



TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO PARANÁ
R Pref Rosaldo Gomes M Leitão, S/N - Bairro CENTRO CÍVICO - CEP 80530-210 - Curitiba - PR - www.tjpr.jus.br

MANIFESTAÇÃO

RELATÓRIO FINAL DE AVALIAÇÃO DO PROJETO-PILOTO

I – HISTÓRICO DA COMISSÃO DE GESTÃO DE TELETRABALHO E SUAS ATIVIDADES.

Considerando a necessidade de priorizar políticas de incremento da atividade do Primeiro Grau de Jurisdição em todo o território nacional, o Conselho Nacional de Justiça instituiu os Comitês Gestores Regionais para que, diante de suas realidades e necessidades, oferecessem à sociedade um melhor serviço jurisdicional, em cumprimento à Resolução nº 194/2014.

O TJPR por meio de seu Comitê Gestor Regional, após definição de seu plano de ações, elencou, dentre as metas prioritárias, a necessidade de regulamentar a realização de trabalho fora das dependências da instituição.

Nesse sentido, o Conselho Nacional de Justiça editou a Resolução nº 227/2016, visando regulamentar o teletrabalho no âmbito da Administração Pública Judiciária, permitindo formas de trabalho flexíveis para os servidores, priorizando o princípio da eficiência, vez que tem como premissa o aumento da produtividade do servidor e a necessidade de melhorar o clima organizacional, permitindo aprimorar a qualidade de vida dos servidores.

Sendo assim, em reunião do dia 26 de agosto de 2016, foi deliberado pelos membros do Comitê Gestor Regional o início dos estudos e a constituição da equipe de trabalho para o presente projeto, sob a liderança do Excelentíssimo Desembargador Marcelo Gobbo Dalla Déa e a gerência do projeto pela servidora Elisangela Cabral.

A partir de diversas reuniões da equipe multidisciplinar, formada por servidores de 1º e 2º graus atuantes em diversos setores, primeiramente procurou-se o embasamento do projeto com a troca de conhecimentos de atuação e funcionamento prático dos diversos locais do TJPR.

Com isso, realizaram-se pesquisas de regulamentações, boas práticas e experiências de outros tribunais e órgãos públicos já atuantes na modalidade de trabalho à distância.

Também, realizaram-se conversas com magistrados e servidores sobre como se desenvolveria a implementação no TJPR, apreciando-se, ainda, a logística e a necessidade de incremento de produção com o objetivo finalístico de retorno à sociedade da prestação de serviços jurisdicionais com eficiência e efetividade.

Com isso, a equipe de projeto formatou uma minuta de resolução como sugestão de como poderia transcorrer o teletrabalho no âmbito do TJPR, levando como proposta a implementação de um programa piloto, a ser realizado em unidades jurisdicionais, departamentos administrativos da Secretaria, bem como em gabinetes de magistrados do primeiro e do segundo grau de jurisdição, com o objetivo de aferir toda a logística e adequações necessárias face a realidade de cada unidade específica.

Com o objetivo de testar as probabilidades de sucesso e risco da execução desta nova modalidade, intencionando uma futura implantação em caráter definitivo em todo o Poder Judiciário do Estado do Paraná, foi encaminhada para aprovação do Comitê que na sequência, optou pelo deferimento da proposta, seguindo a Presidência para ciência e autorização do projeto piloto, conforme consta no SEI 0027692-05.2017.8.16.6000.

Após deferimento pela Presidência, a proposta tramitou por diversos órgãos gestores (Corregedoria-Geral da Justiça, DGRH, Secretaria) a fim de revisar, dentre suas competências, possíveis conflitos e fatos que impedissem a implantação.

Considerado os apontamentos e feitas as devidas correções, por meio do despacho nº 2066442 a Presidência decidiu delegar ao Comitê Gestor sua execução.

Ato contínuo o Desembargador Fernando Prazeres, Supervisor do Comitê Gestor Regional, por se tratar de um órgão deliberativo e não executor, solicitou a autorização para formar uma Comissão, com base na estrutura sugerida pela minuta, a fim de abarcar os diversos departamentos competentes para investigar os riscos e oportunidades pertinentes ao processo, conforme despacho nº 2122820.

Assim, nos moldes do despacho nº 2203570, foi formada a Comissão de Gestão de Teletrabalho com a designação de seus membros (Portaria nº 526/2017 e 8395-D.M de 2017– doc. 2227650 e 2427543, respectivamente).

Esta Comissão de Gestão de Teletrabalho percorreu, na Manifestação nº 3050300, o trabalho realizado durante esse 01 ano de projeto-piloto e para fins de economia de tempo e espaço, remete-se àquela leitura complementar, com destaque para o estudo da forma de estabelecimento das metas individuais para aqueles participantes do regime do teletrabalho.

Sem embargo do aspecto da forma do estabelecimento de metas, esta Comissão já havia sugerido que o regime de teletrabalho é viável sob vários aspectos, seja em relação àqueles em exercício neste regime, seja pela ótica dos gestores das unidades, bem como em relação aos servidores lotados em unidades em regime de teletrabalho, mas que permaneceram exercendo sua atividade em regime presencial.

Desse modo, com todas essas considerações, **esta Comissão Gestora de Teletrabalho – CGT opina pela viabilidade de implementação definitiva do regime de teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário do Estado Paraná.**

Todavia, não poderia ficar inerte em relação aos fatos narrados pelos participantes do projeto, bem como as pertinentes sugestões encaminhadas, além de todo o trabalho de estudo teórico e empírico realizado pelos membros da Comissão, que fez surgir a necessidade de **recomendar algumas alterações na minuta de resolução do teletrabalho**, nos termos a seguir expostos.

II – DA MINUTA DE RESOLUÇÃO DO TELETRABALHO. RECOMENDAÇÕES.

Assim, após longos debates esta Comissão apresenta, a seguir, as considerações acerca da normatização que foi base da realização dos trabalhos da CGT, considerando as percepções extraídas em quase um ano de projeto-piloto, bem como a perspectiva de implementação definitiva do regime de teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário do Estado Paraná e tendo por premissa o senso de responsabilidade e auto-organização dos participantes, como importantes balizadores das recomendações seguintes.

Ademais, na análise da minuta de regulamentação do teletrabalho no âmbito deste Tribunal de Justiça, levamos em consideração o teor da Resolução nº 227/2016 do CNJ, bem como da

Resolução nº 134 de 2016 que regulamenta o teletrabalho no âmbito do Tribunal Regional Federal da 4ª Região, de onde foram extraídos textos para regulamentar a minuta sob análise.

A fim de facilitar a forma de apresentação, faremos comentários, na ordem disposta na Minuta de Resolução, conforme a disposição de seus artigos (evento nº 2052484):

DO ARTIGO 1º

Eis seu teor:

Art. 1º As atividades do Poder Judiciário do Estado do Paraná podem ser executadas a distância, em local diverso das dependências da unidade de lotação do servidor, observados os termos e condições desta resolução.

Primeiramente, observamos que as atividades referidas no caput do art. 1º, em verdade, são as atividades atribuídas aos servidores, nos termos dispostos no art. 1º da resolução nº 227 do CNJ.

Sem embargo, observamos que a norma se dirige aos servidores tanto do quadro de pessoal efetivo quanto de servidores ocupantes exclusivamente de cargo em comissão, questão já superada neste Tribunal de Justiça na manifestação nº

Desse modo, recomendamos alteração do caput a fim de deixar expresso o alcance subjetivo da norma, nos seguintes termos:

Art. 1º As atividades dos servidores do Poder Judiciário do Estado do Paraná, ocupantes de cargo de provimento efetivo, bem como dos servidores ocupantes exclusivamente de cargo em comissão, podem ser executadas a distância, em local diverso das dependências da unidade de lotação do servidor, observados os termos e condições desta resolução e da legislação pertinente.

Por fim, em relação ao parágrafo único do art. 1º, recomendamos que, pela temática, considerando a sistematização da norma, seja deslocado como parágrafo primeiro do art. 3º da minuta de resolução.

DO ARTIGO 2º

Considerando o teor do art. 2º, que trata dos conceitos a serem utilizados pela norma, por questões de melhor sistematização do texto, recomendamos a inserção dos conceitos dispostos nos incisos IV e V do art. 2º da Resolução nº 134 do TRF-4, que não constaram da Minuta.

Ademais, em razão da nova disposição de seus incisos, recomendamos que o atual §3º seja disposto como parágrafo único.

Em relação às metas de desempenho no teletrabalho distribuído, considerando que parte considerável dos servidores que executam essa modalidade de trabalho atuam na equipe de apoio à prestação jurisdicional, mantida pela Corregedoria-Geral da Justiça, sugere-se que se altere o disposto no art. 2º, § 3º, da Minuta de Regulamentação do Teletrabalho, para que se ressalve a situação dos servidores,

subordinados à Corregedoria-Geral da Justiça, e outras situações específicas que, porventura, venham a ocorrer.

Sugere-se, desse modo, que se altere o texto do art. 2º da Minuta de Regulamentação do Teletrabalho, para que passe a contar com a seguinte redação:

Art. 2º A denominação pelo trabalho abrange a atividade laboral executada, em parte ou em sua totalidade, em local diverso daquele estabelecido pela administração para a realização do trabalho presencial atribuído à unidade de lotação, mediante a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, observadas as especificações desta resolução.

Parágrafo único. Para os fins de que trata esta resolução, define-se:

I - teletrabalho em domicílio: aquele executado na residência do servidor;

II - teletrabalho distribuído: aquele serviço demandado de determinada unidade de lotação, executado em domicílio ou nas dependências do órgão por outros servidores independente de sua lotação, respeitadas as atribuições de cada cargo;

III - gestor da unidade: magistrado ou servidor ocupante de cargo em comissão/função comissionada responsável pelo gerenciamento da unidade;

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

*Parágrafo único. Na hipótese do inciso II, quando o trabalho distribuído for realizado em domicílio, aplicar-se-á o contido no artigo 4º e parágrafos, competindo, neste caso, ao gestor da unidade tomadora do serviço a elaboração e acompanhamento do plano de trabalho individual, bem como o estabelecimento das metas de desempenho, **ressalvado o disposto em normas específicas.***

DO ARTIGO 3º

Observamos que as normas de regência utilizam os termos "gestor da unidade" e "chefia imediata" com atribuições específicas, assim, a fim de evitar dubiedade na interpretação da norma, recomendamos a substituição do termo "titular da unidade" por "gestor da unidade" ou "chefia imediata", de acordo com cada caso.

Ressaltamos, ainda, a importante menção acerca do conceito do teletrabalho no *caput* do art. 4º da Resolução do CNJ nº 227/2016 e art. 3º da Resolução nº 134 do TRF-4, que assim dispõem: "**...não se constituindo, portanto, direito ou dever do servidor**", que **não foi reproduzido, na íntegra, na minuta de regulamentação deste Tribunal de Justiça.**

Essa observação tem relevância, pois entendemos ser de suma importância que fique claro na norma que o **regime de trabalho tem natureza precária, não constituindo direito subjetivo e**

tão pouco dever do servidor.

Sobre esse aspecto é importante esclarecer que muitos questionamentos foram direcionados a esta Comissão acerca de supostos direitos de manutenção do local de moradia diverso do local de lotação, decorrente do exercício nesse regime de teletrabalho, e que alguns servidores narraram que já estariam residindo com *animus* de definitividade, que seria um transtorno o retorno da residência para o local da lotação.

Todavia, é importante ressaltar, que, muito embora já haver sinalização (projeto de lei) da possibilidade de exercer a atividade em local diverso da lotação, o regime de teletrabalho detém natureza precária, de modo que não constitui direito subjetivo do servidor (por certo também não é dever), mas **pretendendo a definitividade do local de residência diverso da atual lotação, o instituto adequado, s.m.j., ainda é a remoção.**

Esclareça-se que o Supremo Tribunal Federal possui entendimento consolidado no sentido de que o servidor público não tem direito adquirido ao regime jurídico existente no momento em que ingressou no serviço público. Assim, os servidores que exercerem suas atividades em regime de teletrabalho estão sujeitos ao retorno à modalidade de trabalho presencial junto às respectivas unidades de lotação, a qualquer tempo e no interesse da Administração Pública.

Desse modo, recomendamos a **inserção dessa parte final, "não constituindo, portanto, em direito ou dever do servidor", no caput do art.3º da Minuta**, nos mesmo termos do que disposto nas normas paradigmas.

Ademais, conforme recomendação acerca do deslocamento do parágrafo único do art. 1º, este artigo 3º será renumerado com novo parágrafo 1º, nos seguintes termos:

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

§ 1º Faculta-se ao servidor em regime de teletrabalho quando conveniente ou necessário ao interesse público prestar serviços nas dependências do órgão desde que previamente comunicado ao titular da unidade.

§2º A verificação dos requisitos que autorizam o regime de teletrabalho, ressalvado o disposto no art. 7º, competirá:

I - Ao Magistrado ou a quem ele o delegar, quando se tratar de funções judiciárias no âmbito de primeiro e segundo graus;

II - À Direção do Foro, quando se tratar de funções administrativas no âmbito do primeiro grau;

III- Ao Secretário e aos diretores de departamento quando se tratar de funções administrativas no âmbito do segundo grau.

DO ARTIGO 4º

Nos termos do art. 4º da Minuta de Regulamentação do Teletrabalho, em consonância com o disposto na Resolução nº 227/2016 do Conselho Nacional de Justiça, a estipulação de **metas de desempenho** é requisito para a implementação de teletrabalho na unidade. A regra em questão é essencial. Ante a flexibilidade desse regime de trabalho, o alcance dessa meta substituirá a jornada de trabalho fixada com base em critério temporal (CNJ, art. 7º, Res. nº 227/2016).

Disciplinando o estabelecimento das metas de desempenho, o texto normativo editado pelo Conselho Nacional de Justiça definiu que a meta de desempenho estipulada aos servidores em regime de teletrabalho **será superior à dos servidores que executam mesma atividade nas dependências do órgão** (CNJ, art. 6º, § 2º, Res. nº 227/2016).

O dispositivo **não** estabelece limites objetivos para a fixação da meta. A atuação do gestor é **vinculada**[1] unicamente pela impossibilidade de se fixar meta inferior ou igual à dos servidores em trabalho presencial. No mais, a definição das metas é limitada pelos princípios que regem a Administração Pública e os definidos no art. 3º da Resolução nº 227/2016 do Conselho Nacional de Justiça[2].

A Minuta de Regulamentação do Teletrabalho no âmbito do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná optou por estabelecer formato normativo distinto daquele adotado pelo Conselho Nacional de Justiça. Vinculando em termos bastante mais **restritos** a atuação do Gestor da Unidade, o art. 4º, § 1º, estipula:

“Art. 4º. (...).

(...);

§ 2º A meta de desempenho exigida do servidor em regime de teletrabalho em domicílio deverá ser 20% (vinte por cento) superior àquela estipulada para servidores que executarem as mesmas atividades na unidade de lotação, sendo esta estipulada por média simples mensal com base no desempenho auferido nos últimos seis meses a contar da data do estabelecimento no Plano de Trabalho Individual.

Não obstante o modelo proposto tenda a definir, no plano deontológico, modelo objetivo, capaz de permitir ampla sindicância em seu controle, o acompanhamento da prática, no curso do projeto-piloto, demonstrou algumas inconveniências em se empregar método de fixação de metas de desempenho tão fechado.

Praticamente a totalidade das Unidades Judiciárias teve dificuldade em estabelecer as metas objetivas, apesar da tabela apresentada por esta Comissão, nos termos de seu relatório anterior. A dificuldade se revelou ainda maior no âmbito dos Gabinetes.

Os atos jurisdicionais apresentam diversos graus de complexidade, em que pese, muitas vezes, tenham idêntica classificação. Decisões saneadoras, por exemplo, podem ser singelas, não havendo necessidade de enfrentamento de questões preliminares. Outras vezes demandam destacado trabalho, por vezes superiores àquele a ser empregado em sentenças de demandas repetitivas.

Mormente nesses atos de alta complexidade, o ganho **quantitativo** não pode ser atingido em patamar percentual fixo, sem que haja sacrifício da qualidade. Por outro lado, apesar de pequeno aumento de produtividade sob o prisma quantitativo, a atuação em regime de teletrabalho pode significar expressivo ganho **qualitativo**, alinhando-se, desse modo, aos objetivos desse regime diferenciado de trabalho (CNJ, art. 3º, I, Res. nº 227/2016).

Adotando modelo compatível com essa circunstância, o Tribunal Regional Federal da 4ª Região estabeleceu apenas **percentuais máximos** de incremento de produtividade. Concedeu, dessarte, margem de discricionariedade ao Gestor para definição de metas, limitando-a, tão somente, em relação ao máximo de incremento de produtividade (TRF4, art. 8º, § 2º, Res. nº 137/2016[3]).

A experiência do projeto-piloto de teletrabalho no âmbito do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná revelou, entretanto, que a limitação em **percentuais máximos** também **não** se mostra alinhada aos objetivos desse regime diferenciado de trabalho. Algumas tarefas quando executadas em teletrabalho revelam ganho de produtividade bastante elevado, suplantando consideravelmente e de maneira consistente os 20% estabelecidos pelo texto normativo da Minuta de Regulamentação do Teletrabalho. Logo, a fixação de patamar máximo poderia limitar o ganho de produtividade.

Modelo em que se estabelecem apenas **percentuais mínimos** para incremento quantitativo de produtividade é adotado no âmbito do Supremo Tribunal Federal (STF, art. 5º, Res. nº 568/2016[4]) e do Superior Tribunal de Justiça (STJ, art. 7º, IN nº 4/2016[5]). Entretanto, por não considerar as peculiaridades das tarefas e contextos de produção, como já referida acima, parece a esta Comissão que este modelo também não é o mais adequado.

De modo a garantir máxima eficiência e ganho de produtividade não apenas no viés quantitativo, considerando a multiplicidade das tarefas, dos contextos de produção e das condições de trabalho para concepção e implemento de mecanismos de avaliação (CNJ, art. 3º, X, Res. nº 227/2016), conclui esta Comissão pela necessidade de se adotar modelo de definição de metas que atribua margem considerável de discricionariedade ao Gestor, que deverá, no entanto, basear-se sempre em elementos objetivos e definir motivadamente as metas, de modo a permitir a devida sindicância pelos órgão de controle.

No tocante à **consensualidade**, mencionada pelo texto normativo editado pelo Conselho Nacional de Justiça, parece que a acepção a ser empregada traduz a possibilidade de participação efetiva do servidor na elaboração nas metas, e não a necessidade de se obter efetivamente consenso.

Nas palavras de MARÇAL JUSTEN FILHO, “*os servidores públicos estatutários ou com cargo público são aqueles cuja relação jurídica com o Estado é subordinada a regime jurídico de direito, caracterizado pela ausência de consensualidade para sua instauração tal como para a determinação de direitos e deveres[6].*”. Logo, não há como a norma regulamentar, contrariando o regime estatutário, cujas balizas gerais são estabelecidas pelo texto constitucional e pela lei, estabelecer propriamente a necessidade de consenso.

Não obstante, é certo que a Administração Pública deve observar os direitos fundamentais, entre eles o devido processo legal, que, em sua perspectiva procedimental, garante àquele que irá sofrer os efeitos do ato de se manifestar em **momento oportuno** e de **maneira significativa**. Por conseguinte, sugere-se que haja menção expressa no texto à necessidade de que se garanta a participação do servidor, por meio da sua oitiva formal, no processo de definição de metas.

Ante esses fundamentos, para maiores ganhos de eficiência, que não se traduzem necessariamente incremento quantitativo em percentuais elevados, esta Comissão entende que se revela mais consentâneo como os objetivos do teletrabalho que se confira maior margem de discricionariedade ao Gestor da Unidade, adotando-se regramento similar ao definido pelo Conselho Nacional de Justiça.

Sugere-se, desse modo, que o art. 4º da Minuta de Regulamentação do Teletrabalho, alinhado ao modelo adotado no âmbito do Conselho Nacional de Justiça, passe a contar com a seguinte redação:

Art. 4º A estipulação de metas de desempenho (diárias, semanais e/ou mensais) no âmbito da unidade, alinhadas ao Plano Estratégico da instituição, e a elaboração de plano de trabalho individualizado para cada servidor são requisitos para início do teletrabalho.

*§ 1º Os gestores das unidades estabelecerão as metas a serem alcançadas **de forma motivada, garantindo a participação dos servidores e observando o disposto no art. 3º desta Resolução e os objetivos estabelecidos pela Resolução nº 227/2016 do Conselho Nacional de Justiça,** comunicando previamente à Presidência do órgão ou a outra autoridade por esta definida.*

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

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

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

DO ARTIGO 5º

Recomendamos a alteração do termo "titular da unidade" pelo termo "gestor da unidade", pelas razões já expostas acima.

Ainda, sugerimos a regulamentação dos critérios de prioridades para ingresso no regime de trabalho à distância, com inclusão de um parágrafo no referido artigo:

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

*§ 1º A Divisão de Desenvolvimento Humano e Organizacional do Departamento de Gestão de Recursos Humanos (DGRH) e/ou o Centro Médico, quando solicitados pelos respectivos **gestores** das unidades, auxiliarão na seleção dos servidores, mediante realização de entrevista inicial de avaliação e de orientação, bem como no decorrer do processo, com o gestor e os servidores interessados, sobre o perfil, os objetivos e as condições de realização do teletrabalho.*

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

§ 3º *O número de servidores que realizam teletrabalho não poderá ser superior a 30% (trinta por cento) da lotação efetiva de servidores da respectiva unidade.*

§ 4º **O responsável pela chefia imediata da unidade** poderá propor ao **gestor**, conforme competência fixada no parágrafo segundo do artigo 3º desta resolução, a realização de teletrabalho acima do limite de 30% (trinta por cento) da lotação efetiva, mediante plano de gestão e demonstração, por escrito, de que a medida não comprometerá o adequado funcionamento da unidade.

§ 5º Na ocorrência da hipótese descrita no § 4º deste artigo, quando se tratar de atividades judiciais o **gestor** da unidade deverá dar ciência da decisão à Corregedoria.

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

§ 7º Verificada a adequação de perfil, terão prioridade servidores:

- a) com deficiência;
- b) que tenham filhos, cônjuge ou dependentes com deficiência;
- c) gestantes e lactantes;
- d) que demonstrem comprometimento e habilidades de autogerenciamento do tempo e de organização;
- e) que estejam gozando de licença para acompanhamento de cônjuge;
- f) havendo igualdade nas condições acima elencadas, deverá ser observado o critério de antiguidade do servidor na carreira.

DO ARTIGO 6º

Recomendamos a inserção de parágrafo que esclareça a situação relacionada aos servidores ocupantes exclusivamente de cargo em comissão:

Parágrafo 2º. Aplicam-se aos servidores ocupantes exclusivamente de cargo em comissão o disposto nos incisos II e III.

DO ARTIGO 7º

Recomendamos a inserção de um parágrafo primeiro a fim de separar a segunda sentença constante no inciso I, em observância à técnica legislativa:

Art. 7º A Presidência poderá designar os servidores para o teletrabalho, mesmo que por prazo indeterminado, assegurando-se a percepção da remuneração:

I - Na concessão de licença por motivo de acompanhamento do cônjuge, conforme previsto na Lei 16.024/2008, art. 105, inciso IV.

II – Por ocasião de licença com possibilidade de exercício provisório, prevista no § 2º do artigo 123 da Lei nº 16.024/2008.

§ 1º Na hipótese de o **gestor** da unidade propor o cancelamento do teletrabalho seus efeitos serão postergados até a análise, pelo Presidente, de eventual pedido de licença sem remuneração a

ser formulado pelo servidor no prazo de 10 (dez) dias a contar da notificação do cancelamento do teletrabalho;

§ 2º Na realização do teletrabalho previsto nos itens I e II deste artigo serão afastadas as exigências previstas no artigo 9º, incisos II, VI e VII.

*§ 3º O teletrabalho autorizado nos termos dos itens I e II deste artigo, quando se tratar de funções judiciárias deverão ser comunicados à Corregedoria **Geral da Justiça**.*

DO ARTIGO 8º

Não verificamos a necessidade de alterações do texto.

DO ARTIGO 9º

No capítulo "Direitos e Deveres dos Servidores", observamos a similaridade com o texto da resolução 134 do TRF-4, todavia não foram reproduzidos a minuta que regulamenta o teletrabalho no âmbito deste Tribunal de Justiça, alguns deveres que reputamos importantes, de modo que recomendamos sejam também inseridos:

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

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

II - Atender às convocações para comparecimento às dependências da sua unidade de lotação, em dias de expediente, sempre que houver necessidade da unidade e/ou interesse da administração; a critério do juiz responsável pela Vara no caso de funções judiciais.

III - Manter telefones de contato devidamente atualizados e ativos;

IV - Consultar à sua caixa individual de correio eletrônico ou outro canal de comunicação institucional previamente definido;

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

VI - Participar das atividades de orientação, capacitação e acompanhamento ao teletrabalho mencionadas nos artigos 5º, § 1º, 12º e 13º desta resolução.

VII - cumprir no mínimo um dia de trabalho presencial a cada período máximo de 30 (trinta) dias, a fim de reunir-se com a chefia imediata, de modo a proporcionar o acompanhamento dos trabalhos, integrar-se com a equipe e obter outras informações, salvo na hipótese de servidor que realize teletrabalho em localidade diversa da sede de sua lotação, hipótese em que deverá realizar trabalho presencial a cada período máximo de 90 (noventa) dias, e totalizando, no mínimo, 12 (doze) dias anuais;

VIII – 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;

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

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

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

§ 3º As atividades deverão ser cumpridas diretamente pelo servidor em regime de teletrabalho, sendo vedada a utilização de terceiros, servidores ou não, para o cumprimento das metas estabelecidas

DO ARTIGO 10

Não verificamos a necessidade de alterações do texto.

DO ARTIGO 11

Sugerimos o acréscimo da seguinte disposição, correspondente ao artigo 10 da Resolução 227 do CNJ:

Art. 11. Verificado o descumprimento das disposições contidas no art. 9º ou em caso de denúncia identificada, o servidor deverá prestar esclarecimentos à chefia imediata, que os repassará ao gestor da unidade, o qual determinará a imediata suspensão do trabalho remoto.

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

Por esse motivo, os artigos subsequentes serão reenumerados.

DO ARTIGO 12 (antigo art. 11)

Art. 12. São deveres dos gestores das unidades:

I - Definir o Plano de Trabalho Individualizado,

II - Acompanhar o trabalho e a adaptação dos servidores em regime de teletrabalho;

III - Informar, para fins de registro junto à Divisão de Informação Funcionais do Departamento de Gestão de Recursos Humanos, a inclusão e exclusão dos servidores no regime de teletrabalho, bem como comunicar sua frequência;

IV - Aferir e monitorar o cumprimento das metas estabelecidas;

V – Os gestores das unidades participantes deverão encaminhar relatório à Comissão de Gestão do Teletrabalho, pelo menos a cada semestre, apresentando a relação dos servidores que participaram do teletrabalho, as dificuldades observadas e os resultados alcançados.

VI - Participar das atividades de orientação e de desenvolvimento gerencial referidas nos artigos 5º, § 1º, e 13 desta resolução.

Parágrafo único - O plano de trabalho a que se refere o item I deste artigo deverá contemplar:

I – Descrição das atividades a serem desempenhadas pelo servidor;

II – As metas a serem alcançadas;

III – A periodicidade em que o servidor em regime de teletrabalho deverá comparecer ao local de trabalho, observado o disposto no artigo 9º, VII dessa Resolução;

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

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

DOS ARTIGOS 13 a 16 (antigos arts. 12 a 15)

Não verificamos a necessidade de alterações do texto. Observada a renumeração.

DO ARTIGO 17 (antigo art. 16)

Este artigo trata da competência e do alcance das atribuições da Comissão de Gestão do Trabalho.

Sob esses aspectos, cabem algumas observações acerca da forma de criação e da condução dos trabalhos durante esse período de projeto-piloto.

Esta Comissão, muito embora haja previsão de suas atribuições na minuta de regulamentação informando que sua competência é limitada às atribuições de **órgão de natureza consultiva**, a fim de viabilizar a realização deste projeto-piloto acabou por assumir, inclusive, a execução do projeto, analisando pedidos de ingresso, realizando análises dos planos de trabalho individual e auditando as informações prestadas.

Todavia, é certo que nesse projeto piloto houve uma limitação da quantidade de participantes, o que possibilitou sua execução pela Comissão, inclusive, tendo em vista a diminuta composição da comissão de gestão de trabalho, composta por apenas sete membros.

Havendo a concordância da Administração deste Tribunal em implementação definitiva do regime de teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário Paranaense, recomendamos seja respeitada a natureza intrínseca a Comissão de Gestão do Teletrabalho, qual seja natureza consultiva em que as atribuições estão descritas nos incisos do art. 17 (antigo art. 16).

Outro aspecto importante ressaltar em relação à Comissão de Gestão de Teletrabalho, é que pela natureza de suas atribuições em verdade refere-se a uma comissão de **natureza permanente**.

Assim, recomendamos também a inclusão da natureza permanente da comissão do caput do art. 17 (antigo art. 16), nos seguintes termos:

“Art. 17 Fica instituída, no âmbito da justiça estadual do Paraná, a Comissão de Gestão do Teletrabalho, de natureza permanente, ligada à Presidência, com o objetivo de: (...)”

DO ARTIGO 18 (antigo art. 17)

Diante das considerações do artigo anterior, recomendamos que o art. 18 (membros da Comissão de Gestão do Teletrabalho) esteja em consonância com a composição prevista no artigo 17 da Resolução nº 227/2016 do CNJ.

Art. 18 A Comissão de que trata o caput deste artigo deverá ser composta, no mínimo, por 1 (um) representante das unidades participantes do teletrabalho, 1 (um) servidor da unidade de saúde, 1 (um) servidor da área de gestão de pessoas e 1 (um) representante da entidade sindical ou, na ausência desta, da associação de servidores.

DO ARTIGO 19 (antigo art. 18)

Por tudo que foi explicitado acerca deste novo regime a do Trabalho à distância, é fato que a Resolução CNJ nº 227/2016 informa que a realização da Meta se equipara à frequência do servidor em regime de trabalho presencial.

Entretanto, foi coerente com o sentido do novo regime ao estabelecer a **compensação como forme de ajuste**, nos casos em que a meta não for atingida pelo servidor naquele regime, podendo inclusive ser cancelado em caso de reiteração de descumprimento da norma.

Essa previsão é coerente com a nova forma de trabalho, tendo em vista que não é a presença que está sendo avaliada, mas sim a qualidade do serviço prestado pelo servidor em regime de teletrabalho, que, por vezes, pode optar em realizar suas atividades em horários distintos daqueles previstos para os servidores em regime presencial.

Ademais, *s.m.j.*, afigura-se um tanto arbitrário delegar ao gestor da unidade a possibilidade de definir, no caso de não cumprimento de meta, o desconto de dias de trabalho.

Alertamos que esta equivalência da jornada, nos termos propostos no art. 19 (antigo art. 18) da Minuta sob análise, vai impactar diretamente na remuneração daquele servidor.

Também ficamos em dúvida sobre com qual critério seria estipulado para definir a quantidade de dias de faltas em equivalência comparada ao percentual não cumprido da Meta.

Desse modo, entendemos ser mais coerente com a proposta do regime de teletrabalho aquela previsão constante do art. 7º da Resolução nº 227/2016 do CNJ, pelo que propomos a substituição integral do texto do Artigo 18 da minuta de resolução deste tribunal, por aquela norma do CNJ, nos seguintes termos:

Art. 19 O alcance da meta de desempenho estipulada ao servidor em regime de teletrabalho equivale ao cumprimento da respectiva jornada de trabalho.

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

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

ANTIGO ART. 19 – EXCLUSÃO POR HAVER PREVISÃO SIMILAR NO ARTIGO 9º, VIII DESTA RESOLUÇÃO.

DO ARTIGO 20

Ainda, recomendamos a alteração do texto do art. 20 da minuta de resolução do Teletrabalho para que fique em consonância com a redação do art.14 da resolução nº 227 do CNJ, além da inclusão do §1º para regulamentar o suporte técnico oferecido, em observância ao artigo 3º da Instrução Normativa nº 4 de 2000 deste Tribunal de Justiça.

Art. 20. Compete à Diretoria de Tecnologia da Informação viabilizar o acesso remoto e controlado dos servidores em regime de teletrabalho aos sistemas dos órgãos do Poder Judiciário, bem como divulgar os requisitos tecnológicos mínimos para o referido acesso.

§1º O serviço de suporte técnico, disponibilizado pelo DTIC, durante a jornada normal de trabalho, fica limitado a orientação dos procedimentos.

§2º O serviço de que trata o §1º será restrito ao acesso e ao funcionamento de sistemas institucionais.

§3º Na utilização dos serviços de acesso remoto, os servidores deverão observar a política de segurança da informação do Tribunal.

DOS ARTIGOS 21 a 25

Não verificamos a necessidade de alterações do texto. Observada a renumeração.

III – CONCLUSÃO.

São essas as considerações que esta Comissão apresenta como relatório final, texto de avaliação e condução do projeto piloto.

Ressaltamos, ainda, que essa Comissão no decorrer do projeto piloto entregou como produto o Manual de Orientação (versão 2.0), conforme documento nº 2616019.

Por fim, apresentamos em anexo a versão recomendada para nova Minuta de Resolução do Teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário do Estado do Paraná.

MEMBROS DA COMISSÃO DE TELETRABALHO

[1] *Como bem observa GUSTAVO BINENBOJM, a emergência da noção de juridicidade administrativa, com a vinculação direta da Administração à Constituição, não mais permite falar, tecnicamente, numa autêntica dicotomia entre atos vinculados e atos discricionários, mas, isto sim, em diferentes graus de vinculação dos atos administrativos à juridicidade (GUSTAVO BINENBOJM. Uma Teoria do Direito Administrativo, 2ª ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2008, p. 208).*

[2] *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.

[3] *§ 2º A meta de desempenho exigida do servidor em regime de teletrabalho em domicílio deverá ser até 10% (dez por cento) superior àquela estipulada para os servidores que executarem as mesmas atividades nas dependências da Justiça Federal de 1º e 2º Graus.*

[4] *Art. 5º As metas de desempenho dos servidores na modalidade de*

teletrabalho serão, no mínimo, 15% (quinze por cento) superiores àquelas previstas para os servidores não participantes do projeto piloto que executem as mesmas atividades.

[5] *Art. 7º As metas de desempenho do servidor participante do teletrabalho serão, no mínimo, 30% superior àquelas estipuladas para os servidores que executam as mesmas atividades nas dependências do Tribunal.*

[6] MARÇAL JUSTEN FILHO. *Curso de Direito Administrativo*. São Paulo: Saraiva, 2005, p. 578



Documento assinado eletronicamente por **SORAYA KAWAKAMI, Integrante de Comissão**, em 06/09/2018, às 18:34, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **SILVANA MACEDO DE CAMARGO, Integrante de Comissão**, em 07/09/2018, às 12:00, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.

Documento assinado eletronicamente por **Mário Dittrich Bilieri, Integrante de Comissão**, em



10/09/2018, às 12:24, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **PEDRO SOARES DORNELLES PEREIRA, Integrante de Comissão**, em 10/09/2018, às 16:00, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **ELISANGELA CLAZER CABRAL, Integrante de Comissão**, em 04/10/2018, às 14:32, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **JAMES PINTO DE AZEVEDO PORTUGAL NETO, Integrante de Comissão**, em 22/10/2018, às 16:43, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <https://sei.tjpr.jus.br/validar> informando o código verificador **3284660** e o código CRC **058E8440**.