabalho, terá um cronograma de reunião com agendamento para a última sexta-feira útil anterior ao encerramento de cada trimestre, e, na última sexta-feira anterior ao encerramento do ano judiciário, podendo ocorrer reuniões extraordinárias. A finalidade da reunião é acompanhar o desenvolvimento do teletrabalho, tendo como base os dados extraídos do aplicativo utilizado nessa modalidade de trabalho (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO, 2017).

No que concerne à chefia imediata, a norma estabelece que será responsável por indicar o servidor para atuar no regime de teletrabalho, observando os requisitos, as prioridades, verificando ou diligenciando junto as unidades do Tribunal a situação do servidor quanto as vedações constantes na Resolução CSJT nº 151/2015. A chefia imediata, também, será responsável por fixar o parâmetro inicial de produtividade do servidor em teletrabalho sobre o qual incidirá o percentual de 15% (quinze por cento), ou seja, a meta de desempenho do

teletrabalhador será superior a do servidor que executa as mesmas atividades nas dependências do órgão, além de analisar, anualmente, a possibilidade de revezamento (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO, 2017).

Ao gestor da unidade caberá autorizar o ingresso do servidor na modalidade teletrabalho, após a indicação da chefia imediata, bem como analisar a possibilidade de revezamento na unidade. A efetivação no regime de teletrabalho será por meio de publicação de portaria de autorização no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho (DEJT) (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO, 2017).

A norma enumera as autoridades competentes para deferir o teletrabalho. Assim, nas Varas do Trabalho e no Núcleo de Apoio à Execução cabe ao Juiz responsável por essas unidades; nos gabinetes de desembargadores, na Vice-Presidência, na Corregedoria, na Escola Judicial e no Centro de Memória cabe ao desembargador responsável; na Diretoria-Geral, na Diretoria da Secretaria-Geral Judiciária e na Secretaria-Geral da Presidência, o detentor do cargo em comissão da unidade (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO, 2017).

Quanto à tecnologia e infraestrutura, a regulamentação estabelece que a Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação será responsável pelo aplicativo necessário à inserção dos dados referente ao teletrabalho, o qual gerará um banco de dados à disposição das chefias, gestores e comissão, assim como pelo sistema de ponto eletrônico para permitir a inserção da frequência do servidor em teletrabalho (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO, 2017).

Acerca do servidor em regime de teletrabalho, a norma declara que o teletrabalhador deverá cumprir os deveres descritos na Resolução CSJT nº 151/2015 sob pena de reavaliação por parte do gestor da unidade acerca da manutenção do servidor na modalidade teletrabalho (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO, 2017).

No Portal Transparência do sítio do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (TRT11) está disponível os formulários de controle de produtividade, de habilitação e de plano de trabalho, o acesso ao Sistema de Controle do Teletrabalho, a cartilha de orientações em saúde, bem como as normas utilizadas na institucionalização do teletrabalho no órgão, Resolução nº 227 (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2016), Resolução CSJT nº 151/2015 e Resolução Administrativa TRT11 nº 42/2017. Está disponibilizado, também, no

referido portal a Ata de Reunião da Comissão de Gestão do Teletrabalho, bem como relatórios dos servidores em teletrabalho.

A Ata de Reunião da Comissão de Gestão do Teletrabalho datada de 06 de dezembro de 2019 apresenta deliberações acerca da aplicação de pesquisa eletrônica destinadas a gestores e teletrabalhadores para coleta de dados sobre a gestão do teletrabalho na visão de ambos, com questões que relatem o estímulo ao teletrabalho, pontos positivos e negativos, ajustes de mobiliários e equipamentos; do calendário de reuniões; da necessidade de tecnologia mais viável para o registro e controle do teletrabalho devido ao crescente número de servidores que aderem ao teletrabalho; do mapeamento das atividades que sejam possíveis mensurar objetivamente o desempenho do servidor para fins de embasar os debates sobre o nível adequado de incremento de produtividade adotado pelos gestores; da realização de capacitação com parâmetros a serem decididos após obterem o resultado da pesquisa e o mapeamento das atividades.

No Portal Transparência, acessado em 18 de maio de 2020, estão disponíveis os relatórios de teletrabalho temporário, com data de disponibilização de 07/05/2020, ou seja, servidores que estão em regime de teletrabalho em razão do Ato Conjunto (AC) nº 02/2020/SGP/SCR, e o relatório, com data de disponibilização de 13/05/20, dos servidores que já estavam em regime de teletrabalho, independentemente da situação emergencial, conforme Tabela 6 (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO, [20--]):

Tabela 6 — Servidores em regime de teletrabalho do TRT da 11ª Região.

Regime de teletrabalho	Quantidade de teletrabalhadores
Teletrabalho (RA TRT11 nº 42/2017)	45
Teletrabalho temporário (AC nº 2/2020)	156

Fonte: A autora.

6.5 Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (TRT18) – GO

6.5.1 Características Gerais do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (TRT18) – GO

O Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (TRT18) é um órgão do Poder Judiciário com sede em Goiânia e jurisdição no Estado de Goiás. Tem como missão “promover a paz social mediante a solução dos conflitos trabalhistas com qualidade, efetividade e satisfação da sociedade”, como visão “alcançar a excelência na prestação dos serviços judiciais,

na gestão de pessoas e na gestão de recursos, até 2020” e como valores: “ética e transparência, valorização das pessoas, impessoalidade, comprometimento, celeridade, modernidade, responsabilidade socioambiental” (TRIBUNAL REGIONAL DA 18ª REGIÃO, 2020).

O Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (TRT18) possui 48 (quarenta e oito) Varas do Trabalho distribuídas conforme segue (TRIBUNAL REGIONAL DA 18ª REGIÃO, [20--]):

Tabela 7 — Varas do Trabalho do TRT da 18ª Região.

Localização	Quantidade de Varas do Trabalho
Goiânia (GO)	18
Anápolis (GO)	4
Rio Verde (GO)	4
Aparecida de Goiânia (GO)	3
Itumbiara (GO)	2
Caldas Novas (GO)	1
Catalão (GO)	1
Ceres (GO)	1
Formosa (GO)	1
Goianésia (GO)	1
Goiás (GO)	1
Goiatuba (GO)	1
Inhumas (GO)	1
Jataí (GO)	1
Luziânia	1
Mineiros	1
Palmeiras de Goiás	1
Posse (GO)	1
Quirinópolis (GO)	1
São Luís de Montes Belos (GO)	1
Uruaçu (GO)	1
Valparaíso de Goiás (GO)	1
Total	48

Fonte: A autora.

O TRT18 possui, também, 3 (três) Postos Avançados: o Posto Avançado de Iporá, vinculado à Vara do Trabalho de São Luís de Montes Belos; o Posto Avançado de Pires do Rio, vinculado à Vara do Trabalho de Palmeiras de Goiás e o Posto Avançado de Porangatu, vinculado à Vara do Trabalho de Uruaçu (TRIBUNAL REGIONAL DA 18ª REGIÃO, [20--]).

São órgãos do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região: Tribunal Pleno, Turmas, Presidência, Vice-Presidência, Corregedoria Regional, Desembargadores do Trabalho, Escola Judicial e a Ouvidoria (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO, 2019c).

Quanto ao quantitativo de cargos de magistrados, o TRT18 possui 14 (catorze) cargos de Desembargador do Trabalho, 48 (quarenta e oito) cargos de Juiz Titular de Vara do Trabalho, 48 (quarenta e oito) cargos de Juiz do Trabalho Substituto (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2010a).

O Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (TRT18) dispõe de 1.344 (um mil, trezentos e quarenta e quatro) cargos efetivos de servidores, distribuídos da seguinte forma: 714 (setecentos e catorze) cargos de Analista Judiciário, 625 (seiscentos e vinte e cinco) cargos de Técnico Judiciário e 5 (cinco) cargos de Auxiliar Judiciário (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2010a).

O teletrabalho foi regulamentado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (TRT18), inicialmente, por meio da Portaria TRT 18ª GP/DG/SCJ nº 001/2013, referendada pela Resolução Administrativa nº 22, de 24 de fevereiro de 2015, sendo revogada em 2016 com a expedição da Resolução Administrativa nº 160, de 8 de novembro de 2016, que foi atualizada em 2018 com a publicação das Resoluções Administrativas nº 27, de 29 de maio de 2018 e nº 69, de 21 de agosto de 2018.

6.5.2 Resolução Administrativa nº 160, de 8 de novembro de 2016, com alterações das Resoluções Administrativas nº 27/2018 e nº 69/2018

A Resolução Administração nº 160, de 8 de novembro de 2016 apresenta em suas considerações os motivos que ensejaram a regulamentação do teletrabalho no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (TRT18), quais sejam: o artigo 37 da Constituição Federal de 1988; a Lei nº 12.551/2011; a Resolução CNJ nº 207/2017 que regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário; a Resolução CSJT nº 151/2015 que incorpora a modalidade teletrabalho às práticas institucionais dos órgãos da Justiça do Trabalho; o avanço tecnológico; a promoção da melhoria da gestão de pessoas e a qualidade de vida, objetivos estratégicos do TRT18; os benefícios do teletrabalho para a administração, o trabalhador e a sociedade (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO, 2016, 2018).

O teletrabalho é conceituado na norma do TRT18 como: “modalidade de trabalho realizada de forma remota, com a utilização de recursos tecnológicos”. Em complemento a definição a Resolução prediz que “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” (TRIBUNAL REGIONAL DO

TRABALHO DA 18ª REGIÃO, 2016, 2018).

Assim como as normas do CNJ e do CSJT que regulamentam o teletrabalho dispõe acerca dos objetivos dessa modalidade, a Resolução Administração nº 160/2016, também, apresenta os objetivos a serem alcançados com a implantação do regime de teletrabalho no âmbito do TRT18.

Os objetivos enumerados na resolução do TRT18 foram estabelecidos na forma de benefícios para o órgão, para os servidores e para a sociedade, assim dispostos: aumentar a produtividade e a qualidade dos trabalhos realizados pelos servidores; promover meios de atrair servidores, motivá-los e comprometê-los com os objetivos do órgão; economizar tempo e reduzir custo de deslocamento; contribuir com os programas socioambientais, diminuindo poluentes e reduzindo o consumo de água, esgoto, energia elétrica, papel e outros bens e serviços disponibilizados no Tribunal; ampliar a possibilidade de trabalho aos servidores com dificuldade de deslocamento; aumentar a qualidade de vida dos servidores; promover a cultura orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados à sociedade; estimular o desenvolvimento de talentos, o trabalho criativo e a inovação; respeitar as diversidades; considerar a multiplicidade das tarefas, dos contextos de produção e das condições de trabalho para a concepção e o implemento de procedimentos de avaliação e alocação de recursos (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO, 2016, 2018). A maioria desses objetivos estão presentes no referencial bibliográfico como vantagens do regime de teletrabalho.

O teletrabalho instituído no TRT18 apresenta as seguintes características: caráter facultativo, a critério do gestor da unidade; restrito às atribuições em que seja possível mensurar objetivamente o desempenho, não se constituindo direito, nem dever do servidor; compete ao gestor da unidade indicar, entre os servidores interessados, quem participará do teletrabalho, condicionado a aprovação formal da Presidência, que pode delegar tal competência; é facultado a Administração proporcionar o revezamento entre os servidores interessados em ingressar no regime de teletrabalho; a quantidade máxima de servidor em teletrabalho por unidade é de 30% (trinta por cento), admitida excepcionalmente a majoração para 50% (cinquenta por cento), a critério da Presidência; a meta de desempenho do teletrabalhador será superior à estipulada aos servidores que exercem as mesmas atividades de forma presencial; o estabelecimento das metas e a elaboração do plano de trabalho são requisitos para a implantação do teletrabalho na unidade; as metas podem ser diárias, semanais e/ou mensais, alinhadas ao Plano Estratégico; o

alcance da meta de desempenho corresponde ao cumprimento de jornada de trabalho; o desligamento pode ocorrer, a qualquer tempo, a pedido do servidor, bem como a pedido do gestor da unidade, justificadamente (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO, 2016, 2018).

A Resolução apresenta vedações e prioridades para o ingresso no regime de teletrabalho.

Quanto à vedação, a norma prediz que é vedado autorizar teletrabalho ao servidor que esteja em estágio probatório; tenha subordinado; ocupe cargo de direção ou chefia; apresente contraindicações por motivo de saúde; tenha sofrido penalidade disciplinar nos dois anos anteriores à indicação; esteja no exterior, com ressalvas para o servidor que tenha direito à licença para acompanhar cônjuge (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO, 2016, 2018).

As prioridades para ingressar no regime de teletrabalho listadas na resolução do TRT18 são as mesmas citadas nos regulamentos dos outros tribunais estudados nesta pesquisa, ou seja, dentre os interessados em teletrabalhar, depois de verificado a não incidência nas vedações impostas na norma, terá prioridade para ingressar no referido regime, o servidor com deficiência; que tenha filhos, cônjuge ou dependentes com deficiência; as gestantes e as lactantes; o servidor que demonstre comprometimento e habilidades de autogerenciamento do tempo e de organização; e o que esteja de licença para acompanhamento de cônjuge (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO, 2016, 2018).

Com relação à gestão do teletrabalho, o normativo prediz que os responsáveis pelo gerenciamento será a Comissão de Gestão do Teletrabalho, o gestor da unidade e a chefia imediata, com suporte da Secretaria de Gestão de Pessoas, do Núcleo de Saúde, da Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicações e do Escritório de Segurança da Informação do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. Cada envolvido na gestão do teletrabalho terá atribuições específicas.

Assim, a Comissão de Gestão do Teletrabalho terá como atribuição analisar os resultados a respeito da prática do teletrabalho, a partir de relatórios a serem apresentados pelos gestores das unidades participantes do regime, em avaliações com periodicidade semestral; apresentar relatórios anuais à Presidência; e analisar e deliberar sobre dúvidas e casos omissos. A Comissão será composta por quatro membros, sendo um representante das unidades que aderiram ao teletrabalho, um servidor do Núcleo de Saúde, um servidor da Secretaria de Gestão

de Pessoas e um representante sindical ou da associação de servidores (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO, 2016, 2018).

A norma define gestor de unidade como: “magistrado ou servidor ocupante de cargo em comissão responsável pelo gerenciamento da unidade” e chefia imediata: “servidor ocupante de cargo em comissão ou função de natureza gerencial, o qual se reporta diretamente a outro servidor com vínculo de subordinação” (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO, 2016, 2018).

O gestor da unidade e a chefia imediata possuem atribuições em conjunto, conforme segue: “[...] acompanhar o trabalho dos servidores em regime de teletrabalho, monitorar o cumprimento das metas estabelecidas e avaliar a qualidade do trabalho apresentado” (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO, 2016, 2018).

Além das atribuições em conjunto com a chefia imediata, o gestor da unidade, também, é o responsável por indicar, dentre os servidores interessados, aqueles que irão realizar o teletrabalho; comunicar o nome dos participantes à área de gestão de pessoas para fins de registro nos assentamentos funcionais; estabelecer as metas, sempre que possível, em consenso com o teletrabalhador; elaborar o plano de trabalho; cancelar o regime de teletrabalho para um ou mais servidores, justificadamente; encaminhar, anualmente, relatório à Comissão de Gestão do Teletrabalho, com a relação dos servidores que participaram do teletrabalho e concluíram os cursos básicos de segurança da informação e de informática em ambiente virtual de aprendizagem da Escola Judicial (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO, 2016, 2018).

A Secretaria de Gestão de Pessoas e o Núcleo de Saúde do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (TRT18) poderão auxiliar na seleção dos servidores que desejem ingressar no regime de teletrabalho, avaliando o perfil que melhor se ajusta à realização do teletrabalho (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO, 2016, 2018).

Dentre as práticas de gestão, estão presentes a capacitação e o acompanhamento de gestores e servidores envolvidos no regime de teletrabalho que será promovido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (TRT18) por meio de entrevista individual no primeiro ano de teletrabalho; por oficina de capacitação e de troca de experiências; por acompanhamento individual e em grupo sempre que necessário. Promoverá, também, a difusão de conhecimentos acerca da modalidade teletrabalho e de orientações para saúde e ergonomia, mediante cursos,

oficinas, palestras e demais meios de capacitação (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO, 2016, 2018).

Quanto à estrutura física e tecnológica necessária ao desenvolvimento das atividades em teletrabalho compete ao servidor providenciar, observando os requisitos mínimos de configurações de equipamentos e conexão à internet banda larga, especificados pelo Tribunal. É, também, responsabilidade do servidor a instalação e configuração, em seu computador pessoal, dos softwares necessários ao trabalho, podendo solicitar apoio à Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicações que avaliará a viabilidade de atendimento (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO, 2016, 2018).

O apoio da Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicações restringe-se à instalação e configuração de ferramentas tecnológicas para a realização do teletrabalho (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO, 2016, 2018).

A Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicações é responsável por definir e publicar no Portal de Governança e Gestão de Tecnologia da Informação e Comunicação os requisitos mínimos dos recursos tecnológicos necessários à realização do teletrabalho; avaliar se o ambiente tecnológico do servidor em teletrabalho está de acordo com as especificações exigidas; viabilizar ou restringir o acesso remoto e controlado dos teletrabalhadores aos sistemas do Tribunal de acordo com a verificação de cumprimento da obrigatoriedade da realização dos cursos básicos de segurança da informação e de informática no ambiente virtual de aprendizagem; dar apoio ao servidor na instalação e configuração dos softwares de forma remota ou presencial (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO, 2016, 2018).

No tocante ao servidor teletrabalhador, são estabelecidos seus deveres e proibições. Assim, é dever do servidor em regime de teletrabalho, sob pena de suspensão temporária ou definitiva do regime, além de abertura de processo disciplinar para apuração de responsabilidade, quando for o caso: cumprir, no mínimo, a meta estabelecida; comparecer às dependências do TRT18 sempre que convocado; manter telefones, permanentemente, atualizados e ativos nos dias úteis, bem como o serviço de mensagem instantânea do TRT18 em modo on-line, durante o horário de expediente; consultar o e-mail institucional e demais ferramentas de comunicação do Tribunal, diariamente; informar a chefia imediata acerca da evolução do trabalho, bem como indicar eventual dificuldade que possa atrasar ou prejudicar o

andamento das atividades; reunir-se com a chefia imediata, periodicamente, para apresentar resultados parciais e finais, obter orientações e informações, de modo a proporcionar o acompanhamento das atividades; retirar processos e demais documentos somente mediante assinatura de termo de recebimento e responsabilidade e devolve-los íntegros; guardar sigilo dos dados acessados remotamente, observando as normas internas de segurança da informação e comunicação; manter atualizado os sistemas institucionais instalados em seus equipamentos pessoais de trabalho; realizar os cursos básicos de segurança da informação e informática no ambiente virtual de aprendizagem da Escola Judicial sob pena de restrição de acesso aos sistemas necessários a realização do teletrabalho; manter ambiente computacional de acordo com as especificações técnicas indicadas pela Secretaria de Tecnologia de Informação e Comunicações; cumprir as atividades de forma direta (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO, 2016, 2018).

Quanto às proibições, o servidor em regime de teletrabalho não poderá se utilizar de terceiros, servidores ou não, para o cumprimento das metas de desempenho estabelecidas; vedado o contato tendente a interferir no resultado do trabalho com as partes ou advogados, vinculados, direta ou indiretamente, aos dados acessados pelo servidor ou os disponíveis a sua unidade de trabalho; não caberá pagamento de adicional por prestação de serviço extraordinário para o cumprimento das metas (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO, 2016, 2018).

O desligamento do teletrabalho poderá ocorrer, a qualquer tempo, a pedido do servidor, assim como por solicitação do gestor da unidade, justificadamente (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO, 2016, 2018).

O Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (TRT18) encaminhará, a cada dois anos, avaliação técnica sobre o proveito da adoção do regime de teletrabalho (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO, 2016, 2018).

A relação dos servidores em regime de teletrabalho será disponibilizada, semestralmente, pela Secretaria de Gestão de Pessoas, no Portal Transparência (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO, 2016, 2018).

De acordo com o relatório de servidores em teletrabalho, atualizado em maio de 2020, disponibilizado no referido portal, o quantitativo de teletrabalhadores é de 217 pessoas no total (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO, [20--]).

6.6 Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região (TRT22) – PI

6.6.1 Características Gerais do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região (TRT22) – PI

O Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região (TRT22) é um órgão do Poder Judiciário com sede em Teresina e jurisdição no Estado do Piauí. Tem como missão “Realizar justiça, solucionando os conflitos decorrentes das relações de trabalho de forma acessível, célere e efetiva, objetivando a promoção da paz social”, como visão “ser reconhecido, até 2020, como justiça de excelência, que valoriza pessoas e promove cidadania” e como valores: “ética, transparência, comprometimento, celeridade, valorização de pessoas, responsabilidade socioambiental, acessibilidade, celeridade, eficiência e efetividade” (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO, 2015).

O Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região (TRT22) possui 14 (catorze) Varas do Trabalho distribuídas conforme segue (TRIBUNAL REGIONAL DA 22ª REGIÃO, [ca. 2019]):

Tabela 8 — Varas do Trabalho do TRT da 22ª Região.

Localização	Quantidade de Varas do Trabalho
Teresina (PI)	6
Bom Jesus (PI)	1
Floriano (PI)	1
Oeiras (PI)	1
Parnaíba (PI)	1
Picos (PI)	1
Piripiri (PI)	1
São Raimundo Nonato (PI)	1
Valença do Piauí (PI)	1
Total	14

Fonte: A autora.

O TRT22 possui, também, 2 (dois) Postos Avançados criados pela Resolução Administrativa nº 22, de 18 de março de 2019 e instalados em 22 de março de 2019: o Posto Avançado de Corrente com jurisdição da Vara do Trabalho de Bom Jesus e o Posto Avançado de Uruçuí com jurisdição da Vara do Trabalho de Floriano (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO, [ca. 2019]).

São órgãos do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região: Tribunal Pleno, Presidência, Vice-Presidência, Turmas, Corregedoria Regional, Escola Judicial e a Ouvidoria Regional (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO, 2018a).

Quanto ao quantitativo de cargos de magistrados, o TRT22 possui 8 (oito) cargos de Desembargador do Trabalho, 14 (catorze) cargos de Juiz Titular de Vara do Trabalho, 15 (quinze) cargos de Juiz do Trabalho Substituto (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO, [ca. 2019]).

O Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região (TRT22) dispõe de 343 (trezentos e quarenta e três) cargos efetivos de servidores, distribuídos da seguinte forma: 124 (cento e vinte e quatro) cargos de Analista Judiciário, 218 (duzentos e dezoito) cargos de Técnico Judiciário e 1 (um) cargo de Auxiliar Judiciário (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO, [ca. 2019]).

O teletrabalho foi implantado em 2013, a título de experiência e por um período de 1 (um) ano no Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região (TRT22) por meio da Resolução Administrativa nº 60/2013. Em 2018, foi publicada a Resolução Administrativa nº 22, de 7 de março de 2018, que revogou a Resolução Administrativa nº 60/2013 e estabeleceu os procedimentos administrativos para requisição do teletrabalho no âmbito do TRT22 (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO, 2013, 2018b).

6.6.2 Resolução Administrativa nº 22, de 7 de março de 2018.

O Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região (TRT22) ao expedir a Resolução Administrativa nº 22/2018 considerou, dentre outras justificativas, o caráter transitório da Resolução Administrativa nº 60/2013, que implantou a título de experiência, o teletrabalho no âmbito do órgão; a necessidade de adequar o normativo interno às disposições constantes nas normas gerais do CNJ e do CSJT que tratam do teletrabalho; e o aprimoramento e simplificação dos procedimentos acerca do teletrabalho de modo a garantir maior celeridade aos trâmites internos (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO, 2018b).

A Resolução Administrativa nº 22/2018 estabelece os procedimentos administrativos, uniformizando a operacionalização do regime de teletrabalho, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região (TRT22), em consonância com as Resoluções CNJ nº 227/2016 e CSJT nº 151/2015 (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO, 2018b).

Na regulamentação foram identificados aspectos relacionados as características e a gestão do regime de teletrabalho, bem como pontos concernentes ao servidor teletrabalhador, adotado no âmbito do TRT22.

Assim, as características gerais do teletrabalho identificadas na Resolução Administrativa nº 22/2018 são: caráter facultativo; a critério do gestor da unidade com decisão final da Presidência que poderá delegar ao Diretor Geral; não se constitui em direito ou dever do servidor; prazo máximo de sujeição do servidor ao regime de teletrabalho é de 6 (seis) meses permitida a renovação no interesse da administração; adoção de revezamento pelo gestor da unidade, priorizando o servidor que possuir menos tempo de trabalho prestado na modalidade teletrabalho; o alcance da meta de desempenho equivale ao cumprimento da respectiva jornada de trabalho (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO, 2018b).

Quanto à gestão do teletrabalho, o regulamento aponta que o gerenciamento é realizado pela Comissão de Gestão do Teletrabalho e pelo gestor da unidade, com suporte da Coordenadoria de Gestão de Pessoas.

A Comissão de Gestão do Teletrabalho é composta por sete membros, o Juiz Auxiliar da Presidência, o Secretário-Geral da Presidência, o Coordenador de Gestão de Pessoas, um Diretor de Secretaria de Vara, um Assessor de Gabinete, um servidor da área de saúde e um representante sindical. A Comissão tem como atribuição analisar os resultados a respeito da prática do teletrabalho, apresentados pelas unidades participantes, em avaliações com periodicidade máxima semestral; apresentar relatórios anuais à Presidência; elaborar parecer sobre pedido relacionado a discordância, entre gestor e servidor, acerca do plano de trabalho e das metas estipuladas; analisar e deliberar sobre dúvidas e casos omissos (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO, 2018b).

A resolução conceitua gestor de unidade: “magistrado ou servidor ocupante de cargo em comissão responsável pelo gerenciamento da unidade” (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO, 2018b).

O gestor da unidade tem como atribuições: indicar, entre os interessados, aqueles que irão realizar o teletrabalho, observando as diretrizes das Resoluções CNJ nº 227/2016 e CSJT nº 151/2015; elaborar o plano de trabalho; estipular as metas; adotar o sistema de revezamento; encaminhar, pelo menos a cada semestre, relatório à Comissão de Gestão do Teletrabalho, com a relação dos servidores que participaram do teletrabalho, as dificuldades observadas e os resultados alcançados (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO, 2018b).

A Coordenadoria de Gestão de Pessoas é responsável por informar eventual impedimento de servidores que foram indicados a realizar a modalidade teletrabalho pelo gestor

da unidade, registrar o regime de teletrabalho nos assentamentos funcionais do servidor e disponibilizar no sítio eletrônico do Tribunal a relação de servidores em teletrabalho (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO, 2018b).

Dentre as práticas de gestão, estão presentes o acompanhamento e a capacitação de gestores e servidores envolvidos no regime de teletrabalho que será promovido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região (TRT22) por meio de entrevista individual no primeiro ano de teletrabalho, a cargo da Comissão de Gestão do Teletrabalho; por oficina anual de capacitação e de troca de experiências. Será promovido, em parceria com a Escola Judicial, a difusão de conhecimentos acerca da modalidade teletrabalho e de orientações para saúde e ergonomia, mediante cursos, oficinas, palestras e demais meios de capacitação (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO, 2018b).

No tocante ao servidor teletrabalhador, não terá direito a pagamento de adicional por prestação de serviço extraordinário para o alcance das metas. Não se beneficiará da equivalência de jornada de trabalho na hipótese de atraso injustificado no cumprimento da meta. Estará sujeito a suspensão do teletrabalho quando não aceita a justificativa de não cumprimento de meta. Estará sujeito, também, às penalidades previstas no artigo 127 da Lei nº 8.112/90 a ser apurada em sindicância ou processo administrativo disciplinar quando não ocorrer a entrega do trabalho após ser estipulado novo prazo para cumprimento de metas (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO, 2018b).

De acordo com o relatório de servidores em teletrabalho, atualizado em maio de 2020, disponibilizado no referido portal, o quantitativo de teletrabalhadores é de 59 pessoas no total (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO, [ca. 2020]).

6.7 Principais aspectos identificados no panorama atual da institucionalização do teletrabalho na Justiça do Trabalho Brasileira

Partindo do conhecimento das regulamentações internas que tratam do teletrabalho no Tribunal Superior do Trabalho (TST) e nos Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª Região – São Paulo, 9ª Região - Paraná, 11ª Região – Amazonas e Roraima, 18ª Região – Goiás e 22ª Região – Piauí elaborou-se quadros resumos com as características gerais do teletrabalho e os principais aspectos relacionados a gestão, a tecnologia e o servidor teletrabalhador da Justiça do Trabalho, identificados nas normas internas, a fim de representar de forma sucinta o

panorama atual da institucionalização do teletrabalho na Justiça do Trabalho Brasileira. Ressalta-se que se trata de predominância de características e aspectos observados pela pesquisadora, podendo existir, ainda que em pequena proporção, exceções particulares em um órgão ou outro.

Assim, as características gerais do teletrabalho estão apresentadas no Quadro 3:

Quadro 3 — Características gerais do teletrabalho a partir dos regulamentos pesquisados.

Características Gerais do Teletrabalho	
Item	Descrição
Participação	O teletrabalho nos órgãos da Justiça do Trabalho tem caráter facultativo, a critério do gestor da unidade.
Trabalho elegível	Restrito as atribuições em que seja possível mensurar objetivamente o desempenho do servidor, não se constituindo direito ou dever do servidor.
Vedações	É vedado o ingresso no regime de teletrabalho ao servidor que: esteja em estágio probatório; tenha subordinado; ocupe cargo ou função comissionada de chefia ou direção; apresente contradições por motivo de saúde, constatadas em perícia média; tenha sofrido penalidade disciplinar nos dois anos anteriores à indicação.
Prioridades	Deve ser dado prioridade ao servidor: com deficiência; que tenha filhos, cônjuge ou dependentes com deficiência; gestantes e lactantes; que esteja gozando de licença para acompanhamento de cônjuge; e que demonstre comprometimento e habilidades de autogerenciamento do tempo e de organização; que desenvolva atividades que demandem maior esforço individual e menor interação com outros servidores.
Formalização do teletrabalho	Por meio de termo de adesão, onde constarão as metas e o plano de trabalho individualizado. Além de declarações de que a instalação em que desempenhará suas atribuições atende às exigências tecnológicas e de ergonomia.
Período máximo	O prazo máximo de atuação no regime de teletrabalho adotado no TST é de 2 (dois) anos e no TRT22 é de 6 (seis) meses, podendo ser concedidos novos períodos no interesse da Administração. Os Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª Região, 9ª Região, 11ª Região e 18ª Região não definiram prazo expressamente nos Regulamentos.
Metas individuais	O TST e o TRT11 definem meta de desempenho do teletrabalhador, no mínimo, 15% (quinze por cento) superior as dos servidores que exercem as atividades de forma presencial. O TRT2 e TRT18 estipulam meta superior, mas não especificam o percentual e o TRT9 e TRT22 estipulam meta, sem especificar superioridade ou percentual.
Limite máximo de vagas	A quantidade máxima de servidor em teletrabalho por unidade é de 30% (trinta por cento), admitida excepcionalmente a majoração para 50% (cinquenta por cento), a critério da Presidência.
Localização	As regulamentações do TST e dos TRTs pesquisados apresentam, com ressalvas, restrições de limites de distância para a realização do teletrabalho. No entanto, com a publicação em 3/12/2019 da Resolução CNJ nº 298/2019 que autoriza o servidor do Poder Judiciário realizar o teletrabalho fora da sede de jurisdição do tribunal, inclusive no exterior desde que no interesse da Administração, considera-se que no âmbito da Justiça do Trabalho, o teletrabalho deve ser realizado nos termos da Resolução do CNJ nº 298/2019, uma vez que os Tribunais seguem as diretrizes gerais do CNJ.

Continua

Conclusão

Horário	O TRT2 dispõe em seu regulamento que o teletrabalhador deverá manter telefones, permanentemente, atualizados e ativos nos dias úteis, das 11h às 19h, horário de Brasília (DF). O TRT18 determina a manutenção dos telefones, permanentemente, atualizados e ativos nos dias úteis, bem como o serviço de mensagem instantânea do tribunal em modo on-line, durante o expediente. O TST especifica em seu regulamento que o teletrabalho seja realizado no período de 6 às 22 horas. Os outros Tribunais pesquisados não especificam horário de trabalho. Apesar das observações pontuadas nos regulamentos do TRT2 e TRT18, considera-se que o horário de trabalho do teletrabalhador da justiça do trabalho é flexível e a distribuição do tempo de prestação dos serviços será organizada pelo servidor teletrabalhador, uma vez que o servidor em teletrabalho realiza as atividades por cumprimento de metas, por produtividade e não por hora.
Controle de jornada	O alcance da meta de desempenho corresponde ao cumprimento de jornada de trabalho. O não cumprimento de meta injustificadamente pode ensejar sanções.
Desligamento	De forma geral, o desligamento do regime de teletrabalho poderá ocorrer a qualquer tempo, a pedido do servidor ou a pedido do gestor da unidade, justificadamente.

Fonte: A autora.

O Quadro 4 apresenta os principais pontos identificados nos normativos quanto à gestão do teletrabalho.

Quadro 4 — Gestão do teletrabalho a partir dos regulamentos pesquisados.

Gestão do Teletrabalho	
Item	Descrição
Comissão de Gestão do Teletrabalho	Tem por função dá apoio à gestão do teletrabalho, analisando os resultados apresentados acerca das práticas do teletrabalho para propor alterações quando necessário, bem como deliberar dúvidas e casos omissos e apresentar relatórios à Presidência.
Gestor/ Chefia imediata	As regulamentações internas dos órgãos pesquisados apontam o gestor da unidade como personagem fundamental na gestão do teletrabalho, uma vez que a realização do teletrabalho é a critério do gestor da unidade, competindo-lhe, também, a indicação do servidor que irá ingressar no regime de teletrabalho, a elaboração do plano de trabalho, o estabelecimento das metas, o acompanhamento do trabalho e da adaptação dos servidores em teletrabalho, o monitoramento e o cumprimento das metas, a avaliação da qualidade do trabalho, a formalização das ocorrências de descumprimento de deveres, a solicitação do desligamento e a elaboração de relatório com os resultados e dificuldades observadas no regime de teletrabalho. Algumas atribuições são realizadas em conjunto com a chefia imediata do teletrabalhador.
Seleção	A seleção nos órgãos pesquisados é estruturada da seguinte forma: o gestor da unidade indica o servidor interessado em ingressar no regime de teletrabalho, observando as vedações e prioridades expostas nos regulamentos, condicionado a aprovação formal da Presidência que pode delegar tal competência. O gestor poderá solicitar auxílio das áreas de gestão de pessoas e saúde. Destaca-se a seleção do TRT2 que além da observância das vedações e prioridades, condiciona o ingresso no regime de teletrabalho a avaliação médica e biopsicossocial e a adesão anual obrigatória aos exames médicos periódicos.

Continua

Conclusão

Desenvolvimento e acompanhamento	<p>A maioria dos normativos dispõe sobre capacitação para gestores e servidores envolvidos com o teletrabalho promovida por meio de entrevista individual no primeiro ano de teletrabalho, oficinas de capacitação e de troca de experiência e acompanhamento individual e em grupo sempre que necessário, além da disseminação de conhecimentos relativos ao teletrabalho e de orientações para saúde e ergonomia.</p> <p>O TRT18 acrescenta a realização de cursos básico de segurança da informação e básico de informática no ambiente virtual de aprendizagem da Escola Judicial em até seis meses a contar do início do teletrabalho sob pena de restringir o acesso do servidor aos sistemas necessários à realização do teletrabalho.</p> <p>Mais uma vez aponta-se a medida relevante do TRT2 ao condicionar, expressamente, a participação do servidor no regime de teletrabalho, a avaliação médica e biopsicossocial e, a adesão anual obrigatória do servidor aos exames médicos periódicos, uma vez que facilita e garante o acompanhamento do quadro de saúde do servidor.</p> <p>No portal transparência do TRT11 é disponibilizado uma cartilha de orientações em saúde composta de medidas obrigatórias e sugeridas com enfoque na promoção e proteção da saúde do servidor teletrabalhador.</p>
----------------------------------	--

Fonte: A autora.

Os aspectos relacionados a tecnologia estão apresentados no Quadro 5:

Quadro 5 — Tecnologia a partir dos regulamentos pesquisados.

Tecnologia	
Item	Descrição
Estrutura física e tecnológica	Cabe, exclusivamente, ao servidor teletrabalhador da Justiça do Trabalho providenciar a estrutura física e tecnológica necessária ao desenvolvimento das atividades, observando o padrão de ergonomia informado pela área de saúde e requisitos mínimos dos equipamentos de informática e de conexão à internet, divulgados pela área de tecnologia, bem como assinar, antes do início do teletrabalho, declaração de que a estrutura em que executará o teletrabalho atende às exigências.
Segurança da informação	Em geral os normativos apontam que o servidor em teletrabalho se responsabiliza pela integridade dos dados digitais nos equipamentos e sistemas informatizados utilizados; vedam a utilização de terceiro para realizar as atividades; vedam o repasse de informações as partes ou advogados vinculados aos dados acessados, quando aplicáveis; condicionam à retirada de processos e quaisquer documentos físicos do Tribunal a assinatura de termo de recebimento e responsabilidade e a devolução íntegra de tais documentos, em fim deverão ser obedecidos às normas de segurança da informação e guarda de documentos dos Tribunais.
Área de tecnologia dos Tribunais	Responsável por tornar pública as informações acerca dos requisitos mínimos dos recursos tecnológicos necessários a realização do teletrabalho, viabilizar ou restringir o acesso remoto e controlado dos teletrabalhadores aos sistemas dos Tribunais, avaliar se o ambiente tecnológico do teletrabalhador está de acordo com as especificações exigidas, dar suporte ao servidor na instalação e configuração dos softwares de uso laboral de forma remota ou presencial.

Fonte: A autora.

E por fim, o Quadro 6 apresenta uma síntese dos direitos, deveres e vedações dispostos nos normativos pesquisados.

Quadro 6 — Servidor público teletrabalhador da Justiça do Trabalho a partir dos regulamentos pesquisados.

Servidor público teletrabalhador da Justiça do Trabalho	
Item	Descrição
Direitos	O servidor público da Justiça do Trabalho tanto em regime de teletrabalho quanto em regime de trabalho presencial é regido pela Lei nº 8.112/90 e tem sua carreira regulamentada na Lei nº 11.416/2006, ou seja, submetem-se as mesmas normas. No entanto, em razão da natureza do regime de teletrabalho o servidor autorizado a exercer as atividades em teletrabalho fica sujeito, também, as regras específicas do teletrabalho que estão expressas nas regulamentações dos órgãos.
Deveres	Os deveres, em comum, observados nos normativos são: cumprir as metas estabelecidas; comparecer as dependências do órgão quando convocado; manter contata telefônico ativo e atualizado; consultar e-mail institucional diariamente; informar a evolução do trabalho, dificuldades e quaisquer fatos que possam prejudicar o andamento das atividades; reunir-se com a chefia; cumprir as atividades de forma direta; arcar com despesas de infraestrutura, tecnologia e deslocamento até o órgão, quando solicitado; guardar sigilo das informações; manter atualizado os sistemas institucionais instalados.
Vedações	Dentre as vedações apresentadas nas regulamentações destaca-se que o servidor submetido ao regime de teletrabalho não terá direito à compensação de jornada; não caberá pagamento de adicional por prestação de serviço extraordinário para o cumprimento das metas; não poderá ser adquirido banco de horas durante o período de atuação no teletrabalho; não poderá ocupar cargo de direção ou chefia e no exercício de substituição de cargo ou função terá o regime de teletrabalho suspenso.

Fonte: A autora.

Os dados apresentados nos quadros contribuem para uma melhor visualização das regulamentações pesquisadas e, assim, facilita a compreensão do objeto de investigação.

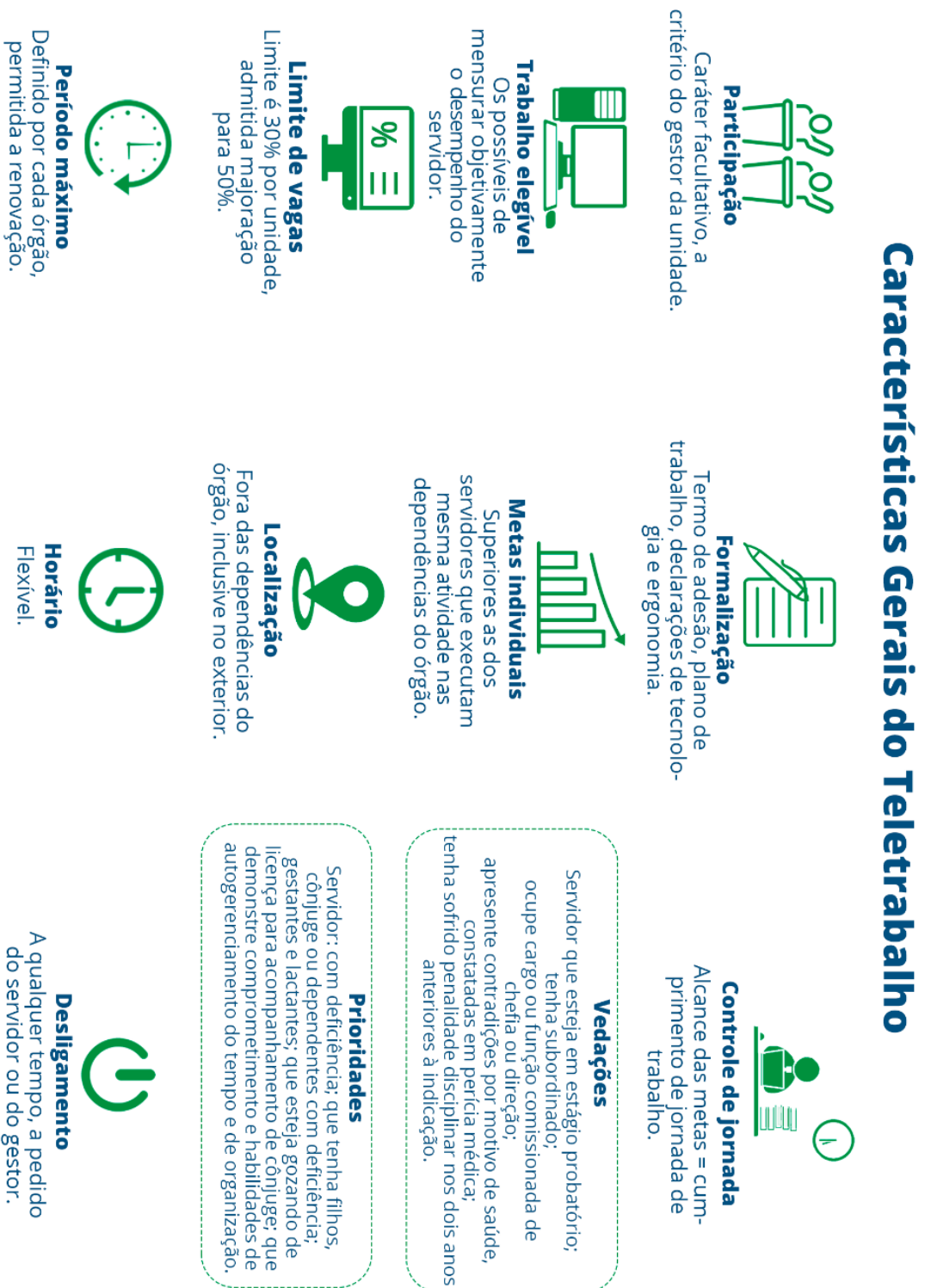
6.8 Representação do panorama atual da institucionalização do teletrabalho na Justiça do Trabalho Brasileira

Diante do estudo realizado e das observações anotadas nos quadros resumos apresentados, foram elaborados infográficos a fim de representar de forma ilustrativa o panorama atual da institucionalização do teletrabalho na Justiça do Trabalho Brasileira no que se refere às variáveis gestão do teletrabalho, tecnologias e o servidor público teletrabalhador, além de demonstrar as características gerais do teletrabalho.

Assim, o primeiro infográfico mostra as características gerais do teletrabalho instituído na Justiça do Trabalho Brasileira e os demais ilustram os aspectos referentes às variáveis gestão

do teletrabalho, tecnologias e o servidor público teletrabalhador.

Figura 1 – Características Gerais do Teletrabalho na Justiça do Trabalho Brasileira



Fonte: A autora

Gestão do Teletrabalho

A gestão do teletrabalho é realizada pela Comissão de Gestão do Teletrabalho, pelo gestor da unidade e chefia imediata, com suporte das áreas de gestão de pessoas, saúde e tecnologia.

Comissão de Gestão do Teletrabalho

Analisa os resultados apresentados acerca das práticas do teletrabalho para propor alterações quando necessário;
Analisa e delibera dúvidas e casos omissos;
Apresenta relatórios à Presidência.

Gestor/ Chefia imediata

O teletrabalho é a critério do gestor da unidade;
Indica o servidor que irá ingressar no regime de teletrabalho;
Elabora o plano de trabalho;
Estabelece as metas;
Acompanha, monitora e avalia o servidor em teletrabalho;
Formaliza as ocorrências de descumprimento de deveres.



Seleção

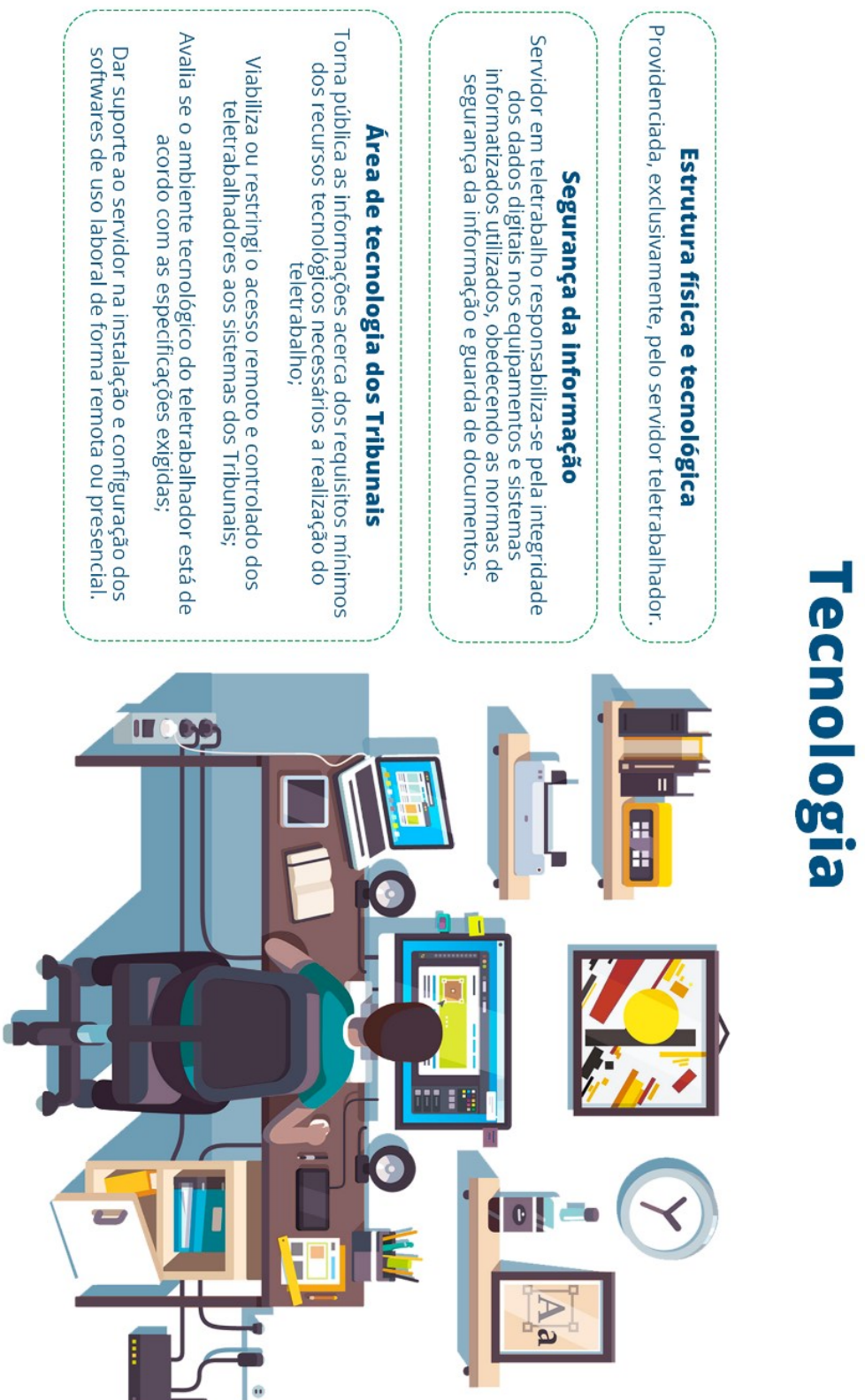
O gestor da unidade indica o servidor interessado em ingressar no regime de teletrabalho, observando as condições e prioridades expostas nos regulamentos, podendo solicitar auxílio das áreas de gestão de pessoas e saúde;
A aprovação formal fica a cargo da Presidência que pode delegar tal competência.

Desenvolvimento e acompanhamento

Entrevista individual no primeiro ano de teletrabalho;
Oficinas de capacitação e de troca de experiência;
Acompanhamento individual e em grupo sempre que necessário e;
Disseminação de conhecimentos relativos ao teletrabalho e de orientações para saúde e ergonomia.

Figura 2 – Gestão do Teletrabalho na Justiça do Trabalho Brasileira

Figura 3 – Tecnologia e o Teletrabalho na Justiça do Trabalho Brasileira



Servidor público teletrabalhador da Justiça do Trabalho

Direitos

Submetido as mesmas regras do trabalhador presencial e as regras específicas do teletrabalho.

Deveres

- Cumprir as metas estabelecidas;
- Comparecer as dependências do órgão quando convocado;
- Manter contato telefônico ativo e atualizado;
- Consultar e-mail institucional diariamente;
- Informar a evolução do trabalho, dificuldades e quaisquer fatos que possam prejudicar o andamento das atividades;
- Reunir-se com a chefia;
- Cumprir as atividades de forma direta;
- Arcar com despesas de infraestrutura, tecnologia e deslocamento até o órgão, quando solicitado;
- Guardar sigilo das informações;
- Manter atualizado os sistemas institucionais instalados.

Vedações

- Não terá direito à compensação de jornada;
- Não caberá pagamento de adicional por prestação de serviço extraordinário para o cumprimento das metas;
- Não poderá ser adquirido banco de horas durante o período de atuação no teletrabalho;
- Não poderá ocupar cargo de direção ou chefia.



Os infográficos foram produzidos a partir de aspectos comuns, identificados nas regulamentações que instituíram o regime de teletrabalho nos órgãos pesquisados, com relação as características, a gestão, a tecnologia e o servidor público teletrabalhador da Justiça do Trabalho.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta dissertação apresenta resultados de pesquisa que teve como objetivo analisar como o Tribunal Superior do Trabalho e os Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª Região – São Paulo, da 9ª Região - Paraná, da 11ª Região – Amazonas e Roraima, da 18ª Região - Goiás e da 22ª Região - Piauí tratam o teletrabalho em seus normativos internos no que se refere às variáveis gestão do teletrabalho, tecnologias e servidor público teletrabalhador da Justiça do Trabalho a fim de identificar o panorama atual da institucionalização do teletrabalho na Justiça do Trabalho Brasileira. A seleção dos Tribunais seguiu critérios a fim de que as cinco regiões brasileiras pudessem ser representadas, conforme descrito nos procedimentos metodológicos. Ao final da pesquisa, seguindo sugestão da banca de qualificação deste trabalho, foi elaborado infográficos a fim de apresentar de forma ilustrativa o atual panorama da institucionalização do teletrabalho na Justiça do Trabalho Brasileira.

A presente pesquisa foi desenvolvida por meio de revisão bibliográfica e análise de documentos. Iniciou-se com a realização de pesquisa bibliográfica em busca de material relevante na área de estudo. Entre os autores que contribuíram com a revisão bibliográfica, destacam-se: De Masi (2000, 2001, 2018); Goulart (2009); Mello (1999); Nilles (1997); Nunes (2018) e Trope (1999).

Em seguida, foi realizada pesquisa documental nos portais do CNJ, CSJT, TST e dos 24 (vinte e quatro) Tribunais Regionais do Trabalho para mapeamento dos documentos oficiais acerca da institucionalização do teletrabalho na Justiça do Trabalho. Após selecionou-se os documentos para análise, quais sejam: a Resolução Administrativa TST nº 1.970, de 20 de março de 2018 e as regulamentações dos Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª Região (Ato GP Nº 56/2018), 9ª Região (Ato nº 199/2018), 11ª Região (Resolução Administrativa nº 42/2017), 18ª Região (Resolução Administrativa nº 160/2016) e 22ª Região (Resolução Administrativa nº 22/2018).

A maior dificuldade encontrada durante o desenvolvimento da pesquisa refere-se ao vínculo profissional da autora com o objeto da pesquisa, uma vez que é servidora pública da Justiça do Trabalho, pertencente ao quadro funcional do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região (TRT22) – Piauí e exerce as atividades em regime de teletrabalho. O que exigiu atenção constante e o distanciamento metodológico ao analisar os regulamentos e demais dados utilizados na pesquisa. Houve um monitoramento frequente para priorizar a observância do que

estava escrito nas regulamentações e cumprir com o objetivo da pesquisa que era identificar como a Justiça do Trabalho Brasileira trata o teletrabalho em seus normativos internos no que se refere às variáveis gestão do teletrabalho, tecnologias e servidor público teletrabalhador da Justiça do Trabalho, por meio da análise das regulamentações dos Tribunais selecionados.

Apesar da dificuldade sentida durante o processo de desenvolvimento da pesquisa em razão do vínculo profissional, no geral, o contexto proporcionou mais pontos positivo que dificuldades e não se configurou impedimento para o desenvolvimento da pesquisa. Assim, o ganho profissional e pessoal para a autora foi muito significativo uma vez que proporcionou conhecer e aprender a temática teletrabalho por meio das referências bibliográficas, o que permitiu compreender de forma clara as diretrizes constantes nos regulamentos que tratam do teletrabalho na Justiça do Trabalho. Além de proporcionar uma reflexão acerca da prática vivenciada com consequente aperfeiçoamento da atividade laboral da autora.

Retomando a questão que norteou a pesquisa: Qual o panorama atual da institucionalização do teletrabalho na Justiça do Trabalho Brasileira no que se refere às variáveis gestão do teletrabalho, tecnologias e o servidor público teletrabalhador? Inicialmente, pontua-se que as regulamentações analisadas apresentam um conjunto de regras a serem perseguidas pelos envolvidos no regime de teletrabalho. Os normativos internos detalham alguns procedimentos ao mesmo tempo em que permitem alguma flexibilização, conforme o caso. Nesse sentido sobre a importância de se definir regras para o teletrabalho Nilles (1997) afirma que “As regras devem ser suficientemente específicas para minimizar o risco de ineficácia, mas suficientemente flexíveis para permitir a adequação à unidade de trabalho e casos individuais.”

Após, pode-se perceber a viabilidade e a aceitação do regime de teletrabalho por parte do servidor da Justiça do Trabalho, uma vez que todos os órgãos dessa justiça especializada possuem servidores em teletrabalho.

Seguindo com a análise dos regulamentos verificou-se que, em grande parte, os conteúdos das regulamentações estão alinhados com as diretrizes encontradas no referencial bibliográfico, ao tempo em que evidenciaram que há desafios e oportunidades de melhorias no regime de teletrabalho instituído nos órgãos da Justiça do Trabalho. Pode-se constatar, também, que os órgãos pesquisados descrevem, em seus normativos, a operacionalização do teletrabalho de forma muito semelhante, apresentando poucas particularidades em um órgão ou outro.

No que se refere às práticas de gestão destaca-se, nas regulamentações, a seleção, o desenvolvimento e o acompanhamento de teletrabalhadores.

Assim, verificou-se que a seleção de teletrabalhadores é baseada em critérios de vedações e prioridades, aqui acrescenta-se medida relevante adotada no TRT2 que além da observância dos critérios de vedações e de prioridades, condiciona a participação do servidor no regime de teletrabalho a avaliação médica e biopsicossocial e, a adesão anual obrigatória do servidor aos exames médicos periódicos, facilitando e garantido o acompanhamento do quadro de saúde do servidor.

Na seleção, observou-se os critérios de vedações ao regime de teletrabalho para servidor em estágio probatório, que possua subordinado e que ocupe cargo de direção ou chefia.

Quanto à proibição de realização de teletrabalho ao servidor em estágio probatório, verificou-se que, apenas, a norma do TST apresenta exceção, ao dispor que o servidor em estágio probatório que esteja de licença para acompanhar cônjuge possa optar pelo regime de teletrabalho, declinando, assim, da licença. Nesse contexto, retoma-se a posição de Nilles (1997) que ao elencar características essenciais que devem ser consideradas na hora de selecionar teletrabalhadores cita a experiência profissional, com ressalvas, uma vez que pessoas com experiências semelhantes, mas novatas em campo específico ou na organização podem, também, sair-se bem no teletrabalho.

Com relação à vedação ao servidor em regime de teletrabalho de possuir subordinado e de ocupar cargo de direção ou chefia, Nilles (1997) aponta que a preocupação com a carreira é uma das principais inquietações do teletrabalhador e afirma que o projeto de teletrabalho não é idealizado para alterar as possibilidades de promoção do trabalhador.

No que se refere ao desenvolvimento verificou-se que é realizado por meio de treinamentos e entrevista individual no primeiro ano de teletrabalho, com destaque para o regulamento do TRT18 que expressa a obrigatoriedade de realizar cursos básicos de segurança da informação e de informática em até seis meses a contar do início do teletrabalho sob pena de restringir o acesso do servidor aos sistemas necessários à realização do teletrabalho.

No desenvolvimento pontua-se, também, que nas regulamentações dos órgãos pesquisados não há menção expressa a respeito de treinamento prévio como condição para ingresso no teletrabalho, nem para telegerenciar, tampouco há previsão de ações que envolvam

o trabalhador presencial e a família do teletrabalhador, nas práticas de gestão do teletrabalho. Nessa perspectiva, Nilles (1997) ao tratar dos princípios essenciais para que o teletrabalho funcione cita dentre as boas práticas gerenciais o treinamento prévio de teletrabalhadores, seus colegas de trabalho e suas famílias, caso necessário. No mesmo sentido, Mello (1999) acrescenta o treinamento dos candidatos ao teletrabalho, os seus gerentes e suas famílias como regras para um melhor desempenho do trabalho.

Em relação ao acompanhamento do servidor teletrabalhador identificou-se que é feito pelo gestor da unidade com o suporte das áreas de gestão de pessoas, tecnologia e saúde. Nesta pesquisa, constatou-se que as regulamentações analisadas e o referencial bibliográfico estudado apontam o gestor da unidade como o personagem fundamental para o sucesso do regime de teletrabalho.

Quanto à tecnologia e infraestrutura identificou-se que os órgãos da Justiça do Trabalho pesquisados, expressam em seus regulamentos que cabe, exclusivamente, ao servidor que se candidatar ao teletrabalho providenciar seus próprios equipamentos e infraestrutura de trabalho. Destaca-se que o referencial bibliográfico estudado, ao abordar a temática no regime celetista, aponta a obrigatoriedade das empresas públicas (celetistas) e privadas a providenciarem os equipamentos, por força de lei. Nessa situação relembra-se a posição de Nunes (2018) que anuncia dentre as desvantagens do teletrabalho, a possibilidade do teletrabalhador arcar com as despesas de infraestrutura e tecnologia, a exemplo do uso do computador pessoal para fins profissionais, aumentando a chance de desgaste do equipamento; o consumo da internet contratada para uso pessoal que passa a ser utilizada, também, para o labor e o aumento do consumo de energia elétrica na residência. Nessa perspectiva, o teletrabalho implica ônus para o teletrabalhador.

No tocante aos servidores teletrabalhadores da Justiça do Trabalho os normativos deixam claro que ficam submetidos as mesmas normas aplicáveis aos servidores que desenvolvem atividades nas dependências dos órgãos. No entanto, em razão da natureza do regime de teletrabalho ficam sujeitos, também, as regras específicas do teletrabalho que estão expressas nas regulamentações dos órgãos.

Durante o desenvolvimento dessa pesquisa, o teletrabalho, surgiu com maior expressão, no Brasil, ao ser imposto como medida de enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda em razão da crise

sanitária provocada pelo novo coronavírus – Covid-19, com a edição da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020.

Nessa mesma perspectiva o Conselho Superior da Justiça do Trabalho publicou o Ato Conjunto CSJT.GP.GVP.CGJT nº 6, de 5 de maio de 2020 que consolida e uniformiza no âmbito da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus, a regulamentação do teletrabalho temporário, o funcionamento dos serviços judiciários não presenciais e a realização de sessões de julgamento telepresenciais, com o objetivo de prevenir o contágio pelo novo coronavírus – Covid-19, bem como garantir o acesso à justiça. De acordo com o referido ato a prestação jurisdicional e de serviços pela Justiça do Trabalho será efetivada por meio remoto, sendo proibido o expediente presencial, por prazo indeterminado, até que as condições epidemiológicas permitam disciplinar, por meio de novo ato, as atividades de forma diversa (CONSELHO SUPERIOR DE JUSTIÇA DO TRABALHO, 2020).

Assim, em curto prazo e sem tempo de realizar seleção ou fazer um planejamento adequado, as organizações públicas e privadas tiveram que implantar o regime de teletrabalho ou ampliar o quadro de teletrabalhadores, conforme o caso, ainda que temporariamente.

Diante de um cenário de mudanças e incertezas, a adoção emergencial do teletrabalho pode ser considerada uma estratégia para tentar resolver prioridades. No entanto, ao adotar o teletrabalho, as organizações estão tendo a oportunidade de testar, compreender e aprimorar o regime de teletrabalho, bem como observar e avaliar seus comportamentos culturais, suas estruturas físicas e tecnológicas, suas normas e sua gestão.

Nesta pesquisa, constatou-se a amplitude e a complexidade do regime de teletrabalho, bem como a necessidade de ampliação de estudos dentro dos órgãos da Justiça do Trabalho acerca das práticas do regime de teletrabalho e espera-se que esse material contribua para uma reflexão sobre a temática e possa servir de auxílio para o desenvolvimento de ações no âmbito da Justiça do Trabalho direcionados ao regime de teletrabalho.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 2.723 de 2015. Acrescenta o § 3º ao art. 19 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, para autorizar a implantação do sistema de escritório remoto ("home-office") no serviço público. **Proposição sujeita à apreciação conclusiva pelas comissões**. 2015. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=1672572>. Acesso em: 15 jan. 2020.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 4.569, de 2019. Altera a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que “dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais”, e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a relação de trabalho e emprego em regime de teletrabalho. **Proposição sujeita à apreciação conclusiva pelas comissões**. 2019. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=7993483&ts=1571776651567&disposition=inline>. Acesso em: 2 fev. 2020.

BRASIL. Constituição (1934). **Constituição da República dos Estados Unidos Do Brasil**. Rio de Janeiro, RJ: Assembleia Nacional Constituinte, 1934. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 2 nov. 2019.

BRASIL. Constituição (1946). **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**. Rio de Janeiro, RJ: Assembleia Nacional Constituinte, 1946a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm. Acesso em: 2 nov. 2019.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 2 nov. 2019.

BRASIL. Decreto-Lei nº 1.237, de 2 de maio de 1939. Organiza a Justiça do Trabalho. **Coleção de Leis da República dos Estados Unidos do Brasil**, Rio de Janeiro, RJ, 31 dez. 1939. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/Del1237.htm. Acesso em: 2 nov. 2019.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15 out. 2019.

BRASIL. Decreto-Lei nº 9.797, de 9 de setembro de 1946. Altera disposições da Consolidação das Leis do Trabalho referentes à Justiça do Trabalho, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 11 set. 1946b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del9797.htm. Acesso em: 2 nov. 2019.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 19, de 04 de junho de 1998. Modifica o regime e dispõe sobre princípios e normas da Administração Pública, servidores e agentes políticos, controle de despesas e finanças públicas e custeio de atividades a cargo do Distrito Federal, e dá outras

providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 5 jun. 1998.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 24, de 9 de dezembro de 1999. Altera dispositivos da Constituição Federal pertinentes à representação classistas na Justiça do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 10 dez. 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc24.htm. Acesso em: 2 nov. 2019.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 31 dez. 2004. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm. Acesso em: 2 nov. 2019.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 92, de 12 de julho de 2016. Altera os arts. 92 e 111-A da Constituição Federal, para explicitar o Tribunal Superior do Trabalho como órgão do Poder Judiciário, alterar os requisitos para o provimento dos cargos de Ministros daquele Tribunal e modificar-lhe a competência. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 13 jul. 2016. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc92.htm. Acesso em: 2 nov. 2019.

BRASIL. Lei nº. 11.416, de 15 de dezembro de 2006. Dispõe sobre as Carreiras dos Servidores do Poder Judiciário da União; revoga as Leis nºs 9.421, de 24 de dezembro de 1996, 10.475, de 27 de junho de 2002, 10.417, de 5 de abril de 2002, e 10.944, de 16 de setembro de 2004; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 15 dez. 2006. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111416.htm. Acesso em: 24 jan. 2020.

BRASIL. Lei nº. 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Altera o artigo 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 da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 16 dez. 2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm. Acesso em: 25 jun. 2019.

BRASIL. Lei nº. 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1. Acesso em: 25 jun. 2019.

BRASIL. Lei nº. 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 19 abr. 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 24 jan. 2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Instrução Normativa nº 74, de 19 de fevereiro de 2019. Dispõe sobre a realização de teletrabalho, no âmbito do Conselho Nacional de Justiça e dá outras providências. **Diário do Judiciário Eletrônico**, Brasília, DF, 3 dez. 2019a.

Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2825>. Acesso em: 2 fev. 2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Justiça em Números 2019**. Brasília: CNJ, 2019b. 236 f. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/conteudo/arquivo/2019/08/justica_em_numeros20190919.pdf. Acesso em: 2 nov. 2019.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução nº 12, de 15 de dezembro de 2009. Dispõe sobre a regulamentação da publicação de informações alusivas à gestão orçamentária e financeira, aos quadros de pessoal e respectivas estruturas remuneratórias dos tribunais e conselhos. **Diário do Judiciário Eletrônico**, Brasília, DF, 5 jan. 2010a. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/atos-normativos?documento=69>. Acesso em: 8 abr. 2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução nº 227, de 15 de junho de 2016. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. **Diário do Judiciário Eletrônico**. Brasília, DF, 15 jun. 2016. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_227_15062016_17062016161058.pdf. Acesso em: 23 out. 2019.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução nº 298, de 22 de outubro de 2019. Altera a Resolução nº 227/2016, de 14 de junho de 2016, que regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário. **Diário do Judiciário Eletrônico**, Brasília, DF, 3 dez. 2019c. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3109>. Acesso em: 2 fev. 2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Termo de Acordo de Cooperação Técnica nº 51/2010. Acordo de cooperação técnica que entre si celebram o Conselho Nacional de Justiça, o Tribunal Superior do Trabalho e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho. **Diário do Judiciário Eletrônico**, Brasília, DF, 30 mar. 2010b. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/30276/2010_extr_termo_coop_tecnica_cnj_tst_csjt_TEXTO_COMPLETO.pdf?sequence=3&isAllowed=y. Acesso em: 3 out. 2019.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Ato Conjunto CSJT.GP.GVP.CGJT nº 6, de 05 de maio de 2020. Consolida e uniformiza, no âmbito da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus, a regulamentação do trabalho remoto temporário, do funcionamento dos serviços judiciários não presenciais e da realização de sessões de julgamento telepresenciais, com o objetivo de prevenir o contágio pelo Novo Coronavírus – Covid-19, bem como garantir o acesso à justiça. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, DF, 6 mai. 2020. Disponível em: <http://www.csjt.jus.br/documents/955023/7642229/Ato+006.20+05.05.20.pdf/2c8d04ff-32dd-925e-6402-74befc60069a?t=1588710352086>. Acesso em: 2 jun. 2020.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Ato CSJT.GP.SG nº 294, de 20 de outubro de 2014. Institui a Rede de Governança Colaborativa da Estratégia da Justiça do Trabalho, revoga o Ato CSJT.GP.SE nº 193/2009 e dá outras providências. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, DF, 20 out. 2014a. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/49679>. Acesso em: 3 out. 2019.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Plano estratégico da Justiça do Trabalho 2015-2020**. Brasília: Conselho Superior da Justiça do Trabalho, 2015a. 62 f. Disponível em: http://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=f525e749-2197-

438c-91ae-d31acfe4cbdf&groupId=955023. Acesso em: 2 nov. 2019.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Resolução CSJT nº 109/2012. Dispõe sobre a realização de teletrabalho, a título de experiência, no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, DF, 4 jul. 2012a. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/25000>. Acesso em: 23 out. 2019.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Resolução CSJT nº 145, de 28 de novembro de 2014. Aprova o Plano Estratégico da Justiça do Trabalho para o período de 2015 a 2020 e dá outras providências. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, DF, 2 dez. 2014b. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/53283>. Acesso em: 3 out. 2019.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Resolução CSJT nº 92, de 29 de fevereiro de 2012. Dispõe sobre as diretrizes básicas para a implantação do modelo de Gestão de Pessoas por Competências no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, DF, 7 mar. 2012b. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/20716>. Acesso em: 3 out. 2019.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Resolução CSJT nº 97, de 23 de março de 2012. Dispõe sobre as diretrizes básicas para a implantação da política de projetos e a criação e atuação dos escritórios de projetos no âmbito dos órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, DF, 27 mar. 2012c. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/21216>. Acesso em: 3 out. 2019.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Resolução nº 151/2015. Incorpora a modalidade de teletrabalho às práticas institucionais dos órgãos do Judiciário do Trabalho de primeiro e segundo graus, de forma facultativa, observada a legislação vigente. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, DF, 8 jun. 2015b. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/63630>. Acesso em: 23 out. 2019.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Resolução nº 207/2017. Altera a Resolução n. 151/CSJT, de 29 de maio de 2015, que incorpora a modalidade de teletrabalho às práticas institucionais dos órgãos do Judiciário do Trabalho de primeiro e segundo graus, de forma facultativa, observada a legislação vigente. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, DF, 10 nov. 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/115311>. Acesso em: 23 out. 2019.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Sistemas nacionais da Justiça do Trabalho**. Brasília, [201-]. Disponível em: <http://www.csjt.jus.br/web/csjt/sistemas1>. Acesso em: 2 fev. 2020.

DE MASI, Domenico. **O Futuro do Trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial**. Tradução de Yadyr A. Figueiredo. 1. ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2001.

DE MASI, Domenico. **O Ócio Criativo: entrevista a Maria Serena Palieri**. Tradução de Léa Manzi. 1.ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

DE MASI, Domenico. **Uma Simples Revolução**. Tradução de Yadyr A. Figueiredo. Rio de Janeiro: Sextante, 2018.

GIESEL, Taciana et al Processos recebidos na Justiça do Trabalho já são 100% eletrônicos. **Tribunal Superior do Trabalho**. Brasília, DF, 6 out. 2017. Disponível em: http://www.tst.jus.br/web/pje/inicio/-/asset_publisher/eHI8/content/processos-recebidos-na-justica-do-trabalho-ja-sao-100-eletronicos?inheritRedirect=false. Acesso em: 2 nov. 2019.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008

GOULART, Joselma Oliveira. **Teletrabalho: alternativa de trabalho flexível**. 1 ed. Brasília: SENAC, 2009.

MELLO, Alvaro. **Teletrabalho (telework): o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora**. 1 ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, DESENVOLVIMENTO E GESTÃO/SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS. Instrução Normativa nº 1, de 31 de agosto de 2018. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 3 set. 2018. Disponível em: http://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/39382838/do1-2018-09-03-instrucao-normativa-n-1-de-31-de-agosto-de-2018-39382704. Acesso em: 23 out. 2019.

MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL. **MPF/DF aprova teletrabalho no Tribunal de Contas da União**. 8 fev. 2012. Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/df/sala-de-imprensa/noticias-df/mpf-df-aprova-teletrabalho-no-tribunal-de-contas-da-uniao>. Acesso em: 2 fev. 2020.

NILLES, Jack M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade: um guia para telegenrentes e teletrabalhadores**. Tradução Eduardo Pereira e Ferreira. 1 ed. São Paulo: Futura, 1997.

NUNES, Andreia. **TRT11 conquista o Selo Diamante pelo segundo ano consecutivo**. 25 nov. 2019. Disponível em: <https://portal.trt11.jus.br/index.php/comunicacao/4765-trt11-conquista-o-selo-diamante-pelo-segundo-ano-consecutivo>. Acesso em: 7 abr. 2020.

NUNES, Talita Camila Gonçalves. **A precarização do teletrabalho: escravidão tecnológica e impactos na saúde física e mental do trabalhador**. Belo Horizonte: RTM, 2018.

SERPRO. **Balanco Social 2006**. Brasília, DF: SERPRO, 2006. Disponível em: <http://www.serpro.gov.br/menu/quem-somos/transparencia1/informacoes-societarias-1/balanco-social/2006-1.pdf>. Acesso em: 15 out. 2019.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADE. **Cartilha de orientação para implantação do teletrabalho e home Office**. São Paulo, [ca. 2017]. 19 f. Disponível em: http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2017/01/1__010917_AF_CARTILHA_TELETRABALHO_APOS_OLIMPIADA1.pdf. Acesso em: 23 out. 2019.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADE. **Pesquisa home Office 2018**. São Paulo, 2012. Disponível em: https://drive.google.com/file/d/1Lh0az_BlX6j-GS_KXkbAvAQyl2z5U-bc/view. Acesso em: 23 out. 2019.

TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO. Portaria nº 233, de 21 de agosto de 2018. Dispõe sobre a realização de teletrabalho por servidores ocupantes de cargos efetivos no quadro de pessoal da Secretaria do Tribunal de Contas da União. **Boletim do Tribunal de Contas da**

União, Brasília, DF, 22 ago. 2018. Disponível em:

<https://portal.tcu.gov.br/lumis/portal/file/fileDownload.jsp?fileId=8A81881F65443A22016561FDfE376791&inline=1>. Acesso em: 23 out. 2019.

TRIBUNAL REGIONAL DA 11ª REGIÃO. Desenvolvido pela Central de serviços de TI do Tribunal Regional da 11ª Região. [20--]. Disponível em: <https://portal.trt11.jus.br>. Acesso em: 7 abr. 2020.

TRIBUNAL REGIONAL DA 11ª REGIÃO. Resolução Administrativa nº 200, de 2018.

Aprova o novo texto do Regimento Interno do TRT da 11ª Região. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, DF, 14 set. 2018. Disponível em:

<https://bd.trt11.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt11/7860/Regimento%20Interno%202018%20Vers%c3%a3o%20c%20ER%20002.pdf?sequence=6&isAllowed=y>. Acesso em: 7 abr. 2020.

TRIBUNAL REGIONAL DA 18ª REGIÃO. Desenvolvido pela Central de Serviços de TI do Tribunal Regional da 18ª Região. [20--]. Disponível em: <http://www.trt18.jus.br/portal>. Acesso em: 8 abr. 2020.

TRIBUNAL REGIONAL DA 18ª REGIÃO. **Governança e estratégia**. Goiânia, 2020.

Disponível em: <http://www.trt18.jus.br/portal/institucional/gestao>. Acesso em: 8 abr. 2020.

TRIBUNAL REGIONAL DA 18ª REGIÃO. Resolução Administrativa STP nº 91, de 19 de agosto de 2019. Aprova o Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª

Região. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, DF, 23 ago. 2019c. Disponível em: <https://bibliotecadigital.trt18.jus.br/handle/bdtrt18/13517>. Acesso em: 8 abr. 2020.

TRIBUNAL REGIONAL DA 2ª REGIÃO. **Cargos efetivos e comissionados**. São Paulo, 2017. Disponível em: <https://ww2.trt2.jus.br/transparencia/pessoas/cargos-efetivos-e-comissionados>. Acesso em: 20 fev. 2020.

TRIBUNAL REGIONAL DA 9ª REGIÃO. Desenvolvido pela Central de serviços de TI do Tribunal Regional da 9ª Região. [20--]. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/portal>. Acesso em: 2 abr. 2020.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO. Portaria PRE-DIGER Nº 31, de 24 de outubro de 2018. Estabelece procedimentos para autorização e acompanhamento do teletrabalho, no Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, de que tratam as Resoluções nºs 207/2017 do CSJT e 227/2016 do CNJ. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, DF, 25 out. 2018. Disponível em:

http://www.trt10.jus.br/institucional/portarias/dga/2018_031.pdf. Acesso em: 25 out. 2019.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO. Resolução Administrativa nº 42, de 22 de fevereiro de 2017. Regulamenta no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região a modalidade de teletrabalho em caráter complementar à Resolução nº 151, de 29 de maio de 2015 do CSJT. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Manaus, AM, 16 mar. 2017. Disponível em:

<https://bd.trt11.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt11/9319/RA042.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 25 out. 2019.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO. Portaria nº 154, de 23 de

agosto de 2016. Dispõe sobre a realização de teletrabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Florianópolis, SC, 9 out. 2019. Disponível em: http://trtap13.trt12.gov.br/cmdg/img_legis/2016/082311154bcd.pdf. Acesso em: 25 out. 2019.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO. Resolução Administrativa nº 62/2018. Incorpora o teletrabalho as práticas institucionais do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, João Pessoa, PB, 12 jun. 2018. Disponível em: https://www.trt13.jus.br/engine/initSimples.php?pag=legis_interna_form.php&tipo=L&idTipoDocumento=RA#. Acesso em: 27 out. 2019.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO. Resolução Administrativa nº 55/2018. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Porto Velho, RO, 24 jul. 2018. Disponível em: https://appserver1.trt14.jus.br/pesquisa/down.php?q=db/10.14.1.108/INDEX_MATERIAS_GSA/azE9MiwMDQ5OTQ. Acesso em: 27 out. 2019.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 16ª REGIÃO. Resolução nº 260, de 11 de dezembro de 2017. Altera a Resolução nº 283/2015. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, São Luís, MA, 14 dez. 2017. Disponível em: https://www.trt16.jus.br/site/conteudo/publicacoes/pub_inteiro_teor.php?id=49652. Acesso em: 27 out. 2019.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 16ª REGIÃO. Resolução nº 283, de 10 de dezembro de 2015. Incorpora as práticas de teletrabalho no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, São Luís, MA, 16 dez. 2015. Disponível em: https://www.trt16.jus.br/site/conteudo/publicacoes/pub_inteiro_teor.php?id=41201. Acesso em: 27 out. 2019.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO. Resolução Administrativa nº 160/2016. Dispõe sobre o teletrabalho no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Goiânia, GO, 9 nov. 2016. Disponível em: <http://www.trt18.jus.br/portal/bases-juridicas/atos-normativos/normas-internas/ate-dezembro-de-2016/>. Acesso em: 27 out. 2019.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO. Resolução Administrativa nº 69/2018. Altera a Resolução Administrativa nº 160/2016. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Goiânia, GO, 23 ago. 2018. Disponível em: <https://sistemas3.trt18.jus.br/sisdoc/pages/atoNormativo/AtoNormativoList.seam;jsessionid=BA97E8559AB071E1F592A0FB1ADF650F.sisdoc-jb-12>. Acesso em: 27 out. 2019.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 20ª REGIÃO. Resolução Administrativa nº 30/2015. Incorpora a modalidade de teletrabalho no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região, observada a legislação vigente. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Aracajú, SE, 22 ago. 2015. Disponível em: <https://www.trt20.jus.br/standalone/norma.php?id=4645>. Acesso em: 27 out. 2019.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO. Desenvolvido pela Central de

Serviços de TI do Tribunal Regional da 10ª Região. Portal de transparência administrativa do TRT22. [2020]. Disponível em: <http://www.trt22.jus.br/portal/transparencia>. Acesso em: 10 jun. 2020.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO. **Planejamento Estratégico Participativo 2015-2020: O Planejamento em boas mãos / Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região**. Teresina: Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região, 2015. 43 f. Disponível em: http://www.trt22.jus.br/arquivos_portal/downloads/PEP-2015-2020.pdf. Acesso em: 10 abr. 2020.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO. Processo Administrativo Eletrônico nº 153, de 2017. Altera Regimento Interno do TRT da 22ª Região às novas disposições da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.015/2014, bem como às inovações introduzidas pelo CPC/2015, para contemplar os incidentes do art. 896, §§ 3º, 4º, 5º e 6º da CLT, de assunção de competência do art. 947 do CPC/2015 e de resolução de demandas repetitivas, regulado pelos arts. 976 a 987 do CPC/ 2015. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, DF, 8 fev. 2018a. Disponível em: http://www.trt22.jus.br/arquivos_portal/downloads/ra-010-pae-153-2017-alteracao-do-regimento-interno-16371711.pdf. Acesso em: 10 fev. 2020.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO. Resolução Administrativa nº 60/2013. Implanta, a título de experiência, o teletrabalho no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Teresina, PI, 4 jun. 2013. Disponível em: http://www.trt22.jus.br/arquivos_intranet/geral/downloads/RA-60_PA_359-2013_-_Teletrabalho-_a_titulo_de_experienci_47780.pdf. Acesso em: 15 out. 2019.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO. Resolução Administrativa nº 22/2018. Estabelece o procedimento administrativo para requisição da prestação de serviço na modalidade teletrabalho no âmbito da Justiça do Trabalho da 22ª Região. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Teresina, PI, 12 mar. 2018b. Disponível em: http://www.trt22.jus.br/arquivos_portal/downloads/ra-022-pae-133-2018-teletrabalho-resolucao-cnj-227-2016-1211181715.pdf. Acesso em: 27 out. 2019.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 23ª REGIÃO. Resolução Administrativa nº 200/2014. Dispõe sobre o teletrabalho no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Cuiabá, MT, 25 out. 2015. Disponível em: https://portal.trt23.jus.br/portal/atos-normativos?tipo_2=21. Acesso em: 15 out. 2019.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO. Portaria TRT/GP/DG nº 107/2018. Dispõe sobre o teletrabalho no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Campo Grande, MS, 30 ago. 2018. Disponível em: <http://www.trt24.jus.br/documentViewer-1.0.0/PDFViewer?tipo=ASSINATURA&id=2136584>. Acesso em: 27 out. 2019.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. Ato GP nº 56/2018. Regulamenta o teletrabalho no Tribunal Regional de São Paulo e dá outras providências. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, São Paulo, SP, 30 out. 2018. Disponível em: http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/Normas_Presid/Atos/2018/GP_56_18.html. Acesso em: 27 out. de 2019.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. **Nossas unidades**. São Paulo, 2019. Disponível em: <https://ww2.trt2.jus.br/transparencia/planejamento-e-gestao/planejamento-estrategico>. Acesso em: 19 fev. 2020.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. **Planejamento estratégico**. São Paulo, [ca. 2015]. Disponível em: <https://ww2.trt2.jus.br/transparencia/planejamento-e-gestao/planejamento-estrategico>. Acesso em: 19 fev. 2020.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. Regimento Interno de 2007. Institui o Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, DF, 2 out. 2007. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/leg-normas-reg-int>. Acesso em: 19 fev. 2020.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. **Ata de Comissão de Gestão de Teletrabalho**, 15 jul. 2019. Belo Horizonte. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comites-comissoes-e-grupos-de-trabalho/comissoes/comissao-de-gestao-de-teletrabalho/atas>. Acesso em: 27 out. 2019

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO. Ato TRT5 nº 298/2018, de 15 de agosto de 2018. Revoga o Ato TRT5 nº 134/2016 e traz nova regulamentação sobre o teletrabalho no âmbito do TRT5. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Salvador, BA, 17 ago. 2018. Disponível em: https://www.trt5.jus.br/sites/default/files/www/normas/08_2018/0298-2018_regulamenta_teletrabalho_0.pdf. Acesso em: 25 out. 2019.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO. Resolução Administrativa nº 5, de 15 de março 2016. Dispõe sobre a realização de teletrabalho, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Recife, BA, 16 mar. 2016. Disponível em: https://www.trt6.jus.br/portal/sites/default/files/documents/ra.trt_.005.20161.pdf. Acesso em: 25 out. 2019.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO. Ato GP nº 117 de 12 de agosto de 2019. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região e dá outras providências. **Eletrônico da Justiça do Trabalho da União**, Fortaleza, CE, 13 ago. 2019. Disponível em: http://www.trt7.jus.br/files/atos_normativos/atos_presidencia/2019/BD_ATO_PRESI_117-2019.pdf. Acesso em: 25 out. 2019.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO. Resolução nº 34 de 19 de julho de 2018. Dispõe sobre o desempenho de atribuições funcionais fora das dependências do Tribunal, com a utilização do teletrabalho. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Belém, PA, 23 jul. 2018. Disponível em: <https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/roles/assessoria-de-comunicacao/noticias-2018/034-teletrabalho.pdf>. Acesso em: 25 out. 2019.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO. Resolução nº 36 de 12 de agosto de 2019. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**: caderno administrativo do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, Belém, n. 2792, p. 1, 21 ago. 2019. Disponível em: <https://dejt.jt.jus.br/dejt/f/n/diariocon>. Acesso em: 25 out. 2019

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO. Ato nº 199, de setembro de 2018. Dispõe sobre o a realização de teletrabalho e do trabalho remoto no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Curitiba: TRT9, 2018. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/institucional/atoPortaria.xhtml>. Acesso em: 25 out. 2019.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Missão, Visão e Valores**. Brasília, [ca. 2015]. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/gestaoestrategica/missao-visao-e-valores>. Acesso em: 2 fev. 2020.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Quantitativo de cargos e funções**. Brasília, 2019a. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/17858233/Anexo+IV+-+Base+31.12.2019/b5f9da88-a60b-3c8b-94c4-31f03b685d59>. Acesso em 13 fev. 2020.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Resolução Administrativa nº 1.499/2012. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e dá outras providências. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, DF, 3 fev. 2012. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/19477>. Acesso em: 22 out. 2019.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Resolução Administrativa nº 1.909/2017. Regimento Interno do Conselho Superior da Justiça do Trabalho. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, DF, 3 jul. 2017. Disponível em <https://hdl.handle.net/20.500.12178/107030>. Acesso em: 22 out. 2019

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Resolução Administrativa nº. 1.989/2018. Regulamenta o programa de avaliação de desempenho dos servidores do Tribunal Superior do Trabalho. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, DF, 5 jun. 2018b. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/136390>. Acesso em: 22 out. 2019.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Resolução Administrativa nº. 1970/2018. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, DF, 22 mar. 2018a. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/128169>. Acesso em: 22 out. 2019.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Resolução Administrativa nº. 2.094/2019. Aprova a proposta orçamentária da Justiça do Trabalho relativa ao exercício de 2020 e o Plano Plurianual 2020-2023. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, DF, 13 ago. 2019b. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/160571>. Acesso em: 22 out. 2019.

TROPE, Alberto. **Organização virtual: impactos do teletrabalho nas organizações**. 1 ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.