



## COMENTÁRIOS SOBRE QUESTÕES POLÊMICAS DO TELETRABALHO PARA OS SERVIDORES PÚBLICOS DO PODER JUDICIÁRIO

Tales Ronca<sup>1</sup>

### RESUMO

O texto apresenta alguns comentários sobre questões polêmicas da regulamentação do teletrabalho aos servidores públicos do Poder Judiciário, com a legislação vigente do Conselho Nacional de Justiça, Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região e Supremo Tribunal Federal, nesta ordem, em razão da cronologia da edição das normas.

**PALAVRAS-CHAVE:** Teletrabalho. Homeoffice. Servidor público. Poder Judiciário. Regulamentação. Resolução n.º 227/2016 do Conselho Nacional de Justiça. Resolução n.º 151/2015 e 207/2017 do Conselho Superior da

Justiça do Trabalho. Portaria PRE-DIGER n.º 31/2018 do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. Resolução n.º 621/2018 do Supremo Tribunal Federal.

A Lei n.º 12.551, de 15 de dezembro de 2011 alterou o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e equiparou os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados aos da exercida por meios pessoais e diretos, a saber:

Art. 1º O art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio

<sup>1</sup> Analista Judiciário - Área Judiciária no Tribunal Regional do trabalho da 10ª Região. Pós-graduado em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho.

do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo 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).

A reforma trabalhista, realizada pela Lei n.º 13.467/2017, criou o Art. 75-B da CLT, que define o conceito de teletrabalho, também conhecido como *home office* (BRASIL, 2017).

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).

Observa-se, também, que o Art. 62, inciso III da CLT dispõe sobre a não aplicação do capítulo referente à duração do trabalho (arts. 57 a 75 da CLT) aos empregados em regime de teletrabalho.

Há quem faça a distinção entre o *homeoffice* e o teletrabalho, justificando que o segundo conceito é mais abrangente, pois o trabalhador pode trabalhar em outros locais, que não a sua própria casa. É o que defende Maurício Godinho Delgado, que diferencia três conceitos, a saber:

Dentro da situação-tipo aventada pelo art. 62, I, da CLT (labor externo

insuscetível de controle de jornada) podem-se inserir três outras possibilidades importantes, do ponto de vista do mundo laborativo: a) o tradicional **trabalho no domicílio**, há tempos existente na vida social, sendo comum a certos segmentos profissionais, como as costureiras, as cerzideiras, os trabalhadores no setor de calçados, as doceiras, etc.; b) o **novo** trabalho no domicílio, chamado *home-office*, à base da informática, dos novos meios de comunicação e de equipamentos convergentes; c) o **teletrabalho**, que pode se juntar ao *home-office*, mas pode também se concretizar em distintos locais de utilização dos equipamentos eletrônicos hoje consagrados (informática, internet, telefonia celular, etc.) (DELGADO, 2013, p.905).

Nota-se, como será visto abaixo, que a regulamentação do regime de teletrabalho foi definida primeiramente no serviço público, para depois ser incluída na Consolidação das Leis do Trabalho.

Observa-se, ainda, que a Lei n.º 8.112/1990 dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais (BRASIL, 1990).

No presente contexto, este texto passa a analisar algumas questões polêmicas que foram regulamentadas para o teletrabalho dos servidores públicos do Poder Judiciário.

A Resolução n.º 227/2016 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) regulamentou o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário,

considerando, entre outros aspectos, além da equiparação acima relatada, a importância do princípio da eficiência para a Administração Pública, conforme o art. 37 da Constituição Federal; o fato de que o aprimoramento da gestão de pessoas é um dos macrodesafios do Poder Judiciário, a teor da Resolução CNJ 198/2014, o que compreende a necessidade de motivar e comprometer as pessoas, bem como o objetivo de buscar a melhoria do clima organizacional e da qualidade de vida dos servidores; e que o avanço tecnológico possibilita o trabalho remoto ou a distância.

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

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

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

I – teletrabalho: modalidade de trabalho realizada de forma remota, com a utilização de recursos tecnológicos;[...] (BRASIL, 2016 a).

Observa-se que o Conselho Nacional definiu na Resolução o conceito de teletrabalho. Ao decidir sobre a Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 5938 (BRASIL, 2019), o Supremo Tribunal Federal enfatizou que o meio ambiente do trabalho saudável é direito fundamental garantido pela Constituição

Federal, revestido de indisponibilidade absoluta. Dessa forma, observa-se a importância dada ao conceito “saudável”, que até então era pouco apresentado nos estudos sobre meio ambiente do trabalho.

Considerando o novo instituto do teletrabalho, é justo que o domicílio do servidor público seja considerado também um meio ambiente de trabalho saudável.

Art.3º São objetivos do teletrabalho:

I – aumentar a produtividade e a qualidade de trabalho dos servidores; [...]

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

[...]

Art. 6º § 2º A meta de desempenho estipulada aos servidores em regime de teletrabalho será superior à dos servidores que executam mesma atividade nas dependências do órgão (BRASIL, 2016).

De certa forma, os incisos I e VII do Art. 3º da Resolução n.º 227/2016 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) contrapõem-se ao próprio preâmbulo da norma, que considera o aprimoramento da gestão de pessoas um dos macrodesafios do Poder Judiciário, a teor da Resolução n.º 198/2014 do mesmo Conselho.

Não seria razoável considerar como objetivo do teletrabalho o aumento da produtividade do servidor público e que esse resultado contribuiria, necessariamente, para o aprimoramento da gestão de pessoas. Não é pelo fato de que a pessoa está trabalhando em casa ou em outro local, que não seja a repartição pública, que isso seria um bônus,

a ser compensado com um ônus de aumento da produtividade de trabalho.

Nesse sentido, também se apresenta como incongruente o disposto no Art. 6º§2º que prevê meta de desempenho superior ao servidor que fizer o teletrabalho. Novamente a meta diferenciada ao teletrabalhador é considerada pela norma como um ônus às suas atividades.

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

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

a) estejam em estágio probatório; [...]

III – a quantidade de servidores em teletrabalho, por unidade, está limitada a 30% de sua lotação, admitida excepcionalmente a majoração para 50%, a critério da Presidência do órgão; [...] (BRASIL, 2016).

Em 24 de maio de 2019 o Conselho Superior de Justiça do Trabalho (CSJT) apresentou em seu site comunicado informando que o provimento de cargos efetivos no 1º e no 2º graus está momentaneamente comprometido em razão da indisponibilidade orçamentária de recursos. O Tribunal Superior Eleitoral, por meio da Portaria n.º 671/2017, também determinou a suspensão da realização de provimentos de cargos efetivos vagos, no âmbito da Justiça Eleitoral, a partir de 1º de novembro de 2017 (BRASIL, 2017b).

Dessa forma, considerando que, a curto e médio prazo não há previsão de nomeações



para a Justiça do Trabalho, bem como para a Justiça Eleitoral, provavelmente a alínea “a” do inciso I do Art. 5º da Resolução supramencionada deverá ser revista. Há servidores ainda no estágio probatório que poderiam já exercer o teletrabalho mesmo durante esse período. A Resolução já prevê, em seu artigo 16, o cancelamento do teletrabalho por parte do gestor: Art. 16. O gestor da unidade pode, a qualquer tempo, cancelar o regime de teletrabalho para um ou mais servidores, justificadamente (BRASIL, 2016).

Apenas como observação a esse artigo, há a necessidade de observância do contraditório e ampla defesa dado ao servidor público, conforme disposição no inciso LV do Art. 5º da Constituição Federal (BRASIL, 1988).

“Art. 13. O servidor é responsável por providenciar e manter estruturas física e tecnológica necessárias e adequadas à realização do teletrabalho”. (BRASIL, 2016) O dispositivo mencionado também pode ser objeto de questionamento. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), prevê no Art. 75-D o reembolso de despesas arcadas pelo

empregado quanto à aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto além da previsão contratual da responsabilidade, podendo ser do empregado ou empregador. Portanto, se aos empregados celetistas existe a previsão de reembolso dos gastos relacionados ao teletrabalho, não existe razão para que no serviço público, essa responsabilidade seja exclusiva do servidor (BRASIL, 2017).

Mais ponderável ainda deve ser a orientação e preparação do órgão público quanto ao combate à doenças e acidentes de trabalho durante o exercício do teletrabalho. O ideal seria que a unidade de gestão de pessoas, em conjunto com a área de tecnologia da informação, verificasse, previamente, o local das atividades do servidor, ainda que essa conferência fosse realizada por meios digitais, como por meio de chamada de vídeo. E, também, seria prudente que o controle para a manutenção um meio-ambiente de trabalho remoto saudável fosse realizado periodicamente.

Considerando que um dos objetivos da Resolução é valorizar o meio de ambiente de trabalho adequado, os órgãos públicos deveriam exercer uma análise prévia sobre o meio ambiente de trabalho do servidor durante o exercício do teletrabalho, sob pena de certa omissão em eventuais problemas futuros. O Art. 75-E da CLT já prevê que o empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho (BRASIL, 2017). Portanto, novamente, a regra deve ser aplicada por analogia aos servidores públicos do Poder

Judiciário e, devido à sua importância, deveria ser replicada nas Resoluções criadas pelos órgãos públicos.

Para a Justiça do Trabalho, no ano de 2015 o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) editou a Resolução n.º 151, que incorpora a modalidade de teletrabalho às práticas institucionais dos órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau, de forma facultativa, observada a legislação vigente. A norma foi alterada pela Resolução n.º 207/CSJT, de 29 de setembro de 2017 (BRASIL, 2017).

Em muitos artigos da Resolução n.º 151 há repetição dos dispositivos previstos na Resolução nº 227/2016 do CNJ.

A norma considerou, em seu preâmbulo, o princípio da eficiência, a otimização do tempo de trabalho e a melhoria da qualidade de vida de seus servidores para regulamentar o tema.

Orientou-se, ainda, a experiência exitosa da Resolução CSJT n.º 109/2012, que instituiu em caráter experimental a realização de teletrabalho no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau (BRASIL, 2012).

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

I – Teletrabalho: modalidade de trabalho realizado fora das dependências dos Órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau, com a utilização de recursos tecnológicos.

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

são desempenhadas externamente às dependências do Órgão.

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

[...]

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

[...]

§ 6º O limite estabelecido no inciso II do caput deste artigo poderá ser aumentado para até 50% por decisão do Presidente do Tribunal, mediante solicitação fundamentada da unidade interessada (BRASIL, 2015).

Como observado acima, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho repetiu as mesmas regras do Conselho Nacional de Justiça quanto à definição do conceito de teletrabalho e do aumento da produtividade do servidor durante a sua realização.

O Art. 4.º inciso II e §6º da Resolução n.º 109/2012 do CSJT definiu os limites máximos de servidores que podem realizar o teletrabalho, de 30% a 50%, desde que haja autorização pelo Presidente do Tribunal.

Nota-se que foram excluídos desse percentual os Assistentes de Juízes Titulares de Vara do Trabalho ou Substitutos e os gabinetes de Desembargadores, o não

demonstra padronização entre as unidades e regras entre os servidores públicos, de modo geral.

Art. 6º A realização de teletrabalho é vedada aos servidores que: (Redação dada pela Resolução n. 207/CSJT, de 29 de setembro de 2017)

I - estejam em estágio probatório;

§ 2º A meta de desempenho estipulada aos servidores em regime de teletrabalho será superior à dos servidores que executam mesma atividade nas dependências do órgão. (Incluído pela Resolução n. 207/CSJT, de 29 de setembro de 2017) Art. 9º O alcance da meta de desempenho estipulada ao servidor em regime de teletrabalho equivale ao cumprimento da respectiva jornada de trabalho. (Redação dada pela Resolução n. 207/CSJT, de 29 de setembro de 2017)

§ 1º Não caberá pagamento de adicional por prestação de serviço extraordinário para o alcance das metas previamente estipuladas. (Incluído pela Resolução n. 207/CSJT, de 29 de setembro de 2017)

Art. 21. Em razão da natureza do teletrabalho, os servidores autorizados a exercer o trabalho remoto não terão direito à compensação de jornada, tampouco ao pagamento de horas extraordinárias (BRASIL, 2017c).

Em relação aos artigos acima o CSJT também repete as regras deliberadas pelo CNJ quanto à proibição do teletrabalho durante o período de estágio probatório, da prestação de serviço extraordinário para o alcance de metas previamente estipuladas, da compensação de jornada e do pagamento de horas extras.

A jurista Alice Monteiro de Barros explica sobre as hipóteses de controle de jornada durante o teletrabalho, a saber:

É possível, entretanto, aplicar ao teletrabalhador as normas sobre jornada de trabalho, quando estiver em conexão permanente com a empresa que lhe controla a atividade e o tempo de trabalho mediante a utilização de um programa informático, capaz de armazenar na memória a duração real da atividade, dos intervalos, ou o horário definido pela exigência dos clientes do empregador, sem que o teletrabalhador tenha liberdade para escolher as horas que pretende trabalhar no dia. Não há incompatibilidade entre o teletrabalho e a jornada extraordinária e, conseqüentemente, é possível também fixar o salário por unidade de tempo. Poderá acontecer ainda de o teletrabalhador ter que exercer as atividades nos finais de semana e também à noite, pois nesses dias e horários o computador é menos solicitado. Se ele trabalha nessas condições, para atender a prazos de entrega, impostos pelo empregador, em períodos de grande demanda, fará jus à paga correspondente (repouso em dobro e adicional noturno). Se essa escolha é do empregado, não há como impor ao empregador esses ônus. (BARROS, 2011, p. 268).

**“(...) em relação ao teletrabalho realizado pelo trabalhador celetista, mostra-se razoável considerar que também há como controlar, em certas situações, a jornada de trabalho do servidor público”**

Portanto, considerando as explicações acima em relação ao teletrabalho realizado pelo trabalhador celetista, mostra-se razoável considerar que também há como controlar, em certas situações, a jornada de trabalho do servidor público. Além disso, dependendo do setor no qual ele trabalha, poderá haver necessidade de trabalhos urgentes, noturnos e durante o fim de semana, o que mostra ser razoável que haja, no mínimo, compensação de horário para o servidor que for demandado, ao contrário do que dispõe os artigos acima.

Em 2018, o Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região promulgou a Portaria PRE-DIGER nº 31/2018, que estabelece procedimentos para autorização e acompanhamento do teletrabalho, no âmbito do Tribunal, de que tratam as Resoluções nºs 207/2017 do CSJT e 227/2016 do CNJ (BRASIL, 2018).

Além das normas nacionais vigentes, o referido Tribunal considerou, para regulamentação da matéria, os benefícios diretos e indiretos do teletrabalho.

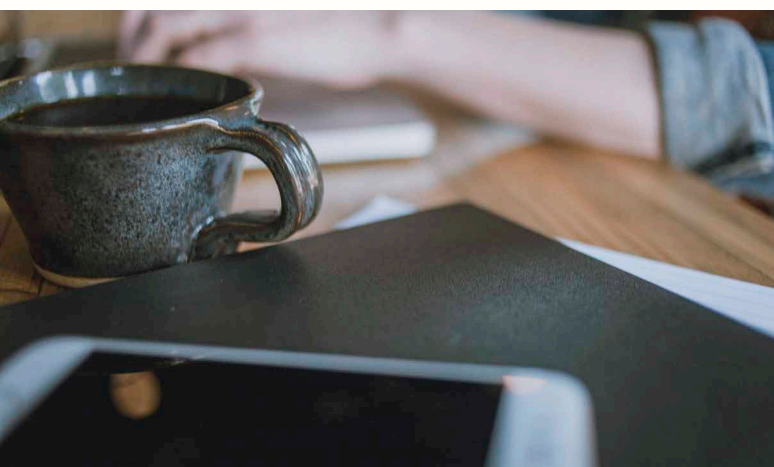
Art. 3.º A autorização para a realização do teletrabalho constitui faculdade da Administração do Tribunal e ficará restrita às atribuições em que seja possível mensurar objetivamente o desempenho do servidor. Parágrafo único. Observadas as disposições do caput, a possibilidade de teletrabalho alcança todas as tarefas que possam ser realizadas remotamente,

na seara judiciária ou administrativa, tais como elaboração de minutas de votos e de despachos, pareceres, relatórios, planilhas de cálculos, construção normativa e prestação de informações oficiais em processos.

§ 3.º Ao realizar o requerimento, o gestor deverá informar a meta de desempenho da unidade e estipular a meta de desempenho do teletrabalhador, que deverá ser superior à daqueles que executam a mesma atividade nas dependências físicas da unidade (BRASIL, 2018).

A crítica, como nas Resoluções analisadas anteriormente, refere-se, também, à necessidade de desempenho do servidor teletrabalhador ser maior do que aquele que executa a mesma atividade na dependência física da unidade. Novamente, ressalta-se, que o teletrabalho não deve ser visto como um ônus, a ser compensado com o ônus de uma produtividade maior.

Por fim, o Supremo Tribunal Federal editou em 29 de outubro de 2018, a Resolução n.º 621, que regulamenta o trabalho remoto no âmbito da Corte.



Para a efetivação de tal medida considerou-se a disponibilização de funcionalidades de tecnologia da informação que facilitam a realização de trabalho à distância pelos servidores por meio da implantação do processo eletrônico judicial e administrativo, além das vantagens e benefícios diretos e indiretos resultantes do trabalho remoto para a Administração, para o servidor e para a sociedade.

Art. 2º Considera-se trabalho remoto a atividade laboral executada, em parte ou em sua totalidade, em local diverso daquele estabelecido para a realização do trabalho presencial, mediante a utilização de tecnologias de informação e de comunicação.

Art. 3º São objetivos do trabalho remoto:  
I – aumentar a produtividade do trabalho;  
II – promover a cultura orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados à sociedade; [...] (BRASIL, 2018b).

A par da crítica que já foi feita em relação à Resolução n.º 227/2016 do CNJ, importante discutir sobre a cultura orientada a resultados. Os resultados são objetivos de qualquer trabalho e não devem ser considerados como um objetivo do teletrabalho, somente. O servidor não deve ser autorizado a realizar o teletrabalho apenas se comprometer-se a aumentar a sua produtividade e apresentar maiores resultados.

Art. 4º (...) § 2º O limite máximo de servidores em regime de trabalho remoto no Tribunal será de quarenta por cento.

§ 3º Não estão incluídos no percentual



definido no § 2º os servidores lotados nos gabinetes dos Ministros e os que estiverem no trabalho remoto em razão de licença para acompanhamento de cônjuge ou companheiro (art. 84 da Lei nº 8.112/1990).

Art. 6º É vedado o trabalho remoto por servidor: I – em estágio probatório;

Art. 17. As metas deverão ser estabelecidas com base nas atividades constantes do plano de trabalho e poderão ser descritas em termos de um ou mais parâmetros a seguir:

I – número absoluto; II – número relativo; III – ponderação matemática; IV – série histórica;

V – outro método matemático.

§ 1º As metas deverão ser, no mínimo, 15% superiores àquelas previstas para os servidores não participantes que executem as mesmas atividades. (BRASIL, 2018b).

Além da crítica quanto à proibição do trabalho remoto pelo servidor em estágio probatório, já realizada anteriormente, destaca-se que o STF utiliza-se como parâmetro para medir as metas números (quantidade) ou métodos matemáticos, que deverá ser superior em 15% aos dos servidores que executem as mesmas atividades no ambiente físico do Tribunal. Quantifica-se, assim, o trabalho que em muitas ocasiões, é técnico-jurídico, de conhecimento com impossibilidade de cálculo, contrariando, portanto, o tipo de atividade objeto do teletrabalho.

Art. 18. São deveres do servidor em regime de trabalho remoto: [...]

III – prover, às suas custas, as estruturas física e tecnológica necessárias, mediante

a utilização de equipamentos e mobiliários adequados e ergonômicos, para realização do trabalho remoto; (BRASIL, 2018b).

Novamente um Tribunal responsabiliza apenas o servidor teletrabalhador nos gastos com estrutura física e tecnológica para a sua atividade.

Art. 21. O trabalho realizado por meio remoto não admite banco de horas nem a prestação de serviço extraordinário.

Art. 22. O servidor no regime de trabalho remoto não faz jus ao benefício do auxílio transporte.

Art. 24. Cabe à STI divulgar os requisitos tecnológicos mínimos para acesso ao trabalho remoto e viabilizar esse acesso aos sistemas do Tribunal.

Parágrafo único. Os servidores poderão utilizar o serviço de suporte ao usuário, observado o horário de expediente do Tribunal. (BRASIL, 2018b).

Neste ponto, renova-se as críticas anteriores sobre a ausência de banco de horas, além da retirada do benefício do auxílio-transporte. Muitas vezes esse auxílio apenas complementa a remuneração do servidor, que se considerasse apenas esse valor, não pagaria o combustível dos demais dias de trabalho na repartição pública. Existem órgãos públicos no qual esse auxílio representa parcela considerável da remuneração. Ao retirá-la do servidor, este também estará sendo prejudicado, de alguma forma, retirando o incentivo ao teletrabalho.

Por fim, o Art. 24, em seu parágrafo único,

contraria o próprio Art. 21, tendo em vista que limita o serviço de suporte ao usuário durante o expediente do Tribunal, delimitando o horário que o teletrabalhador pode realizar o seu trabalho fora da repartição pública.

Portanto, como foi possível constatar neste texto, há algumas divergências e dispositivos nas Resoluções estudadas que poderiam ser alteradas para valorizar e incentivar o teletrabalho para o servidor público do Poder Judiciário. Essa nova forma de trabalho, se utilizada corretamente, pode trazer benefícios tanto ao servidor público como para a administração pública.

### Referências

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7 ed. São Paulo: LTr, 2011.

BRASIL, Lei n.º 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, 11 dez. 1990. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm). Acesso em: 10 jul. 2019.

BRASIL, Lei n.º 12.551 de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. **Diário Oficial da União**, Brasília, 11 dez. 2011. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm). Acesso em 6 jul. 2019.

BRASIL, Lei n.º 13.467 de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n.º 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, 14 jul. 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 10 jul. 2019.

BRASIL. Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 5938 de 26 de abril de 2018. **Supremo Tribunal Federal**. 2019. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5447065>. Acesso em: 5 jul. 2019.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). Resolução n.º 198 de 01 de julho de 2014 do Conselho Nacional de Justiça. Dispõe sobre o Planejamento e a Gestão Estratégica no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Brasília: **Conselho Nacional de Justiça**, 2014. Disponível em: <http://cnj.jus.br/atos-normativos?documento=2029>. Acesso em 10 jul. 2019.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil) Resolução n.º 227/2016 do Conselho Nacional de Justiça. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Brasília, **Conselho Nacional de Justiça**, 2016 a. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/89045>. Acesso em 10 jul. 2019.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA



DO TRABALHO (Brasil). Resolução n. ° 109 de 29 de junho de 2012 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Dispõe sobre a realização de teletrabalho, a título de experiência, no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**: caderno judiciário do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 1013, p. 1-4, 4 jul. 2012. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/25000>. Acesso em: 15 jul. 2019.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (Brasil) Resolução n. ° 151 de 29 de maio de 2015 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho. 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**: caderno judiciário do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 1743, p. 20-23, 8 jun. 2015. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/63630/2015res0151csjt\\_compilado.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/63630/2015res0151csjt_compilado.pdf?sequence=3&isAllowed=y). Acesso em: 5 jul. 2019.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (Brasil). Resolução n. ° 207 de 29 de setembro de 2017 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho. 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**: caderno administrativo [do]

Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 2351, p. 1-4, 10 nov. 2017b. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/115311>. Acesso em 13 jul. 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12 ed. São Paulo: LTr, 2013.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (Brasil). Resolução n. ° 621 de 29 outubro de 2018 do Supremo Tribunal Federal. Brasília, **Supremo Tribunal Federal**, 2018b. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/ARQUIVO/NORMA/RESOLUCAO621-2018.PDF>. Acesso em: 15 jul. 2019.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO (Brasil), Portaria PRE-DIGER n. ° 31/2018 do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. Estabelece procedimentos para autorização e acompanhamento do teletrabalho, no TRT da 10ª Região, de que tratam as Resoluções n. °s 207/2017 do CSJT e 227/2016 do CNJ. Brasília: **Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, 2018. Disponível em: [http://www.trt10.jus.br/institucional/portarias/dga/2018\\_031.pdf](http://www.trt10.jus.br/institucional/portarias/dga/2018_031.pdf). Acesso em 17 jul. 2019.

TRIBUNAL SUPERIOR ELEITORAL (Brasil). Portaria nº 671, de 13 de setembro de 2017. Dispõe sobre a suspensão de provimentos de cargos efetivos no âmbito da Justiça Eleitoral. Brasília: **Tribunal Superior Eleitoral**. 2017b. Disponível em: <http://www.tse.jus.br/legislacao/compilada/prt/2017/portaria-no-671-de-13-de-setembro-de-2017> Acesso em: 10 jul. 2019.