



**Caderno Administrativo
Conselho Superior da Justiça do Trabalho**

DIÁRIO ELETRÔNICO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PODER JUDICIÁRIO

REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL

Nº3325/2021

Data da disponibilização: Quinta-feira, 07 de Outubro de 2021.

<p>Conselho Superior da Justiça do Trabalho</p> <p>Ministra Conselheira Maria Cristina Irigoyen Peduzzi Presidente</p> <p>Ministro Conselheiro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho Vice-Presidente</p> <p>Ministro Conselheiro Aloysio Silva Corrêa da Veiga Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho</p>	<p>Setor de Administração Federal Sul (SAFS) Quadra 8 - Lote 1, Zona Cívico-Administrativa, Brasília/DF CEP: 70070943</p> <p>Telefone(s) : (61) 3043-3710 (61) 3043-3658</p>
--	--

Conselho Superior da Justiça do Trabalho

Ato

Ato Conjunto TST.CSJT

ATO CONJUNTO TST.CSJT.GP.SG.CGDOC Nº37/2021* (Republicação)

Institui a Política de Gestão Documental e de Gestão de Memória da Justiça do Trabalho, em observância às diretrizes e normas do Programa Nacional de Gestão Documental e Memória do Poder Judiciário – Proname.

A PRESIDENTE DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO E DO CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

CONSIDERANDO que a Constituição Federal, no art. 5º, incisos XIV e XXXIII, garante o acesso à informação como direito fundamental, seja de interesse particular ou de interesse geral ou coletivo;

CONSIDERANDO que a Constituição Federal, no art. 111-A, inciso II, § 2º, dispõe que cabe ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho exercer, na forma da lei, 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;

CONSIDERANDO que, nos termos do art. 215 da Constituição Federal, o Estado deve garantir a todos o pleno exercício dos direitos culturais e acesso às fontes da cultura nacional, bem como apoiar e incentivar a valorização e a difusão do patrimônio cultural brasileiro;

CONSIDERANDO que, de acordo com o art. 216, § 1º, da Constituição Federal, os acervos documentais do Poder Judiciário constituem patrimônio cultural e histórico, que deve ser preservado;

CONSIDERANDO que o art. 216, § 2º, da Constituição Federal atribuiu à administração pública, na forma da lei, a gestão da documentação governamental e as providências para franquear sua consulta a quantos dela necessitem;

CONSIDERANDO que a Lei nº 8.159, de 8 de janeiro de 1991, que estabelece a política nacional de arquivos públicos e privados, determina ser dever do Poder Público promover a gestão documental e a proteção especial a documentos de arquivos como instrumento de apoio à administração, à cultura e ao desenvolvimento científico e como elementos de prova e informação;

CONSIDERANDO que, de acordo com o art. 10 da Lei nº 8.159, de 8 de janeiro de 1991, os documentos considerados de valor permanente são inalienáveis e imprescritíveis;

CONSIDERANDO que, segundo o art. 20 da Lei nº 8.159, de 8 de janeiro de 1991, é competência e dever inerente aos órgãos do Poder Judiciário Federal proceder à gestão de documentos produzidos em razão do exercício de suas funções, tramitados em juízo e oriundos de cartórios e secretarias, bem como preservar os documentos, de modo a facultar aos interessados o seu acesso;

CONSIDERANDO que o art. 62 da Lei nº 9.605, de 12 de fevereiro de 1998, tipifica a destruição, a inutilização ou deterioração de arquivos como crime contra o patrimônio cultural;

CONSIDERANDO o disposto na Lei nº 11.419, de 19 de dezembro de 2006, sobre a geração, a tramitação, o acesso e a guarda de processos judiciais e documentos em meio eletrônico;

CONSIDERANDO que a Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, estabelece a obrigação de o Estado garantir o direito de acesso à informação, que será franqueada, mediante procedimentos objetivos e ágeis, de forma transparente, clara e em linguagem de fácil compreensão;

CONSIDERANDO o disposto na Lei nº 12.682, de 9 de julho de 2012, que disciplina a elaboração e o arquivamento de documentos em meios eletromagnéticos, com a alteração imposta pela Lei nº 13.874, de 20 de setembro de 2019, e regulamentada pelo Decreto nº 10.278, de 18 de março de 2020;

CONSIDERANDO as normas de funcionamento do Programa Nacional de Gestão Documental e Memória do Poder Judiciário - Proname e seus instrumentos, de que trata a Resolução CNJ nº 324, de 30 de junho de 2020,

CONSIDERANDO o disposto na Resolução CNJ nº 408, de 18 de agosto de 2021, sobre o recebimento, o armazenamento e o acesso a documentos digitais relativos a autos de processos administrativos e judiciais.

CONSIDERANDO a necessidade de assegurar a integridade, a autenticidade, a segurança, a preservação e o acesso em longo prazo dos documentos e processos em face dos indícios de degradação física e da obsolescência tecnológica de hardware, software e formatos;

CONSIDERANDO a necessidade de implementação de repositórios arquivísticos digitais confiáveis - RDC-Arq nos órgãos do Poder Judiciário, em atendimento ao disposto nas normativas do Conselho Nacional de Justiça – CNJ e do Conselho Nacional de Arquivos - Conarq e em normas internacionais;

CONSIDERANDO a necessidade de fomentar as atividades de preservação, pesquisa e divulgação da história do Poder Judiciário Trabalhista e das informações de caráter histórico contidas nos acervos judiciais; e

CONSIDERANDO a necessidade de criação de bases para promover a interoperabilidade entre os órgãos da Justiça do Trabalho;

R E S O L V E:

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Fica instituída a Política de Gestão Documental e de Gestão de Memória no Tribunal Superior do Trabalho, no Conselho Superior da Justiça do Trabalho e nos Tribunais Regionais do Trabalho.

Parágrafo único. Os órgãos aos quais se refere o caput deverão adotar providências para o cumprimento das diretrizes e normas estabelecidas neste Ato Conjunto e no Programa Nacional de Gestão Documental e Memória do Poder Judiciário - Proname e seus instrumentos, de que trata a Resolução CNJ 324, de 30 de junho de 2020.

Art. 2º Para efeitos deste Ato Conjunto consideram-se:

I – Gestão Documental como o conjunto de procedimentos e operações técnicas referentes à produção, à tramitação, ao uso, à avaliação e ao arquivamento de documentos e processos recebidos e tramitados pelos órgãos da Justiça do Trabalho no exercício das suas atividades, inclusive administrativas, independentemente do suporte de registro da informação;

II – Gestão da Memória como o conjunto de ações e práticas de preservação, valorização e divulgação da história contida nos documentos, processos, arquivos, bibliotecas, museus, memoriais, personalidades, objetos e imóveis dos órgãos da Justiça do Trabalho, abarcando iniciativas direcionadas à pesquisa, à conservação, à restauração, à reserva técnica, à comunicação, à ação cultural e educativa;

III – Avaliação documental como a análise dos documentos e processos judiciais e administrativos, desde sua produção, com a finalidade de estabelecer os prazos de guarda e destinação final de acordo com a atribuição de valores primários e secundários;

IV – Valor primário como o valor atribuído a documento em função do interesse que possa ter para a entidade produtora, levando-se em conta a sua utilidade para fins administrativos, legais e fiscais;

V – Valor secundário como valor atribuído a um documento em função do interesse que possa ter para a entidade produtora e outros usuários, tendo em vista a sua utilidade para fins diferentes daqueles para os quais foi originalmente produzido;

VI – Preservação dos documentos como o conjunto de medidas e estratégias de ordem administrativa, política e operacional que visam garantir a integridade dos suportes e do conteúdo dos conjuntos documentais ao longo do tempo;

VII – Destinação documental como a decisão, com base na avaliação, quanto ao encaminhamento de documentos para guarda permanente ou eliminação; e

VIII - Plano de Amostra Estatística Representativa como a metodologia estatística adotada como estratégia de guarda amostral para processos que serão eliminados.

Art. 3º Os órgãos deverão observar, para fins de gestão documental e de gestão de memória, além das normas estabelecidas no âmbito da Justiça do Trabalho e pelo Programa Nacional de Gestão Documental e Memória do Poder Judiciário – Proname, o seguinte:

I – a garantia de acesso a informações necessárias ao exercício de direitos;

II – a promoção da cidadania por meio do pleno acesso ao patrimônio arquivístico, bibliográfico, museográfico, histórico e cultural gerido e custodiado pelos órgãos da Justiça do Trabalho;

III – a produção da narrativa acerca da história da Justiça do Trabalho e a conseqüente difusão e consolidação da imagem institucional;

- IV – o intercâmbio e a interlocução com instituições culturais e protetoras do Patrimônio Histórico e Cultural e da área da ciência da informação;
- V – a interface multidisciplinar e convergência dos saberes ligados às áreas da memória, da história e do patrimônio com aquelas da Museologia, da Arquivologia, do Direito, da Gestão Cultural, da Comunicação Social e da Tecnologia da Informação;
- VI – a guarda de documentos ou informações necessários à extração de certidões acerca do julgado, na hipótese de eliminação de autos;
- VII – a manutenção dos documentos em ambiente físico ou eletrônico seguro e a implementação de estratégias de preservação desses documentos desde sua produção e durante o período de guarda definido;
- VIII – a classificação, avaliação e descrição documental mediante a utilização de normas, planos de classificação e tabelas de temporalidade documental padronizadas, visando preservar as informações indispensáveis à administração das instituições, à memória nacional e à garantia dos direitos individuais e coletivos;
- IX – a manutenção da cadeia de custódia ininterrupta, visando garantir os requisitos arquivísticos e a presunção de autenticidade de documentos e processos administrativos e judiciais digitais;
- X – a padronização das espécies, tipos, classes, assuntos e registros de movimentação de documentos e processos;
- XI – a adoção de critérios de transferência e de recolhimento dos documentos e processos das unidades administrativas e judiciais para a unidade de gestão documental;
- XII – a garantia de fidedignidade, integridade e presunção de autenticidade no caso de reprodução ou reformatação de documentos arquivísticos físicos e digitais;
- XIII – a capacitação e orientação de magistrados e de servidores dos órgãos da Justiça do Trabalho sobre os fundamentos e instrumentos do Proname;
- XIV – a adoção de requisitos para produção e manutenção de documentos arquivísticos digitais autênticos de acordo com o modelo estabelecido pelo Conselho Nacional de Justiça;
- XV - a constituição de unidades de Gestão Documental e de Gestão de Memória, de Comissões Permanentes de Avaliação Documental – CPADs e de Comissões de Gestão da Memória, observadas as diretrizes do presente Ato Conjunto e da Resolução CSJT nº 296, de 25 de junho de 2021, bem como as diretrizes do Programa Nacional de Gestão Documental e Memória do Poder Judiciário - Proname e seus instrumentos, de que trata a Resolução CNJ nº 324, de 30 de junho de 2020; e
- XVI – o fomento às atividades de preservação, pesquisa e divulgação da história do trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho por meio de criação de Museus, Memoriais, Espaços de Memória ou afins, assim como de divulgação do patrimônio contido nos arquivos judiciais.

CAPÍTULO II DA ORGANIZAÇÃO E DA ATUAÇÃO DAS UNIDADES E DAS COMISSÕES TEMÁTICAS

Art. 4º As unidades de gestão documental e de gestão de memória deverão, sem prejuízo de outras atribuições definidas no Regulamento de cada órgão:

- I – elaborar, atualizar e publicar no portal do respectivo órgão na internet os instrumentos de gestão documental e de gestão de memória;
- II – apresentar eventuais proposições complementares sobre questões relativas à Gestão Documental e à Gestão de Memória à autoridade competente do respectivo Tribunal Regional do Trabalho para, se for o caso, encaminhá-las para apreciação do Conselho Superior da Justiça do Trabalho;
- III – propor e apoiar ações de capacitação de magistrados e servidores relacionadas à gestão documental e à gestão de memória; e
- IV – observar os princípios e as normas de funcionamento do Programa Nacional de Gestão Documental e Memória do Poder Judiciário - Proname e seus instrumentos.

Parágrafo único. Os Tribunais Regionais do Trabalho deverão observar, ainda, as diretrizes do Conselho Superior da Justiça do Trabalho sobre gestão documental e gestão de memória.

Seção I DA COMISSÃO PERMANENTE DE AVALIAÇÃO DOCUMENTAL

Art. 5º A Comissão Permanente de Avaliação Documental – CPAD é responsável pelo processo de análise, avaliação e destinação da documentação produzida e acumulada no âmbito do respectivo Tribunal e será coordenada, preferencialmente, por magistrado com experiência em gestão documental ou gestão de memória, designado pela autoridade competente do órgão.

Art. 6º A Comissão Permanente de Avaliação Documental – CPAD, a que se refere o art. 3º, XV, deste Ato, será integrada por, no mínimo:

- I - o magistrado designado na forma do art. 5º deste Ato Conjunto, que a coordenará;
- II – um servidor responsável pela unidade de gestão documental;
- III – um servidor responsável pelas atividades de memória da instituição;

IV – um servidor da unidade de tecnologia da informação;

V – um servidor graduado no curso superior de Arquivologia;

VI – um servidor graduado no curso superior de História; e

VII – um servidor graduado no curso superior de Direito.

§ 1º A critério da CPAD, poderão ser convidados a integrá-la, em caráter consultivo, servidores das unidades organizacionais referidas nos documentos a serem avaliados, bem como profissionais ligados ao campo de conhecimento de que trata o acervo objeto da avaliação, podendo ser substituídos após a conclusão dos trabalhos relativos às respectivas unidades ou áreas de conhecimento.

§ 2º Os integrantes da CPAD desempenharão suas atividades sem prejuízo das respectivas funções administrativas ou jurisdicionais.

§ 3º As deliberações serão tomadas por voto da maioria simples de seus membros e serão lavradas em ata. Prevalecerá o voto do coordenador, em caso de empate.

Art. 7º As demandas do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho serão tratadas conjuntamente pela Comissão de Documentação e Memória - CDM, por meio da Comissão Permanente de Avaliação Documental - CPAD e da Comissão de Gestão da Memória - CGM, com a assistência, se for o caso, do Comitê Gestor do Programa Nacional de Resgate da Memória da Justiça do Trabalho – CGMNac-JT.

Art. 8º Compete à Comissão Permanente de Avaliação Documental - CPAD:

I – propor instrumentos arquivísticos de classificação, temporalidade e destinação de documentos e submetê-los à aprovação da autoridade competente do órgão;

II – orientar as unidades judiciárias e administrativas a realizar o processo de análise e classificação da documentação produzida e acumulada no respectivo âmbito de atuação;

III – identificar, definir e zelar pela aplicação dos critérios de valor secundário dos documentos e processos;

IV – analisar os editais de eliminação de documentos e processos do órgão e aprová-los; e

V – realizar estudos e apresentar eventuais propostas sobre questões relativas à Gestão Documental e à Gestão da Memória à autoridade competente do respectivo Tribunal Regional do Trabalho para encaminhamento ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho, que, se for o caso, as encaminhará ao Proname.

Seção II DA COMISSÃO DE GESTÃO DA MEMÓRIA

Art. 9º A Comissão de Gestão da Memória – CGM é responsável pela coordenação das respectivas políticas de Gestão de Memória de cada órgão e será coordenada, preferencialmente, por magistrado com experiência em gestão de memória, designado pela autoridade competente do órgão.

Art. 10. A Comissão de Gestão da Memória - CGM será integrada por, no mínimo:

I - o magistrado designado na forma do art. 9º deste Ato Conjunto, que a coordenará;

II – um servidor da unidade de gestão documental;

III - um servidor da unidade de gestão de memória;

IV - um servidor da unidade de biblioteca; e

V - um servidor da unidade de comunicação social.

§ 1º Nos Tribunais Regionais do Trabalho, a comissão deverá ser integrada, ainda, por, no mínimo, um magistrado de órgão da Justiça do Trabalho de 1º grau e um magistrado de órgão da Justiça do Trabalho de 2º grau.

§ 2º A Comissão de Gestão de Memória – CGM poderá requisitar servidores e o auxílio da CPAD para o exercício de suas atribuições.

§ 3º As deliberações serão tomadas por voto da maioria simples de seus membros e serão lavradas em ata. Prevalecerá o voto do coordenador, em caso de empate.

Art. 11. No Tribunal Superior do Trabalho, a gestão de memória será coordenada pela Comissão Permanente de Documentação e Memória - CDM, por meio de Comissão de Gestão da Memória - CGM, a ser instituída nos termos deste Ato.

Art. 12. Compete à Comissão de Gestão de Memória - CGM, entre outras atribuições definidas pelo próprio órgão:

I - coordenar a política de Gestão de Memória do Tribunal de acordo com este Ato Conjunto, com a Resolução CNJ nº 324/2020 e em conformidade com os Manuais de Gestão da Memória e Documental do Poder Judiciário;

II - fomentar a interlocução e a cooperação entre as áreas de arquivo, museu, memorial, biblioteca e gestão documental do respectivo órgão;

III - aprovar critérios de seleção, organização, preservação e exposição de objetos, processos e documentos museológicos, arquivísticos ou

bibliográficos, que comporão o acervo histórico permanente do órgão;

IV - promover o intercâmbio do conhecimento científico e cultural com outras instituições e programas similares; e

V - gerenciar as atividades realizadas durante a identificação e o recebimento de material que comporá os acervos físico e virtual de preservação, bem como a divulgação de informações relativas à memória institucional.

Parágrafo único. A Comissão de Gestão da Memória – CGM atuará por meio das unidades de gestão documental e de memória do respectivo Tribunal.

Art. 13. Fica facultado aos órgãos da Justiça do Trabalho estabelecerem convênios com órgãos ou entidades de caráter histórico, cultural, social e acadêmico para auxílio nas atividades de gestão documental e de memória, sob coordenação e supervisão das respectivas CPADs e das unidades de gestão documental e de gestão de memória.

§ 1º Os convênios de que trata o caput deste artigo terão por objeto o tratamento, a disponibilização de acesso, a descrição do acervo e a difusão da informação contida na documentação judicial de acesso público, sendo vedada a transferência das funções inerentes à gestão e à avaliação documental.

§ 2º O tratamento, a descrição e a divulgação do acervo deverão atender aos critérios de respeito à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas, assim como às liberdades e às garantias individuais.

§ 3º É vedada a transferência da guarda permanente da documentação, admitindo-se apenas a custódia temporária de documentos para atendimento do objeto do convênio, pelo prazo máximo de cinco anos.

§ 4º Findo o prazo máximo previsto no § 3º deste artigo, a documentação em cedência deverá ser devolvida ao órgão produtor correspondente, que concluirá sua destinação, salvo se houver novo convênio.

§ 5º Os convênios realizados pelos Tribunais Regionais do Trabalho deverão ser previamente submetidos ao exame do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

CAPÍTULO III DA GESTÃO DOCUMENTAL

Art. 14. São instrumentos da gestão documental de cada órgão:

I – os sistemas informatizados de gestão de documentos e processos administrativos e judiciais, bem como os metadados desses sistemas, essenciais à identificação do documento institucional de modo inequívoco em sua relação com os outros documentos;

II – as Tabelas Processuais Unificadas;

III - a Tabela de Temporalidade dos Processos Judiciais do Poder Judiciário;

IV – o Plano de Classificação e a Tabela de Temporalidade da documentação administrativa do Poder Judiciário;

V – a Lista de Verificação para Baixa Definitiva de Autos;

VI – a Lista de Verificação para Eliminação de Autos Findos;

VII – o Fluxograma de Avaliação, Seleção e Destinação de Autos Findos;

VIII – o Plano para Amostra Estatística Representativa;

IX – o Manual de Gestão Documental do Poder Judiciário; e

X – o Manual de Gestão de Memória do Poder Judiciário.

§ 1º Os sistemas informatizados e todos os sistemas de negócio que produzem documentos arquivísticos nos órgãos da Justiça do Trabalho deverão adequar-se às normativas do Conselho Nacional de Justiça – CNJ, do Conselho Nacional de Arquivos – Conarq e deste Ato Conjunto e, ainda, contemplar módulos de gestão documental com, no mínimo, os planos de classificação e tabelas de temporalidades de cada órgão.

§ 2º A destinação de guarda permanente dos documentos, determinada nos instrumentos utilizados pela Justiça do Trabalho, deverá ser compatível com a estabelecida pelo Proname.

§ 3º Eventuais dúvidas dos Tribunais Regionais do Trabalho quanto aos instrumentos de que trata este artigo deverão ser encaminhadas ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho que, se for o caso, as encaminhará ao Proname.

Art. 15. A unidade de gestão documental de cada órgão deverá, sem prejuízo de outras atribuições:

I – difundir as normas e diretrizes de gestão documental e zelar pela sua correta aplicação;

II – propor políticas relativas à manutenção do acervo e à modernização e automatização dos arquivos setoriais e centrais sob a sua responsabilidade;

III – acompanhar os procedimentos necessários para a efetiva eliminação dos documentos incluídos no termo de eliminação;

IV – sugerir alterações nos instrumentos de gestão documental, quando necessário.

CAPÍTULO IV DOS DOCUMENTOS INSTITUCIONAIS

Art. 16. Considera-se documento institucional todo aquele gerado ou recebido pelo órgão no exercício das suas funções, independentemente da forma ou do suporte em que foi produzido.

§ 1º Os documentos institucionais de que trata o caput deste artigo são classificados como:

- a) correntes: aqueles que estiverem em tramitação, ou que, mesmo sem movimentação, constituírem objeto de consultas frequentes;
- b) intermediários: aqueles que, por conservarem ainda algum interesse jurisdicional ou administrativo, mesmo não sendo de uso corrente pelas áreas emittentes, estiverem aguardando a eliminação ou o recolhimento para guarda permanente; e
- c) permanentes: aqueles de valor histórico, probatório ou informativo, que devem ser definitivamente preservados no suporte em que foram criados.

§ 2º As qualidades essenciais do documento institucional são: organicidade, unicidade, confiabilidade, integridade, autenticidade, não repúdio, tempestividade e publicidade, quando não submetido a sigilo.

§ 3º Os documentos institucionais serão classificados na unidade de origem, e seu envio ao arquivo ou unidade de gestão documental deve respeitar os prazos previstos na Tabela de Temporalidade do órgão.

Art. 17. Os documentos e processos, classificados como de guarda permanente, constituem patrimônio cultural nacional e compõem o fundo arquivístico histórico da Justiça do Trabalho, devendo ser custodiados em locais com condições físicas e ambientais adequadas, do próprio órgão, e disponibilizados para consulta, de modo a não colocar em risco a sua adequada preservação.

§ 1º É vedada a eliminação de documentos e processos de guarda permanente, mesmo após microfilmagem, digitalização ou qualquer outra forma de reprodução ou reformatação.

§ 2º Tendo em vista a conservação, os documentos de guarda permanente só poderão ser retirados das unidades de gestão documental e de gestão de memória, excepcionalmente, nas seguintes hipóteses:

- a) para consulta, no âmbito do órgão e sob supervisão de servidor lotado na unidade de gestão documental e de gestão de memória, quando a disponibilização de cópia em meio digital não for viável ou não se apresentar como o modo mais adequado;
- b) por desarquivamento, quando envolver tramitação;
- c) para fins de exposição ao público, cumprindo requisitos que garantam sua integridade e segurança; e
- d) para tratamento técnico específico.

§ 3º Os documentos de guarda permanente estarão disponíveis para consulta nas unidades responsáveis pela sua guarda e preservação.

CAPÍTULO V DOS PROCEDIMENTOS DE GESTÃO DOCUMENTAL

Art. 18. Os processos com trânsito em julgado e os documentos administrativos em arquivo intermediário que não sejam de valor permanente não necessitarão ser digitalizados para sua eliminação.

Art. 19. Os documentos físicos ou digitais não poderão ser eliminados antes do prazo mínimo de 45 (quarenta e cinco) dias, estabelecido por edital e respeitado o prazo de guarda previsto na Tabela de Temporalidade do órgão, para que as partes se manifestem quanto ao seu interesse.

Parágrafo único. Os autos físicos digitalizados para tramitação eletrônica não poderão ser objeto de arquivamento definitivo até o trânsito em julgado.

Art. 20. Os documentos e processos administrativos que forem digitalizados para a tramitação eletrônica somente poderão ser eliminados, se for o caso, mediante orientação da unidade de gestão documental de cada órgão e aprovação da autoridade competente, que observará o disposto nos arts. 14 e 16 deste Ato. (Alterado pelo ATO CONJUNTO TST.CSJT.GP.SG.CGDOC N°45/2021)

Art. 21. Os documentos administrativos e as ações judiciais transitadas em julgado e definitivamente arquivadas nos órgãos serão avaliados, com vistas à guarda ou eliminação, segundo os critérios previstos nos arts. 14 e 19 deste Ato. (Alterado pelo ATO CONJUNTO TST.CSJT.GP.SG.CGDOC N°45/2021)

Parágrafo único. As ações judiciais transitadas em julgado serão definitivamente arquivadas, quando não necessitarem de nenhuma diligência do juízo processante, da secretaria da unidade judiciária respectiva e de terceiros designados para atuar na lide ou eventualmente alcançados pelo julgado, conforme Lista de Verificação para Baixa Definitiva de Autos.

Art. 22. É facultada a formulação de proposta fundamentada à Comissão Permanente de Avaliação Documental – CPAD de guarda definitiva de processo judicial ou administrativo, cuja matéria seja considerada de grande valor para a sociedade ou para a instituição.

§ 1º Poderão apresentar a proposta:

- I – o Ministro Presidente do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho;

II – o Ministro Presidente da Comissão de Documentação e Memória – CDM do Tribunal Superior do Trabalho;

III - os Desembargadores Presidentes dos Tribunais Regionais do Trabalho;

IV – os Magistrados que tenham atuado no processo; e

V – os Coordenadores das Comissões Permanentes de Avaliação de Documentos, quando se tratar de documentos ou processos arquivados e encaminhados à deliberação da Comissão.

§ 2º A competência prevista no caput deste artigo poderá ser delegada aos Diretores ou Secretários-Gerais Administrativos e Judiciários pelas autoridades relacionadas nos incisos I a III.

§ 3º A CPAD deliberará sobre a existência de valor secundário na documentação.

Art. 23. Será preservada uma amostra representativa, extraída do universo dos autos judiciais findos destinados à eliminação, com base no Plano para Amostra Estatística Representativa mencionado no inciso VIII do art. 14 deste Ato. (Alterado pelo ATO CONJUNTO TST.CSJT.GP.SG.CGDOC N°45/2021)

Art. 24. A eliminação dos autos de ações judiciais transitadas em julgado e de documentos administrativos definitivamente arquivados no órgão será precedida de publicação de edital de eliminação, do registro de dados e das informações no sistema processual, além do atendimento às exigências da Lista de Verificação para Eliminação de Autos Findos.

Parágrafo único. O órgão deverá garantir que, a qualquer tempo, seja possível a expedição de certidões sobre os processos ou documentos, observando-se as regras do Manual de Gestão Documental do Poder Judiciário.

Art. 25. Findo o prazo de guarda, a destinação de cada documento ou do processo poderá ser alterada pela CPAD do órgão de forma fundamentada e com base em fatos supervenientes, desde que não seja reduzido o prazo da Tabela de Temporalidade de Documentos Unificada – TTDU aprovada pelo CNJ.

Art. 26. Os extratos dos editais de eliminação serão divulgados no veículo de publicação oficial de cada órgão, e o inteiro teor, na respectiva página na internet, consignando-se um prazo de 45 (quarenta e cinco) dias para possíveis manifestações das partes interessadas, antes da efetiva eliminação dos processos ou documentos, observadas as diretrizes estabelecidas na Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2021 (Lei Geral de Proteção de Dados).

§ 1º As partes interessadas nos autos findos e nos documentos administrativos a serem eliminados poderão, às suas expensas, requisitar cópia para guarda particular, por meio de petição direcionada ao responsável pela unidade à qual o arquivo esteja vinculado.

§ 2º Os recursos que formarem os autos, tais como os embargos à execução e outros processos que não existem de forma autônoma, deverão ser remetidos à instituição de origem, ou nela mantidos para eliminação, concomitante com o processo principal.

§ 3º As ações rescisórias terão a mesma destinação final atribuída ao feito que lhes deu origem, e este ficará suspenso até a baixa da ação rescisória.

Art. 27. Nos casos de eliminação de documentos, observar-se-ão os critérios de sustentabilidade social, ambiental e econômica, por meio da reciclagem do material descartado, e da destinação do resultado para programas sociais de entidades sem fins lucrativos.

§ 1º A destruição de documentos institucionais realizar-se-á por meio de fragmentação manual ou mecânica, pulverização, desmagnetização ou reformatação, com garantia de que a descaracterização dos documentos não possa ser revertida.

§ 2º A eliminação dos documentos deverá ser supervisionada pela unidade de gestão documental e autorizada pela CPAD.

Art. 28. A avaliação e a destinação dos documentos administrativos e autos processuais findos, criados em suporte digital, obedecem aos critérios previstos no art. 14 deste Ato. (Alterado pelo ATO CONJUNTO TST.CSJT.GP.SG.CGDOC N°45/2021)

Art. 29. A emissão de certidões, juntadas e desentranhamento de peças processuais referentes aos autos findos, definitivamente arquivados, são de responsabilidade das unidades processantes auxiliadas pela unidade de gestão documental do órgão.

Parágrafo único. A emissão de certidões em relação a processos já eliminados é de responsabilidade da unidade de gestão documental.

CAPÍTULO VI DOS SISTEMAS INFORMATIZADOS E DA PRESERVAÇÃO DIGITAL

Art. 30. Os sistemas informatizados que produzem documentos arquivísticos atenderão aos requisitos e metadados definidos em território nacional pelo modelo de requisitos para produção e manutenção de documentos arquivísticos digitais autênticos estabelecido pelo CNJ.

§ 1º Para fins de preservação digital, o órgão adotará repositório arquivístico digital confiável (RDC-Arq), desenvolvido como software livre, gratuito e de código aberto, projetado para manter os dados em padrões de preservação digital e o acesso em longo prazo.

§ 2º O RDC-Arq será composto de duas plataformas: a de repositório digital, responsável pela preservação e manutenção dos documentos arquivísticos em longo prazo, e a de acesso na plataforma arquivística de descrição, difusão, acesso e transparência ativa de documentos e informações.

§ 3º O RDC-Arq fornecerá um conjunto integrado de ferramentas livres e de código aberto, que permitirá aos usuários processar objetos digitais para armazenamento de arquivos e acesso, em conformidade com o modelo OAIIS, com norma do Conselho Nacional de Arquivos – Conarq e com outras normas de preservação digital e as melhores práticas.

§ 4º O RDC-Arq deverá preservar e dar acesso, pelo tempo necessário, a documentos arquivísticos digitais autênticos e adotar protocolos padronizados para comunicação automática, garantida a interoperabilidade.

Art. 31. Os sistemas informatizados deverão possibilitar a transferência de processos e documentos digitais do arquivo corrente para o arquivo intermediário e o recolhimento dos arquivos corrente e intermediário para o arquivo permanente.

§ 1º Os processos e documentos ficarão disponíveis nos sistemas informatizados para magistrados e servidores, de acordo com os seus níveis de responsabilidades e com as atividades que desenvolverem.

§ 2º Os sistemas informatizados gestores de informação arquivística deverão possuir as funcionalidades de protocolo, autuação, classificação, indexação, processamento, avaliação, arquivamento, eliminação e guarda permanente.

§ 3º As unidades de tecnologia da informação são responsáveis pelo armazenamento adequado dos documentos digitais e pela disponibilização de ferramentas de gestão documental nos sistemas informatizados corporativos.

Art. 32. Os documentos que forem transcritos para suporte digital, mediante certificação por assinatura digital emitida por autoridade certificadora credenciada, terão o mesmo valor dos originais, observando-se o disposto na Lei nº 11.419, de 19 de dezembro de 2006, e no Decreto nº 10.278, de 18 de março de 2020.

Parágrafo único. Aplica-se o previsto no caput deste artigo, no que couber, aos documentos e processos administrativos.

Art. 33. Os documentos institucionais digitais deverão ser objeto de políticas de segurança da informação que visem a garantir a sua integridade e acessibilidade de longo prazo, evitando-se a degradação física e a obsolescência tecnológica de hardware, software e formatos.

Art. 34. A guarda do documento, independentemente do suporte físico, deverá garantir a sua autoria, integridade e tempestividade.

Art. 35. Os procedimentos para classificação, acesso, inserção de dados nos sistemas eletrônicos, manuseio, reprodução, transporte, arquivamento e guarda de documentos e processos no órgão deverão assegurar, no que couber, a aplicação das normas referentes ao sigilo e segredo de justiça.

CAPÍTULO VII DA GESTÃO DE MEMÓRIA

Art. 36. A Comissão de Gestão de Memória – CGM ou assemelhada, auxiliada pela unidade de gestão de memória do órgão, atuará para preservar e divulgar a memória institucional que representa o conjunto de documentos, peças e elementos considerados para fins históricos, probatórios e de patrimônio, como garantia da consolidação da identidade institucional.

Art. 37. Serão observados para a preservação e a divulgação da memória institucional do trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho:

I - favorecimento do uso de novas tecnologias digitais para ampliar a dimensão informativa dos acervos;

II - compartilhamento de técnicas das ciências da Informação, Arquivologia, Biblioteconomia, Museologia, História, Antropologia e Sociologia para agregar valor informativo sobre a instituição e seu papel na sociedade;

III - colaboração e interação entre as unidades de memória, de arquivo e de biblioteca;

IV - promoção de iniciativas de preservação do patrimônio arquivístico, mobiliário e imobiliário de caráter histórico e cultural do Poder Judiciário e respectiva divulgação;

V - promoção de encontros e seminários para intercâmbio de experiências;

VI - registro e divulgação de boas práticas no sítio eletrônico de cada órgão da Justiça do Trabalho.

Art. 38. Cada órgão deverá proceder a um levantamento do seu acervo histórico e disponibilizá-lo nos respectivos sítios da internet para acesso de outros órgãos e da sociedade.

Art. 39. O órgão deverá instituir ambientes físico e virtual de preservação e divulgação de informações relativas à memória, produzidas ou custodiadas pelo órgão, seja por meio de museu, memorial ou centro de memória, de caráter informativo, educativo e de interesse social.

§ 1º O ambiente virtual mencionado no caput será veiculado em espaço permanente do sítio do órgão na internet.

§ 2º Os Tribunais Regionais do Trabalho poderão enviar imagens e descrições do acervo ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho, conforme orientação da unidade de gestão documental e memória do CSJT, para que sejam inseridas no Memorial Virtual da Justiça do Trabalho.

§ 3º O acervo digital relacionado à memória institucional será preservado em Repositório Arquivístico Digital Confiável - RDC-Arq, com interoperabilidade de pacotes informacionais.

CAPÍTULO VIII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 40. Competirá ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho acompanhar o cumprimento da Política de Gestão Documental e de Gestão de Memória da Justiça do Trabalho pelos Tribunais Regionais do Trabalho, bem como aprovar seus instrumentos com observância aos princípios e diretrizes do Proname indicados na Resolução CNJ nº 324/2020.

Art. 41. Os casos omissos serão resolvidos pela Presidência do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

Art. 42. Este Ato Conjunto entra em vigor na data de sua publicação e revoga o Ato CSJT.GP.SG.ASGED nº 262, de 18 de novembro de 2011.

Art. 43. No que se refere aos dispositivos da competência do Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT, este Ato será submetido a referendo do Plenário, com vistas à conversão em Resolução, nos termos do art. 9º, inciso XIX, do Regimento Interno do CSJT.

MARIA CRISTINA IRIGOYEN PEDUZZI

Ministra Presidente

*Republicado em obediência ao ATO CONJUNTO TST.CSJT.GP.SG.CGDOC Nº45/2021.

ATO CONJUNTO TST.CSJT.GP.SG.CGDOC Nº45/2021

ALTERA OS ARTS. 20, 21, 23 E 28 DO ATO CONJUNTO TST.CSJT.GP.SG.CGDOC Nº 37, de 30 de agosto de 2021, que institui a Política de Gestão Documental e de Gestão de Memória da Justiça do Trabalho, em observância às diretrizes e normas do Programa Nacional de Gestão Documental e Memória do Poder Judiciário – Proname.

A PRESIDENTE DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO E DO CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

R E S O L V E:

Art. 1º Os artigos 20, 21, 23 e 28 do Ato Conjunto TST.CSJT.GP.SG.CGDOC nº 37, de 30 de agosto de 2021, passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 20. Os documentos e processos administrativos que forem digitalizados para a tramitação eletrônica somente poderão ser eliminados, se for o caso, mediante orientação da unidade de gestão documental de cada órgão e aprovação da autoridade competente, que observará o disposto nos arts. 14 e 16 deste Ato.

Art. 21. Os documentos administrativos e as ações judiciais transitadas em julgado e definitivamente arquivadas nos órgãos serão avaliados, com vistas à guarda ou eliminação, segundo os critérios previstos nos arts. 14 e 19 deste Ato.

[...]

Art. 23. Será preservada uma amostra representativa, extraída do universo dos autos judiciais findos destinados à eliminação, com base no Plano para Amostra Estatística Representativa mencionado no inciso VIII do art. 14 deste Ato.

[...]

Art. 28. A avaliação e a destinação dos documentos administrativos e autos processuais findos, criados em suporte digital, obedecem aos critérios previstos no art. 14 deste Ato.”

Art. 2º Republicar o Ato Conjunto TST.CSJT.GP.SG.CGDOC nº 37, de 30 de agosto de 2021, consolidando as alterações introduzidas.

Art. 3º Este Ato entra em vigor na data de sua publicação.

Publique-se.

Brasília, 6 de outubro de 2021.

MARIA CRISTINA IRIGOYEN PEDUZZI

Ministra Presidente

Assessoria Jurídica, Processual e de Apoio às Sessões

Despacho

Despacho

Processo Nº CSJT-PCA-0002501-67.2021.5.90.0000

Complemento	Processo Eletrônico
Relator	Min. Cons. Delaíde Alves Miranda Arantes
Requerente	PRESIDÊNCIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO
Requerido	TRIBUNAL PLENO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO
Interessado	LIANA CHAIB - DESEMBARGADORA DO TRABALHO

Intimado(s)/Citado(s):

- LIANA CHAIB - DESEMBARGADORA DO TRABALHO
- PRESIDÊNCIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO
- TRIBUNAL PLENO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO

A requerente apresenta pedido de reconsideração da decisão já referendada pelo Plenário, por meio da qual esta Relatora indeferiu o pedido liminar de "sustar os efeitos da Resolução Administrativa TRT nº 62/2021, proferida no recurso administrativo no PROAD TRT22 nº 2466/2021, que autorizou a designação de função comissionada da EJUD22 para servidor lotado em Gabinete de Desembargador (Diretora da própria

EJUD)".

Inicialmente, insiste na alegação que está configurado o fumus boni iuris, sob o fundamento de que "A r. decisão do Pleno do E. TRT da 22ª Região, objeto do presente PCA, ao admitir a designação e deslocamento de função comissionada para unidade administrativa diversa para a qual foi criada, feriu a um só tempo, o devido processo legal (CF/88, art. 5º, LIV) e processo legal devido (CPC, art. 1º, 15), além de afrontar regra básica e fundamental da legalidade (CF/88, art. 5º, II, 37, "caput", Lei 9784/99, art. 2º)".

Em seguida, sustenta que o periculum in mora se consubstancia "no fato de que ao não se emprestar efeito paralisante ao r. acórdão do E. TRT da 22ª Região, importará em prejuízo ao servidor lotado na EJUD que, não obstante se ativar na respectiva unidade, atendendo aos interesses públicos lá vocacionados (Capítulo VII, do Regulamento Geral do TRT22 - Anexo VI, VIII), terá um decréscimo em contracheque pela assunção de menor função comissionada de unidade alheia àquela de sua lotação, o que denota particular agravante". Acrescenta que esse último requisito "também fica demarcado pela afronta a direito fundamental diagonal do colaborador destinatário e vitimizado face à "ginástica hermenêutica" já revelada".

À análise.

Não obstante a argumentação da Requerente, inexistente motivo suficiente a autorizar a revisão do que foi decidido.

Como é cediço, a adoção das medidas de urgência depende da presença concomitante de dois requisitos: a) fumus boni iuris (probabilidade do direito); e b) periculum in mora (possibilidade de a demora na prestação jurisdicional acarretar dano irreparável ou de difícil reparação ou risco ao resultado útil do processo).

No caso, em que pese a questão em debate seja indiscutivelmente relevante, não se extrai dos autos nenhum dado que permita concluir que a manutenção da Resolução Administrativa TRT-22 nº 62/2021, até o julgamento final deste Procedimento de Controle Administrativo (PCA), possa acarretar dano irreparável ou de difícil reparação ou risco ao resultado útil do processo.

O único dano apontado pela requerente alcança mero interesse individual do servidor lotado na EJUD, que terá um ganho salarial menor pela assunção de função comissionada inferior, o que não se mostra suficiente para caracterizar o periculum in mora e assegurar a concessão da medida liminar requerida.

Com efeito, se o próprio cabimento do Procedimento de Controle Administrativo (PCA) está jungido à prática de atos administrativos cujos efeitos extrapolem interesses meramente individuais, logicamente a configuração do periculum in mora necessário à concessão da medida de urgência também está subordinada à demonstração de um prejuízo coletivo.

Diante do exposto, INDEFIRO o pedido de reconsideração, mantendo a decisão atacada por seus próprios fundamentos.

Publique-se.

Brasília, 06 de outubro de 2021.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

Ministra DELAÍDE ALVES MIRANDA ARANTES

Conselheira Relatora

Redistribuição

Redistribuição

Redistribuição

Conselho Superior da Justiça do Trabalho

Assessoria Jurídica, Processual e de Apoio às Sessões do CSJT

Redistribuição

Relação de processo redistribuído aos Excelentíssimos Senhores Conselheiros, em 07/10/2021.

Processo Nº CSJT-PCA-0002801-29.2021.5.90.0000

Complemento	Processo Eletrônico
Relator	MIN. CONSELHEIRO HUGO CARLOS SCHEUERMANN
REQUERENTE	PRESIDÊNCIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
REQUERIDO(A)	ÓRGÃO ESPECIAL DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
INTERESSADO(A)	RAFAEL EDSON PUGLIESE RIBEIRO - DESEMBARGADOR DO TRABALHO
INTERESSADO(A)	LUIZ EDGAR FERRAZ DE OLIVEIRA - DESEMBARGADOR DO TRABALHO INATIVO
INTERESSADO(A)	HOMERO BATISTA MATEUS DA SILVA - JUIZ DO TRABALHO TITULAR
INTERESSADO(A)	SAMIR SOUBHIA - JUIZ DO TRABALHO TITULAR
INTERESSADO(A)	MAGDA CARDOSO MATEUS SILVA - JUÍZA DO TRABALHO TITULAR

Intimado(s)/Citado(s):

- HOMERO BATISTA MATEUS DA SILVA - JUIZ DO TRABALHO TITULAR
- LUIZ EDGAR FERRAZ DE OLIVEIRA - DESEMBARGADOR DO TRABALHO INATIVO
- MAGDA CARDOSO MATEUS SILVA - JUÍZA DO TRABALHO TITULAR
- PRESIDÊNCIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
- RAFAEL EDSON PUGLIESE RIBEIRO - DESEMBARGADOR DO TRABALHO
- SAMIR SOUBHIA - JUIZ DO TRABALHO TITULAR
- ÓRGÃO ESPECIAL DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

Brasília, 07 de outubro de 2021
CAROLINA DA SILVA FERREIRA
Secretária-Geral do CSJT

Resolução

Resolução

Resolução CSJT Nº 151/2015 (Republicação)

RESOLUÇÃO CSJT Nº 151, DE 29 DE MAIO DE 2015.

*(Republicada em cumprimento ao art. 20 da Resolução CSJT nº 308, de 24.9.2021)

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.

O **CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO**, em sessão ordinária hoje realizada, sob a presidência do Ex.mo Ministro Conselheiro Antonio José de Barros Levenhagen, presentes os Ex.mos Ministros Conselheiros Ives Gandra Martins Filho, Fernando Eizo Ono, Guilherme Augusto Caputo Bastos, os Ex.mos Desembargadores Conselheiros Carlos Coelho de Miranda Freire, Altino Pedrozo dos Santos, Edson Bueno de Souza e Francisco José Pinheiro Cruz, a Ex.ma Vice-Procuradora-Geral do Trabalho, Dr.a Eliane Araque dos Santos, e o Ex.mo Presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – Anamatra, Juiz Germano Silveira de Siqueira,

Considerando a competência do Conselho Superior da Justiça do Trabalho para expedir normas gerais de procedimento relacionadas à gestão de pessoas, no âmbito do Judiciário do Trabalho de primeiro e segundo grau, conforme dispõe o art. 12, inciso II, do seu Regimento Interno;

Considerando o princípio da eficiência, previsto no art. 37 da Constituição Federal;

Considerando que a produtividade dos Órgãos do Judiciário do Trabalho de primeiro e segundo grau vincula-se à otimização do tempo de trabalho e à melhoria da qualidade de vida de seus servidores;

Considerando que a implantação do Processo Judicial Eletrônico no Judiciário do Trabalho permitirá o acesso, a qualquer tempo e lugar, a todos os sistemas necessários à instrução, acompanhamento, manutenção e conclusão dos procedimentos judiciais no âmbito desta Justiça Especializada;

Considerando 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; e

Considerando o constante no Processo CSJT-AN-9223-30.2012.5.90.0000,

R E S O L V E

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º A realização do teletrabalho fica incorporada às práticas institucionais dos órgãos do Judiciário do Trabalho de primeiro e segundo grau, de forma facultativa, observada a legislação vigente.

Parágrafo único. É considerada concluída a experiência prevista na Resolução CSJT n.º 109, de 29 de junho de 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.

I-A – Teletrabalho integral: modalidade de trabalho executado preponderantemente fora das dependências do órgão com a utilização de recursos tecnológicos de informação e de comunicação e que compreende a totalidade da jornada de trabalho do servidor dispensado do controle de frequência

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

I-B - Teletrabalho parcial: modalidade em que o trabalho é executado de forma híbrida entre os regimes presencial e de teletrabalho, de acordo com o cronograma específico e utilização de recursos tecnológicos e de informação e de comunicação. (Incluído pela Resolução CSJT nº 293, de 21 de maio de 2021)

II – Gestor da unidade: Magistrado ou servidor ocupante de cargo em comissão responsável pelo gerenciamento da unidade.

III – 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.

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. 3º A realização do teletrabalho é facultativa, a critério do Tribunal, e restrita às atribuições em que seja possível, em função da característica do serviço, mensurar objetivamente o desempenho do servidor.

Parágrafo único.

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

(Incluído pela Resolução CSJT n. 207, de 29 de setembro de 2017)

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

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

II – economizar tempo e custo de deslocamento dos servidores até o local de trabalho;

III – contribuir para a melhoria de programas socioambientais dos Tribunais Regionais do Trabalho visando à sustentabilidade solidária do planeta, com a diminuição de poluentes na atmosfera e a redução no consumo de água, esgoto, energia elétrica, papel e de outros bens e serviços disponibilizados nos Órgãos do Judiciário do Trabalho de 1º e 2º graus;

IV – ampliar a possibilidade de trabalho aos servidores com dificuldade de deslocamento; e

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

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

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

VIII –

respeitar a diversidade dos servidores;

(Incluído pela Resolução CSJT n. 207, de 29 de setembro de 2017)

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

CAPÍTULO II

DOS DESTINATÁRIOS

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

I – terão prioridade os servidores: (Redação dada pela Resolução CSJT n. 207, de 29 de setembro de 2017)

a) com deficiência, atestada pela unidade de saúde do Tribunal;

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 (art. 84 da Lei nº 8.112/1990).

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

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

IV – (Revogado pela Resolução CSJT n. 207, de 29 de setembro de 2017)

V - promover, sempre que possível, o revezamento de servidores autorizados a realizar o teletrabalho, para que todos possam ter acesso a essa modalidade de trabalho.

§ 1º A adesão ao teletrabalho é uma faculdade à disposição dos Tribunais Regionais do Trabalho, a ser adotada a critério dos gestores das unidades de que trata este artigo, em razão da conveniência do serviço, não constituindo direito, nem dever do servidor.

§ 2º A participação dos servidores indicados pela chefia imediata condiciona-se à aprovação formal da Presidência do Tribunal ou de outra autoridade por ele definida, mediante expediente a ser publicado em Boletim Interno. (Redação dada pela Resolução CSJT n. 207, de 29 de setembro de 2017)

§ 3º (Revogado pela Resolução CSJT n. 207, de 29 de setembro de 2017)

§ 4º Aprovados os participantes do teletrabalho, o gestor da unidade comunicará os nomes à área de gestão de pessoas, para fins de registro nos assentamentos funcionais. (Redação dada pela Resolução CSJT n. 207, de 29 de setembro de 2017)

§ 5º A critério do gestor da unidade participante do teletrabalho, as áreas de gestão de pessoas e de saúde do Tribunal poderão auxiliar no processo seletivo dos servidores, identificando, dentre os interessados, aqueles que tenham perfil mais adequado à realização

do teletrabalho.

§ 6º (Revogado pela Resolução CSJT nº 293, de 21 de maio de 2021)

§ 7º O regime previsto nesta Resolução não deve obstruir o convívio social e laboral, a cooperação, a integração e a participação do servidor em regime de teletrabalho, incluída a pessoa com deficiência, nem embaraçar o direito ao tempo livre. (Incluído pela Resolução CSJT n. 207, de 29 de setembro de 2017)

§ 8º Os órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau deverão fixar quantitativo mínimo de dias por ano para o comparecimento do servidor à instituição, para que não deixe de vivenciar a cultura organizacional ou para fins de aperfeiçoamento, no caso de não estar em regime de teletrabalho parcial e salvo nos casos de servidor que esteja em teletrabalho no exterior ou em condição especial de trabalho, cujo contato com a unidade dar-se-á, preferencialmente, por teleconferência ou outro meio eletrônico. (Redação dada pela Resolução CSJT nº 308, de 24 de setembro de 2021)

§ 9º

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

(Incluído pela Resolução CSJT n. 207, de 29 de setembro de 2017)

§ 10.

Os órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau disponibilizarão no seu sítio eletrônico, no Portal da Transparência, os nomes dos servidores que atuam no regime de teletrabalho, com atualização mínima semestral.

(Incluído pela Resolução CSJT n. 207, de 29 de setembro de 2017)

§ 11.

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

(Incluído pela Resolução CSJT n. 207, de 29 de setembro de 2017)

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

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

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

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

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

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

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

§ 1º O servidor em fruição de licença por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro, prevista no art. 84 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 ou em legislação específica, caso opte pela realização do teletrabalho, deverá previamente retornar ao efetivo exercício do cargo. (Incluído pela Resolução CSJT nº 293, de 21 de maio de 2021)

§ 2º

Fica autorizado o teletrabalho para os servidores da Justiça do Trabalho de 1º e 2º grau no exterior, desde que no interesse da Administração, de forma fundamentada, e mediante autorização do Presidente do respectivo Tribunal Regional do Trabalho.

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

CAPÍTULO III

DAS CONDIÇÕES PARA A REALIZAÇÃO DO TELETRABALHO

Art. 7º São passíveis de desempenho fora das dependências do Tribunal as atividades cujo desenvolvimento, contínuo ou em determinado período, demandem maior esforço individual e menor interação com outros servidores, tais como: confecção de minutas de sentenças, votos, pareceres, relatórios e propostas de atos normativos, dentre outros.

Art. 8º 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 o início do teletrabalho. (Redação dada pela Resolução CSJT n. 207, de 29 de setembro de 2017)

§ 1º Os gestores das unidades estabelecerão metas a serem alcançadas, sempre que possível em consenso com os servidores, comunicando previamente à Presidência do órgão ou a outra autoridade por esta definida. (Incluído pela Resolução CSJT n. 207, de 29 de setembro de 2017)

§ 2º A meta de desempenho fixada para os servidores em regime de teletrabalho será superior à dos servidores que executam a mesma atividade nas dependências do Tribunal, considerando-se a proporcionalidade e a razoabilidade, e sem impedir a fruição do tempo livre do servidor teletrabalhador. (Redação dada pela Resolução CSJT nº 293, de 21 de maio de 2021)

§ 3º

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

(Incluído pela Resolução CSJT n. 207, de 29 de setembro de 2017)

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

II – as metas a serem alcançadas;

III – a periodicidade em que o servidor em regime de teletrabalho deverá comparecer ao local de trabalho para exercício regular de suas atividades, salvo nos casos de servidor que esteja em teletrabalho no exterior; (Redação dada pela Resolução CSJT nº 293, de 21 de maio de 2021)

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

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

Art. 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 CSJT n. 207, 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 CSJT n. 207, de 29 de setembro de 2017)

§ 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. 15 desta Resolução. (Incluído pela Resolução CSJT n. 207, de 29 de setembro de 2017)

Art. 10. São atribuições da chefia imediata, em conjunto com os gestores das unidades, acompanhar o trabalho dos servidores em regime de teletrabalho, monitorar o cumprimento das metas estabelecidas e avaliar a qualidade do trabalho apresentado. (Redação dada pela Resolução CSJT n. 207, de 29 de setembro de 2017)

Art. 11. É dever da chefia imediata manter o gestor da unidade atualizado quanto à evolução das atividades realizadas em regime de teletrabalho, relatando as dificuldades e quaisquer outras situações detectadas.

Art. 12. O servidor deverá dispor de espaço físico, mobiliários e equipamentos próprios e adequados para a prestação do teletrabalho. (Redação dada pela Resolução CSJT nº 293, de 21 de maio de 2021)

Parágrafo único. O Tribunal não arcará com nenhum custo para aquisição de bens ou serviços destinados ao servidor em teletrabalho. (Incluído pela Resolução CSJT nº 293, de 21 de maio de 2021)

Art. 13. São deveres dos servidores autorizados a realizar o teletrabalho:

I – atender às convocações do Órgão para comparecimento às suas dependências sempre que houver interesse da Administração, não implicando direito a reembolso de despesas de deslocamento, tampouco a diárias;

II – manter telefones de contato permanentemente atualizados e ativos;

III – consultar diariamente a sua caixa postal individual de correio eletrônico institucional;

IV – informar à chefia imediata, por meio da caixa postal individual de correio eletrônico institucional ou outro definido pelo Tribunal Regional, acerca da evolução do trabalho, bem como eventual dificuldade, dúvida ou informação que possa atrasar ou prejudicar a entrega do trabalho; (Redação dada pela Resolução CSJT n. 207, de 29 de setembro de 2017)

V – cumprir os prazos fixados para a realização dos trabalhos ou para a devolução de processos à unidade;

VI – apresentar trabalhos de qualidade, de acordo com avaliação efetuada pela chefia imediata e pelo gestor da unidade;

VII – 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; (Redação dada pela Resolução CSJT n. 207, de 29 de setembro de 2017)

VIII - prestar esclarecimentos à chefia imediata sobre a ausência de devolução dos autos no período acordado, ou de outras irregularidades inerentes à integridade física de documentos e processos sob sua responsabilidade;

IX - 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; e (Redação dada pela Resolução CSJT nº 293, de 21 de maio de 2021)

X - realizar exame periódico anual, de acordo com as regras da unidade de saúde do Tribunal, conforme disposto na Resolução CNJ nº 207/2015. (Incluído pela Resolução CSJT nº 293, de 21 de maio de 2021)

§ 1º Ao final do teletrabalho, o servidor deverá voltar a exercer suas atividades, de forma presencial, nas instalações do Tribunal em que se localiza sua unidade de lotação, arcando com eventuais despesas de transporte e/ou mudança de domicílio. (Renumerado de parágrafo único para § 1º pela Resolução CSJT n. 207, de 29 de setembro de 2017)

§ 2º 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. (Incluído pela Resolução CSJT n. 207, de 29 de setembro de 2017)

§ 3º Fica vedado ao servidor o repasse de informações às partes ou advogados, vinculados, direta ou indiretamente, aos dados acessados pelo servidor ou àqueles disponíveis à sua unidade de trabalho. (Incluído pela Resolução CSJT n. 207, de 29 de setembro de 2017)

§ 4º Nas hipóteses dos incisos I e IX, o atendimento será feito preferencialmente por videoconferência ou outro meio eletrônico, principalmente pelos servidores em teletrabalho no exterior, e, caso seja necessária a presença física do servidor na unidade de lotação, será concedido prazo razoável para comparecimento. (Incluído pela Resolução CSJT nº 293, de 21 de maio de 2021)

§ 5º O servidor deverá apresentar declaração de que cumpre todos os requisitos para realizar o teletrabalho. (Incluído pela Resolução CSJT nº 293, de 21 de maio de 2021)

§ 6º O Tribunal poderá vistoriar o local de trabalho, que deverá permanecer adequado durante todo o período de realização do teletrabalho. (Incluído pela Resolução CSJT nº 293, de 21 de maio de 2021)

Art. 14. As unidades participantes do teletrabalho deverão registrar a frequência do período em que os servidores estiverem desenvolvendo suas atividades em regime de teletrabalho nos termos desta Resolução.

Parágrafo único. A distribuição do tempo de prestação dos serviços será organizada pelo teletrabalhador.

Art. 15. No caso de descumprimento do prazo fixado para a realização das tarefas, o servidor deverá prestar esclarecimentos a sua chefia imediata sobre os motivos da não conclusão dos trabalhos, que os repassará ao gestor da unidade.

§ 1º O gestor da unidade, considerando improcedentes os esclarecimentos prestados, suspenderá a participação do servidor no teletrabalho durante um ano, contado da data estipulada para conclusão da tarefa.

§ 2º No caso de ser aceita a justificativa apresentada pelo servidor, ficará a critério do gestor da unidade a concessão de novo prazo para conclusão dos trabalhos.

§ 3º Havendo a concessão de novo prazo e não ocorrendo a entrega do trabalho em até cinco dias úteis após o último prazo fixado, sem a apresentação de justificativa ou não sendo esta aceita pelo gestor da unidade, o servidor estará sujeito às penalidades previstas no art. 127 da Lei nº 8.112/90, a ser apurada em sindicância ou processo administrativo disciplinar.

§ 4º Quando o atraso na conclusão do trabalho decorrer de licenças, afastamentos ou concessões previstas em lei por período de até 15 dias, o prazo ajustado poderá ser suspenso e continuará a correr automaticamente a partir do término do impedimento, a critério do superior hierárquico.

§ 5º Nos impedimentos previstos no parágrafo anterior superiores a 15 dias, o servidor será afastado do teletrabalho e as tarefas que lhe foram cometidas serão redistribuídas aos demais servidores em atividade, sem prejuízo do seu retorno a essa modalidade de trabalho quando cessada a causa do afastamento.

§ 6º Ocorrendo atraso na entrega de teletrabalho, com ou sem justificativa, a chefia imediata providenciará registro, com ciência formal do servidor. (Redação dada pela Resolução CSJT n. 207, de 29 de setembro de 2017)

Art. 15-A.

Na hipótese de descumprimento das disposições contidas no art. 13 ou em caso de denúncia identificada, o servidor teletrabalhador deverá prestar esclarecimentos à chefia imediata, que, em seguida, deverá reportá-los ao gestor da unidade de lotação, sendo este responsável pela imediata suspensão do teletrabalho.

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

Parágrafo único. Além da temporária ou definitiva suspensão imediata do regime de teletrabalho conferido ao servidor, a autoridade competente promoverá a abertura de procedimento administrativo disciplinar para apuração de responsabilidade. (Incluído pela Resolução CSJT nº 293, de 21 de maio de 2021)

CAPÍTULO IV DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 16. A unidade de tecnologia da informação do Tribunal viabilizará o acesso remoto aos servidores participantes do teletrabalho e disponibilizará as funcionalidades tecnológicas indispensáveis à realização das tarefas, assim como providenciará as adaptações necessárias no sistema de frequência de forma a viabilizar os lançamentos de que trata o art. 14 desta Resolução.

Art. 17. A retirada de processos e demais documentos das dependências do Órgão, necessários à realização do teletrabalho, deverá obedecer aos procedimentos relacionados à segurança da informação e guarda de documentos, constantes de regulamentação própria do Tribunal, quando houver, e ocorrer mediante termo de recebimento e responsabilidade do servidor.

§ 1º A retirada de processos deverá ocorrer mediante termo de carga ao servidor e, quando couber, realização prévia de procedimentos que garantam eventual reconstituição do processo e de outros documentos.

§ 2º Não poderão ser retirados das dependências do Tribunal documentos que constituam provas de difícil reconstituição ou tenham caráter histórico.

§ 3º Com vistas à segurança da informação, caberá à unidade de tecnologia da informação dos Tribunais Regionais do Trabalho:

I - viabilizar ferramenta que possibilite o registro de retirada de documentos, inclusive aqueles em meio eletrônico;

II - adotar procedimentos com a finalidade de preservar a segurança da informação decorrente da realização do teletrabalho; e

III - proporcionar a eventual reconstituição de documentos em caso de extravio ou dano das informações.

Art. 18. Constatada a não devolução do processo ou de algum documento no prazo estabelecido, ou qualquer outra irregularidade concernente à integridade da documentação, a chefia imediata deverá adotar as providências pertinentes para a imediata regularização e, ainda:

I – comunicar imediatamente o fato ao gestor da unidade, para a adoção das medidas administrativas e, se for o caso, judiciais cabíveis; e

II – cientificar o servidor de que não mais poderá participar do teletrabalho.

Art. 18-A. O gestor da unidade pode, a qualquer tempo, cancelar o regime de teletrabalho para um ou mais servidores, justificadamente. (Incluído pela Resolução CSJT n. 207, de 29 de setembro de 2017)

Art. 19. Os Tribunais Regionais do Trabalho que adotarem o teletrabalho deverão instituir Comissão de Gestão do Teletrabalho, com a finalidade de assegurar a utilização adequada dessa modalidade de trabalho, tendo as seguintes atribuições:

I – zelar pela observância das regras constantes desta Resolução;

II –

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

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

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

IV – outras atribuições inerentes à sua finalidade.

§ 1º

A Comissão de que trata o *caput* deste artigo deverá ser composta, no mínimo, por 1 (um) magistrado, 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.

(Renumerado de parágrafo único para § 1º e alterado pela Resolução CSJT n. 207, de 29 de setembro de 2017)

§ 2º

Os gestores das unidades participantes deverão encaminhar relatório à Comissão de Gestão do Teletrabalho, no mínimo a cada semestre, apresentando a relação dos servidores teletrabalhadores, as dificuldades observadas e os resultados alcançados. (

Redação dada pela Resolução CSJT nº 293, de 21 de maio de 2021)

Art. 19-A.

Fica autorizada a criação de Equipe de Trabalho Remoto para constituição de grupos de trabalho ou forças-tarefas especializadas para o desenvolvimento de teses jurídicas, soluções teóricas, pesquisas empíricas e estudos de questões complexas. (

Incluído pela Resolução CSJT nº 293, de 21 de maio de 2021)

§ 1º A Equipe de Trabalho Remoto poderá ser composta por magistrados e servidores lotados em quaisquer unidades jurisdicionais ou administrativas, inclusive pertencentes a Tribunais diversos, que deverão atuar em teletrabalho na equipe, sem qualquer prejuízo da atividade exercida na unidade de origem. (Incluído pela Resolução CSJT nº 293, de 21 de maio de 2021)

§ 2º No âmbito do tratamento adequado de demandas estratégicas ou repetitivas e de massa, a criação de Equipes de Trabalho Remoto deverá ser precedida de consulta aos Centros de Inteligência dos Tribunais envolvidos e, uma vez instituídas, deverão atuar de forma sinérgica e em cooperação com estes. (Incluído pela Resolução CSJT nº 293, de 21 de maio de 2021)

Art. 20. 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.

Art. 21.

Os servidores em regime de teletrabalho não terão direito ao benefício do auxílio transporte, pagamento de horas extraordinárias e/ou banco de horas. (

Redação dada pela Resolução CSJT nº 293, de 21 de maio de 2021)

Art. 22. Os Tribunais Regionais do Trabalho deverão orientar os servidores em teletrabalho sobre os aspectos ergonômicos adequados à realização de suas atividades em domicílio, bem como sobre os requisitos técnicos dos equipamentos a serem utilizados.

Parágrafo único.

A orientação a que se refere o *caput* poderá ocorrer mediante a elaboração de manuais, cartilhas, reuniões, palestras ou outras ações afins.

Art. 22-A.

Os Tribunais deverão acompanhar, periodicamente, os teletrabalhadores, analisando as condições de trabalho e saúde dos servidores para a prestação do serviço na modalidade de teletrabalho, observando-se a implementação de, pelo menos: (

Incluído pela Resolução CSJT nº 293, de 21 de maio de 2021)

I -

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

Incluído pela Resolução CSJT nº 293, de 21 de maio de 2021)

II -

1 (uma) ação anual de capacitação e de troca de experiências para gestores e servidores envolvidos em teletrabalho. (

Incluído pela Resolução CSJT nº 293, de 21 de maio de 2021)

Parágrafo único.

A entrevista individual ou a ação de capacitação anual serão feitas, preferencialmente, por videoconferência, principalmente pelos servidores em teletrabalho no exterior, podendo ser realizadas presencialmente em casos excepcionais, desde que haja justificativa da Comissão de Gestão do Teletrabalho. (

Incluído pela Resolução CSJT nº 293, de 21 de maio de 2021)

Art. 23. Revoga-se a Resolução CSJT nº 109/2012, de 29 de junho de 2012.

Art. 24. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 29 de maio de 2015.

Ministro ANTONIO JOSÉ DE BARROS LEVENHAGEN

Presidente do Conselho Superior da Justiça do Trabalho

ANEXO À RESOLUÇÃO CSJT N.º 151/2015
(Anexo revogado pela Resolução CSJT n. 207, de 29 de setembro de 2017)

INSTITUIÇÃO		PLANEJAMENTO / ACOMPANHAMENTO DO TELETRABALHO			
Unidade/Lotação:					
Servidor:				Código:	
Nº	Trabalho Pactuado	Prazo		Situação	Acompanhamento / Detalhamento da situação
		Início	Fim		
				()	
				()	
				()	
				()	
				()	
				()	
Legenda do campo situação: (A) Em andamento no prazo (B) Em andamento com atraso (C) Concluído antes do prazo (D) Concluído no prazo (E) Concluído com atraso (F) Início em data futura					

Servidor Ciente, em __/__/____.	Chefe imediato Em __/__/____.	Gestor da unidade Autorizo, conforme planejamento acima, em __/__/____.
_____ Assinatura do servidor	_____ Assinatura do chefe imediato	_____ Assinatura do gestor da unidade

Resolução CSJT Nº 310/2021

RESOLUÇÃO CSJT Nº 310, DE 24 DE SETEMBRO DE 2021.

Aprova o Guia de Contratações Sustentáveis para inclusão de critérios de sustentabilidade nas contratações de bens e serviços no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus.

O CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, em sessão ordinária telepresencial hoje realizada, sob a Presidência da Excelentíssima Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Presidente, presentes os Excelentíssimos Ministros Conselheiros Luiz Phillipe Vieira de Mello Filho, Aloysio Corrêa da Veiga, Delaíde de Miranda Arantes e Hugo Carlos Scheuermann, os Excelentíssimos Desembargadores Conselheiros Anne Helena Fischer Inojosa, Sérgio Murilo Rodrigues Lemos e Maria Cesarineide de Souza Lima,

o Exmo. Subprocurador-Geral do Trabalho, Dr. Fábio Leal Cardoso, e o Exmo. Presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, Juiz Luiz Antonio Colussi,

considerando

competir ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho, como órgão de controle da atuação administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus, nos termos do art. 111-A da Constituição Federal, promover seu aprimoramento em benefício da sociedade;

considerando o disposto nos art. 170, inciso VI, da Constituição Federal, que estabelece como princípio da ordem econômica a defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e de seus processos de elaboração e prestação; considerando a diretriz prevista no art. 225 da Constituição da República, que preconiza que todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao poder público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações;

considerando a Lei nº 6.938, 31 de agosto de 1981, que dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, cujo objetivo traduz-se na preservação, melhoria e recuperação da qualidade ambiental propícia à vida, visando a assegurar, no País, condições ao desenvolvimento socioeconômico, aos interesses da segurança nacional e à proteção da dignidade da vida humana;

considerando a Política Nacional sobre Mudança de Clima (PNMC), instituída pela Lei nº 12.187, de 29 de dezembro de 2009, que tem como uma de suas diretrizes o estímulo e o apoio à manutenção e à promoção de padrões sustentáveis de produção e consumo (art. 5º, XIII), e como um de seus instrumentos a adoção de critérios de preferência, nas licitações e concorrências públicas, para as propostas que propiciem maior economia de energia, água e outros recursos naturais e redução da emissão de gases de efeito estufa e de resíduos (art. 6º, XII);

considerando a Política Nacional de Resíduos Sólidos (PNRS), instituída pela Lei nº 12.305, de 2 de agosto de 2010, que estabelece, dentre os objetivos, a prioridade, nas aquisições e contratações governamentais, para produtos reciclados e recicláveis, e bens, serviços e obras que considerem critérios compatíveis com padrões de consumo social e ambientalmente sustentáveis;

considerando as disposições do art. 3º da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, que contempla dentre os princípios que devem nortear as contratações públicas “a promoção do desenvolvimento nacional sustentável”;

considerando a Política Nacional de Responsabilidade Socioambiental (PNRS-JT), instituída pelo Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 24/2014, e construída de forma colaborativa, por integrantes do Tribunal Superior do Trabalho e dos Tribunais Regionais do Trabalho, com a coordenação do Conselho Superior da Justiça do Trabalho;

considerando os Princípios do Pacto Global da Organização das Nações Unidas, vinculados às temáticas de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção, tratando-se de princípios universais, derivados da Declaração Universal de Direitos Humanos, da Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, da Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento e da Convenção das Nações Unidas Contra a Corrupção;

considerando a celebração do Pacto pela Implementação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 no Poder Judiciário e no Ministério Público, assinado pelo presidente do CNJ em 19 de agosto de 2019, no I Encontro Ibero-Americano da Agenda 2030 no Poder Judiciário, com vistas a internalizar, difundir e auxiliar o processo de implementação da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas, subscrita pela República Federativa do Brasil;

considerando a adoção da Agenda 2030 das Nações Unidas e os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável nas dimensões sociais, ambientais, econômicas, culturais e éticas pelo Judiciário Brasileiro na Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026, disciplinada pela Resolução CNJ nº 325/2020;

considerando o estabelecimento do objetivo “Promover o trabalho decente e a sustentabilidade”, que contempla a gestão e o uso sustentável, eficiente e eficaz dos recursos sociais, ambientais e econômicos, no Plano Estratégico da Justiça do Trabalho, aprovado pela Resolução CSJT nº 290/2021;

considerando o disposto na Resolução CNJ nº 400/2021, que dispõe sobre a política de sustentabilidade no âmbito do Poder Judiciário, prevendo que os órgãos do Poder Judiciário instituirão guia de contratações sustentáveis;

considerando que a Justiça do Trabalho, pela sua dimensão e respeitabilidade, desempenha, nos procedimentos de compras e contratações, papel relevante na orientação dos fornecedores e prestadores de serviço, quanto à adoção de padrões de produção e consumo e de serviços ambientalmente sustentáveis, além de estimular a inovação tecnológica; e

considerando a decisão proferida nos autos do Processo CSJT-AN-2552-78.2021.5.90.0000,

R E S O L V E:

Art. 1º É aprovado o Guia de Contratações Sustentáveis da Justiça do Trabalho, em sua 3ª Edição, nos termos em que revisada e validada pelo Fórum Permanente de Contratações Sustentáveis, contendo a orientação para inclusão de critérios de sustentabilidade a serem observados na aquisição de bens e na contratação de obras e serviços no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, nos termos do anexo desta Resolução.

Art. 2º O Guia deverá estar disponibilizado nos portais eletrônicos do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e dos Tribunais Regionais do Trabalho, constituindo-se em instrumento de consulta para elaboração dos estudos técnicos preliminares, de termos de referência ou de especificações e dos editais de licitação.

§ 1º Os Tribunais Regionais do Trabalho poderão estabelecer ou adaptar as práticas sustentáveis, além daquelas previstas no referido Guia, consideradas as peculiaridades regionais e dimensão cultural da comunidade.

§ 2º A eventual impossibilidade de observância das diretrizes constantes do Guia deverá ser expressamente justificada e fundamentada.

Art. 3º O Guia de Contratações Sustentáveis da Justiça do Trabalho será objeto de constantes revisões e atualizações pelo Fórum Permanente de Contratações Sustentáveis, de forma a assegurar sua evolução no que tange à legislação vigente, aos avanços tecnológicos e à inovação.

Art. 4º A implantação e o desenvolvimento das compras e contratações sustentáveis no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus envolvem a manutenção dos seguintes mecanismos e ferramentas:

I – acompanhamento e monitoramento pelo Fórum Permanente de Contratações Sustentáveis, preferencialmente por meio de reuniões virtuais, a fim de propiciar a proposição de eventual atualização do Guia, sempre que necessário;

II – fomento e realização de capacitação continuada nos temas vinculados à gestão da sustentabilidade em todas as suas dimensões;

III - realização de eventos nacionais ou regionais;

IV - utilização prioritária e preferencial de meio eletrônico para difundir as informações e servir como instrumento de comunicação direta com a sociedade e entre os Tribunais Regionais do Trabalho;

V – estudo para viabilidade de registro, acompanhamento, monitoramento, e comparação dos indicadores e metas estabelecidos pelos Tribunais do Trabalho vinculados à temática, a fim de propiciar a difusão, replicação e compartilhamento de boas práticas.

Art. 5º Fica revogada a Resolução CSJT nº 103/2012.

Art. 6º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 24 de setembro de 2021.

MARIA CRISTINA IRIGOYEN PEDUZZI
Ministra Presidente

Anexos

Anexo 1: Anexo - Guia de Contratações Sustentáveis da Justiça do Trabalho

Resolução CSJT Nº 308/2021

RESOLUÇÃO CSJT Nº 308, DE 24 DE SETEMBRO DE 2021.

Dispõe sobre as condições especiais de trabalho para fins de tratamento ou de acompanhamento de tratamento de filho(a) ou dependente legal de magistrados e servidores da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus.

O **CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO**, em sessão ordinária telepresencial hoje realizada, sob a Presidência da Excelentíssima Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Presidente, presentes os Excelentíssimos Ministros Conselheiros Luiz Phillipe Vieira de Mello Filho, Aloysio Corrêa da Veiga, Delaíde de Miranda Arantes e Hugo Carlos Scheuermann, os Excelentíssimos Desembargadores Conselheiros Anne Helena Fischer Inojosa, Sérgio Murilo Rodrigues Lemos e Maria Cesarineide de Souza Lima, o Exmo. Subprocurador-Geral do Trabalho, Dr. Fábio Leal Cardoso, e o Exmo. Presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, Juiz Luiz Antonio Colussi,

considerando ser o Conselho Superior da Justiça do Trabalho o órgão central do sistema da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, nos termos do art. 111-A, § 2º, II, da Constituição da República;

considerando a Resolução CNJ nº 343, de 9 de setembro de 2020, que institui condições especiais de trabalho para magistrados(as) e servidores(as) com deficiência, necessidades especiais ou doença grave ou que sejam pais ou responsáveis por dependentes nessa mesma condição e dá outras providências;

considerando a Resolução CNJ nº 401, de 16 de junho de 2021, que dispõe sobre o desenvolvimento de diretrizes de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário e de seus serviços auxiliares, e regulamenta o funcionamento de unidades de acessibilidade e inclusão;

considerando o art. 5º, II, da Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados), que considera dado pessoal sensível o referente à saúde;

considerando a Lei nº 13.370, de 12 de dezembro de 2016, que altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112/90, para estender o direito a horário especial ao servidor público federal que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência de qualquer natureza e para revogar a exigência de compensação de horário;

considerando o que dispõe a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência);

considerando o que dispõe a Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012, que institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista;

considerando que a Administração Pública deve adotar medidas necessárias à efetivação do princípio da proteção integral à pessoa com deficiência;

considerando a Resolução CNJ nº 227, de 15 de junho de 2016, que regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências;

considerando a Resolução CSJT nº 151, de 29 de maio de 2015, 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,

considerando a decisão proferida nos autos do Processo CSJT-AN-2302-45.2021.5.90.0000,

RESOLVE:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Os(as) magistrados(as) e servidores(as) da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau com deficiência ou doença grave definidas em lei bem como os que tenham filhos(as) ou dependentes legais na mesma condição poderão ter, em razão desta, acesso a condições especiais de trabalho para fins de tratamento ou de acompanhamento de tratamento de filho(a) ou dependente legal, independentemente de compensação laboral posterior e sem prejuízo da remuneração.

§ 1º As condições especiais de trabalho previstas nesta Resolução poderão ser concedidas independentemente de vitaliciamento do(a) magistrado(a) ou de término do período de estágio probatório do(a) servidor(a).

§ 2º Consideram-se dependentes legais, para efeito desta Resolução, os assim descritos nos assentamentos funcionais do(a) magistrado(a) ou servidor(a), conforme regulamento específico do respectivo Tribunal.

CAPÍTULO II

DO REQUERIMENTO

Art. 2º O requerimento de concessão de condição especial de trabalho será dirigido à Presidência do respectivo Tribunal, e consistirá em uma ou mais das seguintes modalidades:

I – exercício provisório em unidade judiciária ou administrativa diversa de sua lotação, em localidade onde serão prestados a si ou aos seus dependentes serviços médicos, terapias multidisciplinares e atividades pedagógicas;

II – designação de juiz(a) auxiliar com jurisdição plena ou de servidor(a) para prática de atos processuais específicos em unidade judiciária diversa de sua lotação, por motivo de inclusão da unidade em mutirão de prestação jurisdicional ou de aumento do quantitativo do quadro de servidores;

III – exercício das atribuições em regime de teletrabalho, sendo inaplicável o acréscimo da produtividade que exige o § 2º do art. 8º Resolução CSJT nº 151/2015;

IV – jornada especial, nos termos da lei.

§ 1º Faculta-se ao requerente solicitar que a tramitação do pedido se dê em modo sigiloso.

§ 2º Faculta-se ao Tribunal a escolha de unidade judiciária ou administrativa diversa da constante do requerimento, mas que melhor atenda ao interesse público, desde que não haja risco à saúde do(a) magistrado(a) ou do(a) servidor(a), de seu filho ou dependente legal.

§ 3º O requerimento relativo ao exercício provisório em unidade judiciária ou administrativa diversa de sua lotação pode ocorrer em concomitância ao de remoção por motivo de saúde.

§ 4º Em caso de jornada especial, havendo acumulação legal de cargos, independentemente se em órgãos distintos, o deferimento de redução de jornada se dará em relação a apenas um deles.

§ 5º A condição especial de trabalho não implicará ônus financeiro para o Tribunal, como ajuda de custo, despesas com mudança, transporte e diárias.

Art. 3º Caberá ao magistrado(a) ou servidor(a), no ato do requerimento, indicar os fundamentos do pedido e a situação fática capaz de demonstrar a necessidade e os benefícios resultantes da concessão de condição especial de trabalho.

§ 1º O requerimento, que deverá ser instruído com o laudo técnico da deficiência ou doença grave, poderá ser submetido à homologação mediante avaliação de perícia técnica ou de equipe multidisciplinar designada pelo tribunal, facultado ao requerente indicar profissional assistente.

§ 2º Quando não houver possibilidade de instrução do requerimento com laudo técnico prévio, o requerente, ao ingressar com o pedido, poderá, desde logo, solicitar que a perícia técnica seja realizada por equipe multidisciplinar do tribunal respectivo, onde houver, facultada, caso necessário, a solicitação de cooperação de profissional vinculado a outra instituição pública.

Art. 4º O laudo técnico deverá, necessariamente, atestar a gravidade da doença ou a deficiência que fundamenta o pedido, bem como informar:

a) a legislação sob a qual se fundamenta a deficiência ou doença grave do(a) paciente;

b) se a localidade onde reside ou passará a residir o paciente, conforme o caso, é agravante de seu estado de saúde ou prejudicial à sua recuperação ou ao seu desenvolvimento;

c) se, na localidade de lotação do(a) magistrado(a) ou do(a) servidor(a), há ou não tratamento ou estrutura adequados;

d) se há ou não necessidade de assistência direta e imprescindível ao servidor ou ao magistrado, quando se tratar de filho ou dependente legal com deficiência ou doença grave;

e) se há indicação para atuação em teletrabalho;

f) se há indicação para horário especial e, no caso de redução da jornada, a carga horária semanal recomendada; e

g) se há ou não necessidade de reavaliações periódicas, sem prejuízo da convocação, anual a que se refere o art. 7º.

Art. 5º O contexto e a organização familiar, o compartilhamento de responsabilidades, bem como a efetiva participação dos pais ou responsáveis no tratamento dos filhos(as) ou dependentes legais serão levados em consideração para o deferimento do pedido do(a) magistrado(a) ou servidor(a).

Art. 6º Poderão ser concedidas condições especiais de trabalho nos casos não previstos nesta Resolução mediante apresentação de laudo técnico ou de equipe multidisciplinar, a ser homologado pela junta oficial em saúde do Tribunal.

Parágrafo único. Poderá ser aplicado, subsidiariamente, o Manual de Perícia Médica Oficial em Saúde do Servidor Público Federal.

CAPÍTULO III

DA REVISÃO DAS CONDIÇÕES

Art. 7º Para fins de manutenção das condições especiais de que trata esta Resolução, deverá ser apresentado, anualmente, laudo médico que ateste a permanência da situação que deu ensejo à concessão.

Art. 8º A condição especial de trabalho será revista em caso de alteração da situação fática que a motivou, mediante avaliação de perícia técnica ou de equipe multidisciplinar.

CAPÍTULO IV

DA JORNADA ESPECIAL

Art. 9º A concessão de horário especial ao servidor com deficiência ou doença grave ou que tenha filhos ou dependentes legais nessa condição corresponderá, em regra, à diminuição de:

I – até 10 (dez) horas para os servidores submetidos à jornada de 40 (quarenta) horas semanais; e

II – até 5 (cinco) horas semanais para os servidores com jornada inferior.

Parágrafo único. Em casos excepcionais, a junta oficial em saúde poderá recomendar a redução de jornada em até 5 (cinco) horas além dos limites estabelecidos neste artigo.

Art. 10. O horário especial será mantido enquanto permanecerem inalteradas as condições que motivaram sua concessão.

Parágrafo único. O magistrado e o servidor deverão comunicar à Presidência do respectivo Tribunal, no prazo de 5 (cinco) dias, qualquer situação que implique cessação da necessidade de trabalho no regime de condição especial, sob a cominação de apuração de responsabilidade administrativa.

Art. 11. Os(as) magistrados(as) e servidores(as) submetidos ao regime de escala, plantão ou revezamento fazem jus ao horário especial nos termos desta Resolução.

Art. 12. A concessão de horário especial deverá atender às necessidades do magistrado ou do servidor, desde que não comprometa a efetiva prestação do serviço público nem o desempenho regular das atribuições do cargo público.

Art. 13. O horário especial terá validade a partir da publicação do ato concessório.

Art. 14. A Presidência do respectivo Tribunal poderá revogar o ato concessório de horário especial quando for constatada a sua utilização para fim diverso do estabelecido pelo art. 1º desta Resolução, sem prejuízo das sanções previstas em lei, respeitado o devido processo legal, a ampla defesa e o contraditório.

Parágrafo único. Incorre neste dispositivo os sujeitos, inclusive sendo filho(a) ou dependente legal de magistrado(a) ou servidor(a), que obtiveram as condições especiais estabelecidas nesta Resolução e que exercem, de modo contínuo, atividade que coloque em risco a própria saúde.

CAPÍTULO V

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 15. A condição especial de trabalho deferida a magistrado(a) ou servidor(a) não será levada em consideração como motivo para impedir o regular preenchimento dos cargos vagos da unidade em que estiverem atuando.

Art. 16. A concessão de qualquer das condições especiais previstas nesta Resolução não justifica qualquer atitude discriminatória no trabalho, inclusive no que diz respeito à concessão de vantagens de qualquer natureza, remoção ou promoção na carreira, bem como ao exercício de função de confiança ou de cargo em comissão, desde que atendidas as condicionantes de cada hipótese.

Art. 17. Os atos normativos especiais do Conselho Nacional de Justiça, Conselho Superior da Justiça do Trabalho e do respectivo Tribunal deverão ser observados na hipótese de concessão de condição especial de trabalho.

Parágrafo único. Para os fins desta Resolução, não se aplicam as disposições constantes do art. 18-A da Resolução CSJT nº

151/2015.

Art. 18. Os casos omissos serão resolvidos pela Presidência do Tribunal ou do Conselho Superior da Justiça do Trabalho ou pelo Plenário do CSJT, de acordo com as respectivas competências regimentais.

Art. 19. O art. 5º, § 8º, da Resolução CSJT nº 151, de 29 de maio de 2015, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 5º [...]

[...]

§ 8º Os órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau deverão fixar quantitativo mínimo de dias por ano para o comparecimento do servidor à instituição, para que não deixe de vivenciar a cultura organizacional ou para fins de aperfeiçoamento, no caso de não estar em regime de teletrabalho parcial e salvo nos casos de servidor que esteja em teletrabalho no exterior ou em condição especial de trabalho, cujo contato com a unidade dar-se-á, preferencialmente, por teleconferência ou outro meio eletrônico”.

Art. 20. Republicue-se a Resolução CSJT nº 151, de 29 de maio de 2015, consolidando a alteração promovida pelo art. 19 desta Resolução.

Art. 21. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 24 de setembro de 2021.

MARIA CRISTINA IRIGOYEN PEDUZZI
Ministra Presidente

Resolução CSJT Nº 304/2021

RESOLUÇÃO CSJT Nº 304, DE 24 DE SETEMBRO DE 2021.

Dispõe sobre o funcionamento do Laboratório de Tecnologia para Recuperação de ativos, Combate à Corrupção e à Lavagem de Dinheiro (LAB-LD), no âmbito da Justiça do Trabalho (Lab-JT) e dá outras providências.

O CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, em sessão ordinária telepresencial hoje realizada, sob a Presidência da Excelentíssima Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Presidente, presentes os Excelentíssimos Ministros Conselheiros Luiz Phillipe Vieira de Mello Filho, Aloysio Corrêa da Veiga, Delaíde de Miranda Arantes e Hugo Carlos Scheuermann, os Excelentíssimos Desembargadores Conselheiros Anne Helena Fischer Inojosa, Sérgio Murilo Rodrigues Lemos e Maria Cesarineide de Souza Lima, o Exmo. Subprocurador-Geral do Trabalho, Dr. Fábio Leal Cardoso, e o Exmo. Presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, Juiz Luiz Antonio Colussi,

considerando o Acordo de Cooperação Técnica - ACT, de 26 de outubro de 2016, em que o Conselho Superior da Justiça do Trabalho - CSJT passa a contar com o suporte do Departamento de Recuperação de Ativos e Cooperação Internacional - DRCI e do Ministério da Justiça - MJ, para a implantação de Laboratório de Tecnologia para Recuperação de Ativos e contra a Corrupção e Lavagem de Dinheiro;

considerando a relação e pertinência temática entre a coordenação de sistemas eletrônicos de constrição patrimonial e o Laboratório de Tecnologia para Recuperação de Ativos e Combate à Corrupção e Lavagem de Dinheiro da Justiça do Trabalho;

considerando a crescente necessidade de tratamento e análise de grandes massas de dados, para identificação de patrimônio e de pessoas envolvidas nos sistemas de engenharia financeira utilizados para dificultar a efetividade da Jurisdição;

considerando que a atual estrutura de Núcleos de Pesquisas Patrimoniais - NPPs necessita de suporte para o tratamento e análise de grandes massas de dados, bem como de ferramentas de tecnologia da informação voltadas à inteligência financeira;

considerando a necessidade de aprimoramento constante do conhecimento, pela Justiça do Trabalho, sobre os sistemas de engenharia financeira empregados nos processos sob sua jurisdição, além das técnicas para ocultação de ativos utilizadas por devedores trabalhistas;

considerando os princípios que regem a administração pública, em especial o da eficiência;

considerando a importância de conferir maior aproveitamento dos recursos humanos disponíveis;

considerando os limites da atuação de autoridades, impostos pela Lei Federal nº 13.869/2019;

considerando as diretrizes, regras e procedimentos pertinentes à proteção de dados pessoais, presentes na Lei Federal nº 13.709/2018; e

considerando o decidido nos autos do Processo CSJT-AN-2052-12.2021.5.90.0000,

R E S O L V E:

Regulamentar a instalação e o funcionamento do Laboratório de Tecnologia para suporte à Recuperação de Ativos e combate à Corrupção e Lavagem de Dinheiro no âmbito da Justiça do Trabalho (Lab-JT), dando outras providências, na forma a seguir:

CAPÍTULO I

DA ESTRUTURA E COMPOSIÇÃO DO LAB-JT

Art. 1º O Laboratório de Tecnologia para Recuperação de Ativos e Combate à Corrupção e Lavagem de Dinheiro no âmbito da Justiça do Trabalho (Lab-JT) funcionará na estrutura da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho, sob a responsabilidade do Ministro Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho.

Art. 2º As atribuições e integrantes do Laboratório de Tecnologia para Recuperação de Ativos e Combate à Corrupção e Lavagem de Dinheiro da Justiça do Trabalho serão definidos por Ato do Ministro Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho.

Parágrafo único. Todos os integrantes do Lab-JT deverão observar o dever de sigilo em relação aos dados e informações pessoais a que tiverem acesso no exercício de suas atribuições.

Art. 3º A Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação (SETIN) do Tribunal Superior do Trabalho prestará apoio administrativo e técnico necessário às atividades desenvolvidas pelo Lab-JT.

CAPÍTULO II

DOS OBJETIVOS E ATRIBUIÇÕES DO LAB-JT

Art. 4º O Lab-JT tem por objetivo:

I – Criar protótipos, testar, validar e disponibilizar soluções tecnológicas que auxiliem a pesquisa patrimonial em benefício da efetividade da prestação jurisdicional;

II - colaborar para a disponibilização dos insumos de informação necessários à pesquisa patrimonial no âmbito da Justiça do Trabalho;

III - fomentar o intercâmbio de informações com instituições públicas, privadas e a sociedade, observadas as regras de classificação da informação, disposições legais e acordos institucionais;

IV - manter e gerenciar plataforma digital de análise de dados para uso intensivo de recursos de tecnologia e ativos de informação;

V - contribuir para a integridade e a confiabilidade dos dados e das informações disponíveis;

VI - desenvolver redes de relacionamento entre os Núcleos de Pesquisa Patrimonial dos Tribunais e outros órgãos e entidades públicos, voltadas a ações de pesquisa patrimonial e recuperação de ativos de devedores da Justiça do Trabalho.

Parágrafo único. A plataforma de pesquisa patrimonial será definida por Ato específico do Ministro Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho.

Art. 5º Compete ao Laboratório de Tecnologia para Recuperação de Ativos e Combate à Corrupção e Lavagem de Dinheiro no âmbito da Justiça do Trabalho:

I - Fomentar o uso de técnicas e soluções tecnológicas pertinentes à análise de dados e ao consumo de informações para a pesquisa patrimonial no âmbito da Justiça do Trabalho;

II - promover a articulação institucional relacionada a temas e ações que envolvam ferramentas de extração, transformação, armazenamento, cruzamento, carga e visualização de dados;

III - manter a custódia das bases de dados utilizadas pelas ferramentas de pesquisa patrimonial disponibilizadas;

IV - mapear processos relacionados às atividades e rotinas de pesquisa patrimonial;

V - identificar, acompanhar e recomendar ações sobre custódia de informações, conformidade de bases de dados e coleta de informação em consonância com o presente normativo;

VI - instituir, promover e acompanhar as melhores práticas de gestão de informações, conforme os princípios e diretrizes da Política de Governança Corporativa e de Gerenciamento de Tecnologia da Informação e Comunicação (PGCGTIC) do Tribunal Superior do Trabalho e desta Resolução;

VII - facilitar, capacitar e disseminar as ferramentas de inteligência para pesquisa patrimonial;

VIII - definir regras e padrões, bem como administrar metadados descritivos existente nas bases do Lab-JT;

IX - prestar assessoria comercial aos processos de coleta, atualização, integração, exploração, compartilhamento e divulgação, retenção e descarte de informações;

X - examinar e deliberar sobre novas coletas de informação e bases de dados, bem como definir a ordem de prioridade de internalização dos dados;

XI - zelar pela atualização e integridade das bases de dados;

XII - conceber regras para estruturação de bases de dados das ferramentas de pesquisa patrimonial;

XIII - estabelecer regras de controle de acesso aos dados presentes nas bases de dados das ferramentas de pesquisa patrimonial, inclusive quanto:

a) À autorização, permissão e revogação de acesso a usuários; e

b) ao uso por aplicações, painéis e outros serviços.

XIV - definir dados mestres e parâmetros de qualidade de dados;

XV - efetuar comunicações gerais aos usuários.

XVI - fazer uso simulado dos sistemas de tecnologia da informação compartilhados do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, pelo Departamento de Recuperação de Ativos e Cooperação Internacional - DRCI, bem como dos sistemas de outros órgãos disponibilizados;

XVII – realizar manutenção evolutiva e corretiva, bem como tratativas iniciais voltadas à celebração de novos acordos de cooperação técnica para uso de ferramentas que atendam às especificidades da Justiça do Trabalho;

XVIII - promover o estudo e pesquisa permanente dos diversos sistemas de engenharia financeira empregados na lavagem de dinheiro e ocultação de patrimônio, bem como o compartilhamento das informações por meio de artigos, tutoriais, manuais ou *e-books*;

XIX - estabelecer contato com instituições financeiras, securitárias, agências internacionais, Câmara de Comércio Exterior, Comissão de Valores Mobiliários, Bolsa de Valores, Mercadorias e Futuros – BM&F, a fim de obter informações sobre ativos que possam subsidiar análises de operações, bem como a vinculação de *offshores* a ativos no Brasil;

XX - participar de atividades que promovam o aprimoramento e a atualização do ramo de conhecimento em que atua, bem como sugerir à Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho - ENAMAT e às Escolas Judiciais - EJUDs a realização de atividades de compartilhamento de conhecimento, visando à capacitação de magistrados e servidores e, em casos especiais, de integrantes de outros órgãos destinados ao combate à corrupção, lavagem de dinheiro e ocultação de patrimônio;

XXI - buscar o compartilhamento de bases de dados na administração pública federal nos termos do Decreto nº 8.789/16.

Parágrafo único. Veda-se ao Lab-JT a prática de atos jurisdicionais de qualquer natureza.

CAPÍTULO III

DOS DADOS DO LAB-JT

Art. 6º Os dados e informações de terceiros investigados, obtidos por magistrados no regular exercício da atividade jurisdicional, poderão ser integrados às bases de dados dos sistemas ou plataformas disponibilizados do Lab-JT, desde que preservado o sigilo e devidamente protegidos nos termos da Lei Geral de Proteção de Dados.

Parágrafo único. Os dados armazenados nos sistemas ou plataformas disponibilizados pelo Lab-JT poderão ser utilizados para o desenvolvimento de algoritmos de inteligência artificial, desde que observados os parâmetros previstos na Resolução nº 332, de 21 de agosto de 2020, do Conselho Nacional de Justiça.

Art. 7º A governança dos dados custodiados e próprios, acessados por meio das ferramentas de pesquisa patrimonial disponibilizadas pelo Lab-JT, deverá obedecer ao contido neste normativo e contempla:

I - As informações recebidas, produzidas, mantidas ou divulgadas em meios digitais;

II - os processos em meios digitais de coleta, processamento, armazenamento, integração, utilização, compartilhamento, divulgação, retenção e descarte de informações.

Art. 8º Cabe ao juízo encarregado da execução atribuir valor probatório e decidir quanto ao uso processual dos dados analisados por meio das ferramentas de pesquisa patrimonial, disponibilizadas pelo Lab-JT, observada sempre a disposição legal sobre o sigilo dos dados.

CAPÍTULO IV

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 9º A Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho coordenará as atividades pertinentes ao Sistema de Restrição Judicial sobre Veículos (RENAJUD), ao Sistema de Busca de Ativos do Poder Judiciário (SISBAJUD), ao Sistema de Informações ao Judiciário (INFOJUD), ao Sistema de Investigação de Movimentações Bancárias (SIMBA), à Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas (CNDT); e ao Fórum Nacional de Precatórios (FONAPREC).

Art. 10. Os casos omissos serão dirimidos pelo Ministro Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho.

Art. 11. Fica revogada a Resolução CSJT nº 179, de 24 de fevereiro de 2017, e todas as disposições em contrário.

Art. 12. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 24 de setembro de 2021.

MARIA CRISTINA IRIGOYEN PEDUZZI
Ministra Presidente

Resolução CSJT Nº 307/2021

RESOLUÇÃO CSJT Nº 307, de 24 de setembro de 2021.

Dispõe sobre o estágio de estudantes no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus e institui o sistema GEST.

O **CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO**, em sessão ordinária telepresencial hoje realizada, sob a Presidência da Excelentíssima Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Presidente, presentes os Excelentíssimos Ministros Conselheiros Luiz Phillipe Vieira de Mello Filho, Aloysio Corrêa da Veiga, Delaíde de Miranda Arantes e Hugo Carlos Scheuermann, os Excelentíssimos Desembargadores Conselheiros Anne Helena Fischer Inojosa, Sérgio Murilo Rodrigues Lemos e Maria Cesarineide de Souza Lima, o Exmo. Subprocurador-Geral do Trabalho, Dr. Fábio Leal Cardoso, e o Exmo. Presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, Juiz Luiz Antonio Colussi, considerando a Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, que dispõe sobre o estágio de estudantes, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho; considerando que a adoção do sistema GEST pela Justiça do Trabalho possibilita o cadastro de estágio, registro diário de frequência, controle de recesso remunerado e geração de dados para a folha de pagamento; e considerando a decisão proferida pelo Plenário do Conselho Superior da Justiça do Trabalho nos autos do Processo CSJT CSJT-AN-2251-34.2021.5.90.0000,

R E S O L V E,

Art. 1º A realização de estágio de estudantes nos órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus passa a ser regulamentada por esta Resolução.

CAPÍTULO I

DAS CONDIÇÕES DO ESTÁGIO

Art. 2º Os órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus podem oferecer estágio estudantil, observadas as obrigações exigidas pela Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008.

§ 1º Os órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus devem proporcionar experiência prática ao estudante, mediante efetiva participação em serviços, programas, planos e projetos do Tribunal Regional do Trabalho, observada a correlação com a respectiva área de formação profissional.

§ 2º A legislação de saúde e segurança no trabalho deve ser aplicada a para a realização do estágio, inclusive no que tange à aos exames médicos admissionais, periódicos e demissionais, com grau de complexidade adaptado, vedada a exigência de exames complementares, os quais podem ser solicitados apenas em caráter facultativo, não se autorizando o custeio destes com recursos do Tribunal.

Art. 3º As condições para realização do estágio devem ser estabelecidas em convênio, contrato ou outro instrumento jurídico apropriado, celebrado entre o Tribunal Regional do Trabalho e as Instituições de Ensino, nacionais ou estrangeiras, ou os Agentes de Integração, públicos ou privados.

§ 1º A contratação prevista neste artigo deve observar a legislação que estabelece as normas gerais de licitação, em caso de utilização de recursos públicos.

§ 2º

Os instrumentos previstos no *caput* poderão prever a delegação de atribuições ao Agente de Integração, desde que não implique transferência de poder decisório, podendo ser delegadas, entre outras, as seguintes atividades:

I – redação de documentos ou modelos de documentos, tais como termos de compromisso, termos aditivos, termos de desligamento, relatório de atividades e relatórios de controle do programa de estágio;

II - envio do Relatório de Atividades à Instituição de Ensino;

III – contratação de seguro de vida;

IV - celebração de convênios com as Instituições de Ensino;

V – confecção e aplicação das provas de conhecimento para a seleção de estagiários;

VI - manutenção e gerência dos documentos referentes ao vínculo de estágio.

§ 3º São indelegáveis, entre outras, as seguintes atividades:

I - a elaboração da folha de pagamento dos estagiários;

II - os cadastros dos estagiários nos sistemas informatizados;

III – a fiscalização de convênios, contratos ou outros instrumentos jurídicos.

Art. 4º Ato da Presidência do Conselho Superior da Justiça do Trabalho poderá estabelecer o percentual máximo da proporção entre o número de

estagiários e o quantitativo global de cargos efetivos do quadro de pessoal da secretaria do Tribunal Regional do Trabalho, observada a dotação orçamentária.

§ 1º Sobre o número efetivo de estagiários contratados, serão feitas as reservas de vagas a pessoas com deficiência, nos termos do § 5º do art. 17 da Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, e a estudantes negros, nos termos do Decreto nº 9.427, de 28 de junho de 2018.

§ 2º

A distribuição das vagas de que trata o *caput* deste artigo, entre os estagiários de nível superior nas modalidades graduação e pós-graduação, ensino médio e de educação profissional, fica a critério do Tribunal Regional do Trabalho, observada a sua disponibilidade orçamentária.

§ 3º

Quando o cálculo do percentual total disposto no *caput* resultar em fração, poderá ser arredondado para o número inteiro imediatamente superior.

§ 4º

O limite de que trata o *caput* aplica-se apenas ao estágio não obrigatório.

§ 5º

Os órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus podem solicitar que a Presidência do Conselho Superior da Justiça do Trabalho autorize a contratação de estagiários de nível superior e de nível médio profissionalizante acima do limite previsto no *caput*, observado o disposto no § 4º do art. 17 da Lei no 11.788, de 2008, com base na razoabilidade, no interesse público e observada a dotação orçamentária.

CAPÍTULO II

DO ESTÁGIO

Seção I

Dos Estagiários

Art. 5º Os estudantes de educação superior, nas modalidades graduação e pós-graduação, de educação profissional e de ensino médio podem realizar estágio na Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, observados os requisitos previstos nos arts. 2º a 4º da Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008.

§ 1º

os estudantes matriculados em cursos de pós-graduação *lato* ou *stricto sensu*, com carga mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas, de instituições nacionais e estrangeiras, públicas ou privadas, reconhecidas pelo Ministério da Educação, podem integrar o estágio de educação superior na modalidade pós-graduação.

§ 2º no caso de estudantes estrangeiros, se for exigido o termo de compromisso como requisito para a obtenção do visto, este poderá ser celebrado previamente, desde que o início do estágio fique condicionado à obtenção do visto.

Seção II

Da Duração

Art. 6º A duração do estágio deve ser de, no mínimo, 6 (seis) meses, no caso de estágio não obrigatório, podendo ser prorrogada, se houver interesse das partes, até o limite de 2 (dois) anos.

Parágrafo único

. O limite de 2 (dois) anos de que trata o *caput* deste artigo não se aplica ao estagiário com deficiência.

Seção III

Da Admissão

Art. 7º A admissão de estudantes ao estágio ocorrerá por meio de seleção pública, cujos critérios serão estabelecidos no edital de abertura, que deverá ser amplamente divulgado.

§ 1º

A seleção pública de que trata o *caput* respeitará a impessoalidade e será baseada em prova de conhecimentos.

§ 2º É vedada a cobrança de quaisquer valores dos estudantes a título de inscrição ou de intermediação na seleção pública.

§ 3º A estagiária desligada a pedido em razão de nascimento de filho pode reiniciar estágio no Tribunal com dispensa de participação em novo processo seletivo, desde que manifeste o interesse no retorno no prazo de até 120 dias corridos após o parto.

§ 4º Na hipótese do § 3º, a estagiária terá prioridade na convocação para realização de novo estágio e a duração deste respeitará o limite de até dois anos no Tribunal, incluindo o período interrompido.

Art. 8º É vedada a admissão de estagiário:

I – que possuir vínculo profissional ou de estágio com advogado ou sociedade de advogados que atue em processos na Justiça do Trabalho; e
II – para servir subordinado a magistrado ou a servidor em cargo de direção ou de assessoramento que seja seu cônjuge, companheiro ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, inclusive.

§ 1º Os Tribunais Regionais do Trabalho poderão estabelecer, em ato normativo próprio, outras vedações para admissão de estagiários, desde não tenham teor discriminatório de qualquer natureza, inclusive quanto a:

I – carga horária máxima cumulativa de atividades estudantis ou laborais; e

II – descumprimento de obrigações ou conduta inadequada em estágio anterior no mesmo órgão.

§ 2º As informações referentes às vedações decorrentes deste artigo constarão de declaração assinada pelo estudante.

§ 3º

As vedações de que trata este artigo devem ser informadas no edital de seleção pública para admissão de estagiários, previsto no *caput* do art. 7º.

Seção IV

Do Termo de Compromisso de Estágio - TCE

Art. 9º O estágio, obrigatório ou não obrigatório, deve ser formalizado mediante celebração de Termo de Compromisso de Estágio - TCE, assinado pelo estudante, pela Instituição de Ensino, pelo Agente de Integração, se houver, e pelo Tribunal Regional do Trabalho, representado pelo titular da unidade de Gestão de Pessoas.

§ 1º Serão incorporados ao TCE por meio de termos aditivos:

I - o plano de atividades do estagiário, elaborado em comum acordo com o Tribunal Regional do Trabalho e a Instituição de Ensino, na medida em que for avaliado o desempenho do estudante;

II – a mudança de lotação;

III – a mudança de supervisor;

IV – a prorrogação da vigência contratual.

§ 2º A contratação de seguro contra acidentes pessoais, em nome do estagiário, é condição essencial para a celebração de contrato, convênio ou acordo de cooperação com a Instituição de Ensino.

§ 3º A relação de estágio, formalizada no TCE nos termos desta Resolução, não gera vínculo de qualquer natureza com a Administração Pública,

inclusive empregatício.

Art. 10. O TCE deve conter as seguintes informações:

- I - identificação do estagiário, do curso e seu nível acadêmico;
- II - qualificação e assinatura das partes acordantes, contratantes ou convenentes;
- III - indicação expressa de que o TCE decorre de contrato direto com o estudante, ou se for o caso, convênio ou acordo de cooperação;
- IV - menção de que o contrato de estágio não acarreta vínculo de qualquer natureza com a Administração Pública, nem estende ao estagiário quaisquer direitos ou vantagens asseguradas aos servidores públicos;
- V - valor da bolsa-estágio, quando houver, e do auxílio-transporte;
- VI - vedação expressa a? possibilidade de qualquer espécie de cobrança ou desconto pelo Agente de Integração na bolsa-estágio;
- VII - carga horária semanal compatível com o horário escolar e o período acordado para intervalo na jornada superior a 4 (quatro) horas;
- VIII - duração do estágio;
- IX - obrigação de apresentar relatórios semestrais e finais ao dirigente da unidade onde se realiza o estágio sobre o desenvolvimento das tarefas que lhes foram cometidas;
- X - assinatura do estagiário, do responsável pelo Tribunal Regional do Trabalho, do responsável pela Instituição de Ensino e do responsável pelo Agente de Integração, se for o caso;
- XI - assinatura do representante ou assistente legal do estagiário, quando for o caso;
- XII - condições de desligamento do estágio;
- XIII - menção do contrato a que se vincula o estudante e do convênio ou acordo de cooperação, se for o caso, ao qual se vincula o Tribunal Regional do Trabalho e a Instituição de Ensino;
- XIV - indicação nominal do professor orientador da área objeto de desenvolvimento, a quem caberá avaliar o desempenho do estudante no estágio;
- XV - indicação de que o estudante terá a carga horária do estágio reduzida pelo menos a? metade nos dias de verificações periódicas ou finais, condicionada a? apresentação de declaração emitida pela Instituição de Ensino; e
- XVI - o número de apólice e o nome da Seguradora do seguro contra acidentes pessoais em nome do estagiário.

Seção V

Dos Direitos e Deveres

Art. 11. São direitos do estagiário:

- I – atuar em unidade cujas atividades possuam conexão com seu curso;
- II – ser acompanhado por supervisor de estágio e receber orientação para o desempenho das atividades que lhe forem atribuídas;
- III – ter redução de jornada de estágio nos períodos de avaliação de aprendizagem e período de recesso remunerado, conforme o estipulado nos arts. 16, § 2º, e 18, respectivamente; e
- IV – receber o Termo de Realização do Estágio, com indicação resumida das atividades desenvolvidas e da avaliação de desempenho, por ocasião do seu desligamento do estágio.

Art. 12. São deveres do estagiário:

- I – observar e cumprir as normas internas do Tribunal Regional do Trabalho;
- II – usar o crachá de identificação fornecido pelo Tribunal Regional do Trabalho e devolver? -lo por ocasião de seu desligamento do estágio;
- III – observar o uso de vestuário compatível com o exigido pelo local de estágio;
- IV – cumprir a programação do estágio e realizar as atividades que lhe forem atribuídas;
- V - registrar os dados de frequência, falta e recesso, na forma do art. 26 desta Resolução;
- VI – preencher o relatório semestral de atividades com o supervisor para envio a? Instituição de Ensino e a? unidade de Gestão de Pessoas;
- VII – guardar sigilo sobre as informações obtidas em razão do estágio;
- VIII – zelar pelos bens patrimoniais do Tribunal Regional do Trabalho;
- IX – comunicar com antecedência a? unidade de Gestão de Pessoas, por meio de formulário específico, o pedido de desligamento do estágio;
- X – comunicar a? unidade de Gestão de Pessoas e ao Agente de Integração qualquer alteração relacionada à sua atividade acadêmica (conclusão ou abandono do curso, mudança de horário e de Instituição de Ensino, trancamento de matrícula etc.);
- XI – entregar a? unidade de Gestão de Pessoas os documentos necessários a? regularização do estágio;
- XII – manter atualizado seu cadastro na unidade de Gestão de Pessoas.

Seção VI

Dos Pagamentos

Art. 13. No estágio não obrigatório, o estagiário deve receber bolsa-estágio e auxílio-transporte.

§ 1º O valor mensal a ser pago a título de bolsa-estágio será fixado por ato da Presidência do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

§ 2º O pagamento da bolsa-estágio ocorrerá? ate? o décimo dia útil de cada mês e será proporcional a? frequência mensal.

§ 3º O valor da diária de auxílio-transporte dos estagiários será fixado por ato da Presidência do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

§ 4º O pagamento do auxílio-transporte será realizado, em pecúnia, por dia efetivamente estagiado presencialmente, no mês posterior ao de competência, mediante reembolso.

Art. 14. O estágio obrigatório será realizado sem a concessão de bolsa-estágio, permitida a concessão de auxílio-transporte, sendo indispensável a contratação de seguro contra acidentes pessoais.

Parágrafo único.

A responsabilidade pela contratação do seguro de que trata o *caput* deste artigo poderá ser assumida pela Instituição de Ensino.

Art. 15. São permitidos os seguintes descontos:

I - no auxílio-transporte, relativos:

- a) às faltas, justificadas ou não;
- b) aos dias usufruídos a título de recesso;
- c) aos dias de realização de atividade remota;
- d) aos dias sem expediente, inclusive feriados e o recesso forense previsto no art. 62, inciso I, da Lei nº 5.010, de 30 de maio de 1966;

II - na bolsa-estágio, relativos:

- a) às faltas, aos atrasos ou às saídas antecipadas injustificados;
- b) às horas não compensadas, na forma do *caput* do art. 17.

Seção VII

Da Jornada e da Frequência

Art. 16. A fixação da carga horária do estágio ficará a critério do Tribunal Regional do Trabalho, observados os termos do art. 10 da Lei nº Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008.

§ 1º Não se praticará na Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau a modalidade de estágio previsto no § 1º do art. 10 da Lei nº Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008.

§ 2º O Tribunal pode autorizar a realização de estágio obrigatório concomitantemente com estágio não obrigatório, desde que haja compatibilidade

de horário.

§ 3º Fica assegurada ao estagiário a carga horária reduzida, a pelo menos a metade, nos períodos de avaliação de aprendizagem, sem redução no valor da bolsa-estágio ou do auxílio-transporte, conforme estipulado no TCE e mediante apresentação da declaração da Instituição de Ensino.

§ 4º A estagiária que tenha filho de até seis meses de idade terá direito à redução na jornada diária do estágio em 12,5% (doze e meio por cento), sem redução do valor da bolsa-estágio, para amamentação.

§ 5º O estágio será realizado em dias e horários em que houver expediente no Tribunal.

§ 6º A Administração dos Tribunais Regionais do Trabalho poderá autorizar a realização de estágio total ou parcialmente na modalidade remota.

Art. 17. Nas hipóteses de faltas, atrasos ou saídas antecipadas justificados, autorizados pelo supervisor do estágio, o estagiário poderá compensar o horário não estagiado até o mês subsequente ao da ocorrência.

§ 1º A compensação está limitada a 2 (duas) horas adicionais por jornada.

§ 2º Não se exigirá compensação de horário e não haverá redução do valor da bolsa-estágio no caso das faltas decorrentes de:

I - tratamento da própria saúde, com apresentação de atestado médico ou odontológico, por até 15 (quinze) dias consecutivos;

II - nascimento de filho, por até 5 (cinco) dias consecutivos contados do parto, observados o § 3º do art. 7º e o inciso V do art. 19 no caso de estagiária mãe;

III - falecimento do cônjuge, companheiro, pais, madrasta ou padrasto, filhos, enteados, menor sob guarda ou tutela e irmãos, com apresentação do atestado de óbito, por até 2 (dois) dias consecutivos contados do óbito;

IV - convocação para depor na Justiça, mediante comprovante expedido pelo respectivo Tribunal;

V - convocação para participar como jurado no Tribunal do Júri, mediante comprovante expedido pelo respectivo Tribunal;

VI - convocação pela Justiça Eleitoral, mediante declaração por esta emitida;

VII - alistamento militar, mediante comprovante de comparecimento no serviço militar, por 1 (um) dia; e

VIII - casamento, mediante certidão de casamento, por até 3 (três) dias consecutivos contados da celebração.

§ 3º Não haverá redução do valor da bolsa-estágio em razão de dias sem expediente, inclusive feriados e o recesso forense previsto no art. 62, inciso I, da Lei nº 5.010, de 30 de maio de 1966.

Art. 18. Na vigência dos contratos de estágio obrigatórios e não obrigatórios, e? assegurado ao estagiário período de recesso de 15 (quinze) dias a cada 6 (seis) meses estagiados, a ser usufruído preferencialmente nas férias escolares.

§ 1º Os períodos de recesso deverão ser usufruídos durante a vigência do TCE.

§ 2º Cada período de recesso pode ser parcelado em até duas etapas, a critério do supervisor do estágio.

§ 3º Os períodos de recesso do estagiário que recebe bolsa-estágio serão remunerados.

§ 4º Na hipótese dos desligamentos de que trata o art. 19, o estagiário que receber bolsa-estágio e não houver usufruído do recesso remunerado, proporcional ou integral, durante a vigência do contrato celebrado, terá direito ao seu recebimento em pecúnia.

§ 5º

Para a primeira concessão do recesso, devese ser completado integralmente o período descrito no *caput* deste artigo.

§ 6º Nos casos de o estágio ter duração inferior a 6 (seis) meses, os dias de recesso serão concedidos de maneira proporcional, calculados a razão de dois dias e meio por mês completo de estágio, devendo ser arredondado o total de dias para o número inteiro subsequente.

§ 7º O período do recesso deve ser registrado na frequência mensal.

§ 8º Durante o recesso, o estagiário não tem direito ao recebimento do auxílio-transporte.

§ 9º

Os estagiários deverão registrar no sistema GEST os períodos solicitados para o recesso no quarto mês do período aquisitivo previsto no *caput*, que deverão recair em período dentro dos seis meses seguintes, não ultrapassando a data final prevista para o estágio.

§ 10. Findo o prazo de que trata o § 9º sem o registro da solicitação do recesso, o supervisor deverá fazer a marcação em período a sua escolha, em 30 (trinta) dias.

§ 11. A ausência de validação por parte do supervisor do recesso solicitado na forma do § 9º ou da marcação de ofício deste, em caso de discordância, no prazo de 30 (trinta) dias do fim do prazo de solicitação, implicará a validação tácita do período solicitado.

§ 12. A revogação da validação do recesso deverá ser acompanhada de imediata nova marcação.

§ 13.

Faculta-se à Administração do Tribunal regulamentar até 4 (quatro) períodos no ano para a concessão automática de recessos em atraso, assim considerados aqueles que não foram usufruídos no semestre que sucedeu ao período aquisitivo de que trata o *caput*.

§ 14. Na hipótese prevista no § 13, poderá ser autorizado que o supervisor suspenda a concessão automática das férias, desde que haja marcação da fruição dos recessos em atraso.

§ 15. O recesso estudantil não coincidirá com o recesso forense previsto no art. 62, inciso I, da Lei nº 5.010, de 30 de maio de 1966.

Seção VIII

Do Desligamento

Art. 19. O desligamento do estagiário ocorrerá?:

I - ao término do prazo de validade do estágio;

II - por conclusão ou interrupção do curso na Instituição de Ensino a que pertença o estagiário;

III - a qualquer tempo, por interesse e conveniência do Tribunal Regional do Trabalho, inclusive por contingenciamento orçamentário;

IV - a pedido do estagiário;

V - a pedido da estagiária, em razão de nascimento de filho, observado os §§ 3º e 4º do art. 7º;

VI - pelo não comparecimento, sem motivo justificado, por mais de 5 (cinco) dias consecutivos ou não, no período de um mês, ou 15 (quinze) dias durante todo o período de estágio;

VII - em decorrência do descumprimento de qualquer obrigação assumida no TCE;

VIII - em razão do descumprimento do disposto no inciso X do art. 12;

IX - em razão do descumprimento grave ou reiterado dos deveres previstos nos incisos I a IX, XI e XII do art. 12;

X - por conduta incompatível com a exigida pelo Tribunal Regional do Trabalho;

XI - decorrida a terça parte do tempo previsto para a duração do estágio, se comprovada a insuficiência na avaliação de desempenho no Tribunal Regional do Trabalho ou na Instituição de Ensino;

XII - em razão das vedações de que trata o art. 8º.

§ 1º Entende-se como conclusão do curso o encerramento do último ano ou semestre letivo.

§ 2º O desligamento decorrente do inciso III deverá decorrer de ato ou processo administrativo devidamente fundamentado.

§ 3º Os desligamentos previstos nos incisos VI a XII deverão ser documentados em processo administrativo no qual sejam garantidos a ampla defesa e o contraditório.

Seção IX

Do Estágio do Servidor Público

Art. 20. E? facultado ao servidor da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau realizar estágio curricular obrigatório no Tribunal onde estiver

lotado, sem direito à bolsa-estágio, no limite de 20 (vinte) horas semanais.

§ 1º O servidor deve cumprir a jornada de estágio em horário distinto da jornada de trabalho.

§ 2º O servidor deve requerer à unidade de Gestão de Pessoas sua participação no estágio, por meio de formulário específico, observados o expediente do Tribunal Regional do Trabalho, o horário do curso na Instituição de Ensino e a adequação entre a carga horária do estágio.

§ 3º A realização do estágio fica condicionada a? autorização do titular da unidade na qual o servidor estiver lotado, bem como a? anuência do titular da unidade em que o servidor desempenhara? as atividades de estágio.

CAPÍTULO III

DA GESTÃO DO ESTÁGIO

Seção I

Da Supervisão

Art. 21. O supervisor do estágio será designado pelo chefe da unidade em que o estagiário desenvolver suas atividades.

Art. 22. O supervisor do estágio possui as atribuições de:

I – orientar o estagiário quanto aos aspectos de conduta funcional e às normas do Tribunal Regional do Trabalho;

II – promover a adequação entre a carga horária do estágio, o expediente do Tribunal Regional do Trabalho e o horário do estagiário na Instituição de Ensino;

III – gerenciar o plano de atividades compatível com o curso do estagiário, que integra o TCE;

IV – validar a frequência mensal e as justificativas de faltas do estagiário no Sistema de Gestão de Estagiários - GEST ate? o primeiro dia útil do mês subsequente ao de referência;

V – liberar o estagiário para participar dos eventos promovidos pelo Agente de Integração e pelo Tribunal Regional do Trabalho nos temas de interesse do estágio;

VI – preencher o relatório semestral de atividades com o estagiário para envio a? Instituição de Ensino e a? unidade de Gestão de Pessoas;

VII – comunicar, imediatamente, a? unidade de Gestão de Pessoas qualquer alteração referente ao estágio do estudante, para as devidas providências;

VIII – validar no sistema GEST o período de usufruto do recesso do estagiário sob sua supervisão ou marcá-lo de ofício em caso de perda de prazo ou discordância, bem como cuidar para que o recesso seja usufruído dentro da vigência do TCE;

IX – comunicar, imediatamente, o desligamento do estagiário a? unidade de Gestão de Pessoas; e

X – fornecer a? unidade de Gestão de Pessoas, por ocasião do desligamento do estagiário, a indicação resumida das atividades desenvolvidas e a avaliação de desempenho, para fins de expedição de Termo de Realização de Estágio.

§ 1º O não cumprimento do disposto neste artigo implicara? responsabilização do supervisor de estágio pelos prejuízos que forem gerados ao Tribunal Regional do Trabalho.

§ 2º

O titular da unidade poderá atribuir a outros servidores da unidade a validação da frequência mensal e dos recessos dos estagiários no sistema GEST, previstos nos incisos IV e VIII do *caput*, para a hipótese de afastamento legal do supervisor, os quais serão responsáveis por essa atividade nos termos do § 1º.

Seção II

Da Unidade de Gestão de Pessoas

Art. 23. Compete a? unidade de Gestão de Pessoas do Tribunal Regional do Trabalho:

I - deliberar sobre a organização geral dos programas de estágio, bem como sobre o ingresso, o regime disciplinar, o objetivo e a avaliação;

II - articular as oportunidades de estágio em conjunto com as Instituições de Ensino ou com os Agentes de Integração públicos ou privados;

III - participar da elaboração dos convênios ou acordos de cooperação a serem celebrados entre o Tribunal e as Instituições de Ensino ou Agentes de Integração;

IV - solicitar às Instituições de Ensino ou aos Agentes de Integração a indicação de estudantes que preencham os requisitos exigidos;

V - selecionar os candidatos ao estágio;

VI - lavrar o TCE a ser assinado pelo estudante e pela Instituição de Ensino;

VII - controlar os relatórios e a frequência do estagiário no sistema GEST;

VIII - analisar o desligamento de estágios;

IX - expedir o Termo de Realização de Estágio;

X - comunicar às Instituições de Ensino e aos Agentes de Integração, se for o caso, o término do vínculo com o Tribunal Regional do Trabalho;

XI - dar amplo conhecimento das disposições contidas nesta Resolução às unidades do Tribunal Regional do Trabalho, aos supervisores de estágio e aos estagiários;

XII - controlar o número total de estudantes aceitos como estagiários, de acordo com os parâmetros estabelecidos no art. 4º desta Resolução.

Seção III

Do Sistema de Gestão de Estagiários – GEST

Art. 24. E? instituído o Sistema de Gestão de Estagiários - GEST, com vistas a auxiliar o gerenciamento eletrônico de atividades desempenhadas por estagiários, supervisores e pela unidade de Gestão de Pessoas dos órgãos da Justiça do Trabalho.

§ 1º As funcionalidades do sistema GEST incluem:

I - cadastro de estágio;

II - registro diário de frequência;

III - controle de recesso remunerado; e

IV - geração de dados para a folha de pagamento.

§ 2º O acompanhamento da gestão de estagiários dos Órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau será realizada exclusivamente por meio do sistema GEST, nos termos desta Resolução.

Art. 25. A unidade de Gestão de Pessoas do Tribunal Regional do Trabalho é responsável por inserir no sistema GEST:

I - as atividades passíveis de execução pelos estagiários;

II - os cursos de nível superior aos quais os estagiários estão vinculados;

III - as Instituições de Ensino onde os estagiários estão matriculados;

IV - os dados cadastrais dos supervisores;

V - os dados cadastrais dos estagiários e as informações referentes ao respectivo estágio;

VI - os valores referentes à bolsa-estágio e ao auxílio-transporte.

Parágrafo único. O estagiário pode solicitar a? unidade de Gestão de Pessoas a inclusão de atividades a que se refere o inciso I deste artigo.

Art. 26. O estagiário é responsável por registrar no sistema GEST os seguintes dados:

I - os horários de entrada e de saída, anexando a declaração a que se refere o § 2º do art. 16, quando pertinente;

II - as atividades de estágio realizadas;

III - a justificativa de faltas, anexando o comprovante respectivo, quando houver;

IV - o período do recesso solicitado, na forma do art. 18 desta Resolução.

Art. 27. O supervisor é responsável por analisar e validar no sistema GEST os seguintes dados registrados pelo estagiário:

I - a frequência mensal;

II - a justificativa de faltas; e

III - o período de recesso.

Parágrafo único. O supervisor deverá marcar o período de recesso do estagiário, independente de solicitação deste, nos casos de perda do prazo para solicitação ou de divergência quanto às datas solicitadas.

CAPÍTULO IV

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 28. Os Tribunais Regionais do Trabalho deverão divulgar em seus sítios na rede mundial de computadores, na área reservada à transparência, a relação nominal de seus estagiários em atividade, incluindo, no mínimo, informações sobre o curso, a lotação, a data de início e a data final prevista, atualizando as informações mensalmente.

Art. 29. As despesas para concessão da bolsa-estágio, do auxílio-transporte e do seguro contra acidentes pessoais somente poderão ser autorizadas se houver prévia e suficiente dotação orçamentária, constante do orçamento do Tribunal Regional do Trabalho onde se realizara? o estágio.

Art. 30. Aos contratos de estágio válidos na data de entrada em vigor desta Resolução, aplicam-se, até o fim de sua vigência, as disposições normativas da época da respectiva celebração.

Parágrafo único. O Tribunal Regional do Trabalho poderá repactuar os termos acordados no TCE, inclusive os valores da bolsa-estágio e do auxílio-transporte, por meio de Termo Aditivo, observada a sua disponibilidade orçamentária.

Art. 31. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 24 de setembro de 2021.

MARIA CRISTINA IRIGOYEN PEDUZZI

Ministra Presidente

Resolução CSJT Nº 305/2021

RESOLUÇÃO CSJT Nº 305, DE 24 DE SETEMBRO DE 2021.

Altera a redação da Resolução CSJT nº 138, de 24 de junho de 2014, que dispõe sobre o estabelecimento de Núcleos de Pesquisa Patrimonial no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho, define objetivos de atuação e dá outras providências.

O **CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO**, em sessão ordinária telepresencial hoje realizada, sob a Presidência da Excelentíssima Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Presidente, presentes os Excelentíssimos Ministros Conselheiros Luiz Phillipe Vieira de Mello Filho, Aloysio Corrêa da Veiga, Delaíde de Miranda Arantes e Hugo Carlos Scheuermann, os Excelentíssimos Desembargadores Conselheiros Anne Helena Fischer Inojosa, Sérgio Murilo Rodrigues Lemos e Maria Cesarineide de Souza Lima, o Exmo. Subprocurador-Geral do Trabalho, Dr. Fábio Leal Cardoso, e o Exmo. Presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, Juiz Luiz Antonio Colussi,

considerando ser atribuição da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho a coordenação dos sistemas de construção patrimonial voltados à execução trabalhista, como o Sistema de Restrição Judicial sobre Veículos (RENAJUD), o Sistema que interliga a Justiça ao Banco Central e às Instituições Bancárias (BACENJUD), o Sistema de Informações ao Judiciário (INFOJUD), o Sistema de Investigação de Movimentações Bancárias (SIMBA), a Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas (CNDT); e ao Fórum Nacional de Precatórios (FONAPREC), conforme disciplina estabelecida por Ato da Presidência do CSJT;

considerando a relação e pertinência temática entre a coordenação de sistemas eletrônicos de construção patrimonial e o Laboratório de Tecnologia para Recuperação de Ativos e Combate à Corrupção e Lavagem de Dinheiro da Justiça do Trabalho;

considerando a necessidade de disciplinar a coordenação de sistemas eletrônicos de construção patrimonial;

considerando os limites da atuação de autoridades, impostos pela Lei Federal nº 13.869/2019;

considerando as diretrizes, regras e procedimentos pertinentes à proteção de dados pessoais, presentes na Lei Federal nº 13.709/2018;

considerando a edição da Resolução CSJT nº 304/2021, que reestruturou o Laboratório de Tecnologia para Recuperação de ativos, Combate à Corrupção e à Lavagem de Dinheiro (Lab-JT), no âmbito da Justiça do Trabalho;

considerando a Plataforma de Pesquisa Patrimonial da Justiça do Trabalho (PPPJT), a ser instituída por ato do Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho; e

considerando o decidido nos autos do Processo CSJT-AN 2101-53.2021.5.90.0000,

RESOLVE:

Art. 1º

O art. 2º e o *caput* do art. 3º da

Resolução CSJT nº 138, de 24 de junho de 2014, passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 2º Compete ao Núcleo de Pesquisa Patrimonial, órgão jurisdicional de apoio à efetividade da execução trabalhista:

I - promover a identificação de patrimônio a fim de garantir a execução;

II - requerer e prestar informações aos Juízos referentes aos devedores contumazes;

III - propor convênios e parcerias entre instituições públicas, como fonte de informação de dados cadastrais ou cooperação técnica, que facilitem e auxiliem a execução, além daqueles já firmados por órgãos judiciais superiores;

IV - recepcionar e examinar denúncias, sugestões e propostas de diligências, fraudes e outros ilícitos, sem prejuízo da competência das Varas;

V - atribuir a executantes de mandados a coleta de dados e outras diligências de inteligência;

VI - elaborar estudos sobre técnicas de pesquisa, investigação e avaliação de dados, bem como sobre mecanismos e procedimentos de prevenção, obstrução, detecção e de neutralização de fraudes à execução;

VII - responder às requisições do Lab-JT, quando demandado;

VIII - produzir relatórios circunstanciados dos resultados obtidos com ações de pesquisa e investigação;

IX - formar bancos de dados das atividades desempenhadas e seus resultados, compartilhando-os com o Lab-JT;

X - realizar audiências úteis às pesquisas em andamento, inclusive de natureza conciliatória, com fundamento no disposto nos artigos 772, 773 e 774 do Código de Processo Civil e desde que observadas todas as premissas estabelecidas na

Resolução CSJT nº 304/2021.

XI - praticar todos os atos procedimentais necessários ao regular andamento dos processos;

XII - exercer outras atividades inerentes à sua finalidade.

§ 1º A identificação de devedores, as buscas e análises patrimoniais executadas pelos NPPs têm por finalidade específica colaborar para a satisfação do direito do credor reconhecido judicialmente.

§ 2º No tratamento de dados pessoais de investigados, os NPPs deverão, nos autos do processo em que tramita o caso, fornecer informações claras e atualizadas sobre a previsão legal, a finalidade, os procedimentos e as práticas utilizadas para a execução dessas atividades, bem como em veículos de fácil acesso, preferencialmente em seus sítios eletrônicos, nos termos do inciso I do artigo 23 da Lei nº 13.709/2018. (NR)

Art. 3º Os relatórios circunstanciados sobre a pesquisa patrimonial dos devedores contumazes, a que se refere o inciso VIII do art. 2º, deverão ser disponibilizados, prioritariamente, por meio da intranet do Tribunal Regional, para consultas futuras, evitando-se a repetição desnecessária das mesmas diligências.”

Art. 2º A

Resolução CSJT nº 138, de 24 de junho de 2014, passa a vigorar acrescida do art. 2º-A, com a seguinte redação:

“Art. 2º-A. Os Tribunais Regionais do Trabalho, por meio dos seus Núcleos de Pesquisa Patrimonial, com o apoio técnico das respectivas Secretarias de Tecnologia da Informação e Comunicação, são responsáveis por:

I – fazer uso efetivo da Plataforma de Pesquisa Patrimonial da Justiça do Trabalho (PPPJT), para o desempenho das atividades de processamento de grandes massas de dados, realização de buscas patrimoniais e produção de relatórios de análise que colaborem para a efetividade da execução;

II - testar e homologar as novas versões da PPPJT, disponibilizadas pelo LAB-JT, reportando os resultados obtidos;

III - contribuir para o aperfeiçoamento da PPPJT, apresentando sugestões de melhoria e correção de eventuais falhas, em conformidade com os termos da Resolução CSJT nº 304/2021;

IV - gerir os acessos dos usuários à Plataforma de Pesquisa Patrimonial da Justiça do Trabalho (PPPJT), no âmbito do Tribunal;

V - zelar pela segurança física e lógica dos equipamentos e dados da PPPJT;

VI - realizar auditoria periódica dos logs de utilização da PPPJT, inclusive a partir da extração de relatórios individualizados;

VII - comunicar ao Lab-JT sobre qualquer atividade que seja realizada em desconformidade com esta Resolução;

VIII - prestar suporte, responder às dúvidas e prover capacitação dos usuários do NPP, acerca da correta utilização da PPPJT;

IX - demandar o Lab-JT para o esclarecimento de dúvidas e obtenção de suporte no uso da PPPJT, na forma dos normativos pertinentes;

X - colaborar para a evolução da PPPJT e o aprimoramento das estratégias de busca de patrimônio, encaminhando sugestões e críticas para o Lab-JT, por meio dos canais definidos pela Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho;

XI - manter adequado nível de serviço, considerando o constante processo de mudança e evolução da PPPJT;

XII - testar, homologar e providenciar a instalação de novas versões da PPPJT;

XIII – garantir política de backup para as bases de dados utilizadas pela PPPJT.

Parágrafo único. Sempre que necessário e desde que observadas todas as premissas, diretrizes e regras estabelecidas pela Resolução CSJT nº 304/2021, o Núcleo de Pesquisa Patrimonial poderá solicitar assessoramento e suporte ao Lab-JT, quanto à utilização da PPPJT, não podendo ser realizado diretamente por Tribunal ou Vara do Trabalho”.

Art. 3º Republica-se a Resolução CSJT nº 138, de 24 de junho de 2014, consolidando as alterações promovidas pela presente Resolução.

Art. 4º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 24 de setembro de 2021.

MARIA CRISTINA IRIGOYEN PEDUZZI
Ministra Presidente

Resolução CSJT Nº 138/2014 (Republicação)

RESOLUÇÃO CSJT Nº 138, DE 24 DE JUNHO DE 2014.

*(Republicada em cumprimento ao art. 3º da Resolução CSJT nº 305, de 24.09.2021)

Dispõe sobre o estabelecimento de Núcleos de Pesquisa Patrimonial no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho, define objetivos de atuação e dá outras providências.

O CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, em sessão ordinária hoje realizada, sob a presidência do Exmo. Ministro Conselheiro Antonio José de Barros Levenhagen, presentes os Exmos. Ministros Conselheiros Ives Gandra Martins Filho, João Batista Brito Pereira, Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Maria de Assis Calsing e Dora Maria da Costa, os Exmos. Desembargadores Conselheiros David Alves de Mello Júnior, Maria Doralice Novaes e Altino Pedrozo dos Santos, o Exmo. Subprocurador-Geral do Trabalho, Dr. Maurício Correia de Mello, e o Exmo. Presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - ANAMATRA, Juiz Paulo Luiz Schmidt,

CONSIDERANDO que compete ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho a supervisão administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau, como órgão central do sistema, cujas decisões terão efeito vinculante (CF, Art. 111-A, § 2º, II);

CONSIDERANDO que a administração pública deve observar os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência (Art. 37, CF);

CONSIDERANDO

os vetores constitucionais da efetividade jurisdicional, celeridade processual e eficiência administrativa (CF, artigos 5º, XXXV e LXXVIII, e 37, *caput*);

CONSIDERANDO que eficiência operacional, alinhamento e integração são temas estratégicos a serem perseguidos pela Justiça do Trabalho;

CONSIDERANDO a dificuldade das unidades judiciárias em promover a pesquisa e a execução patrimonial em face de determinados devedores;

CONSIDERANDO os princípios da efetividade da jurisdição, da celeridade processual e do impulso de ofício do processo de execução trabalhista (arts. 765 e 878 da CLT);

CONSIDERANDO as propostas da Comissão Nacional de Efetividade de Execução Trabalhista, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, instituída pelo ATO N. 188-A/GP, de 21 de março de 2011, e composta consoante ATO N. 117/TST.CSJT.GP.SG, de 1º de abril de 2014;

R E S O L V E:

Referendar a presente Resolução, na forma a seguir:

Art. 1º Cada Tribunal Regional do Trabalho disporá sobre o estabelecimento de um Núcleo de Pesquisa Patrimonial, a ser coordenado por um ou mais juízes do trabalho, titulares ou substitutos, habilitados para atuar em todos os processos do Regional por meio de portaria específica.

§ 1º O uso de denominações análogas para esse Núcleo e o aproveitamento de estruturas preexistentes, destinadas à racionalização do processo de execução, serão objeto de deliberação do ato normativo que instituir sua criação no âmbito regional.

§ 2º No ato de criação, o Tribunal Regional do Trabalho disporá sobre os requisitos mínimos para o acionamento do Núcleo, estipulando-se, dentre outros pressupostos, o esgotamento da pesquisa patrimonial básica no próprio juízo de origem, mormente quanto ao uso dos meios eletrônicos já disponíveis.

Art. 2º Compete ao Núcleo de Pesquisa Patrimonial, órgão jurisdicional de apoio à efetividade da execução trabalhista:

I - promover a identificação de patrimônio a fim de garantir a execução;

II - requerer e prestar informações aos Juízos referentes aos devedores contumazes;

III - propor convênios e parcerias entre instituições públicas, como fonte de informação de dados cadastrais ou cooperação técnica, que facilitem e auxiliem a execução, além daqueles já firmados por órgãos judiciais superiores;

IV - recepcionar e examinar denúncias, sugestões e propostas de diligências, fraudes e outros ilícitos, sem prejuízo da competência das Varas;

V - atribuir a executantes de mandados a coleta de dados e outras diligências de inteligência;

VI - elaborar estudos sobre técnicas de pesquisa, investigação e avaliação de dados, bem como sobre mecanismos e procedimentos de prevenção, obstrução, detecção e de neutralização de fraudes à execução;

VII - responder às requisições do Lab-JT, quando demandado;

VIII - produzir relatórios circunstanciados dos resultados obtidos com ações de pesquisa e investigação;

IX - formar bancos de dados das atividades desempenhadas e seus resultados, compartilhando-os com o Lab-JT;

X - realizar audiências úteis às pesquisas em andamento, inclusive de natureza conciliatória, com fundamento no disposto nos artigos 772, 773 e 774 do Código de Processo Civil e desde que observadas todas as premissas estabelecidas na Resolução CSJT nº 304/2021;

XI - praticar todos os atos procedimentais necessários ao regular andamento dos processos;

XII - exercer outras atividades inerentes à sua finalidade.

§ 1º A identificação de devedores, as buscas e análises patrimoniais executadas pelos NPPs têm por finalidade específica colaborar para a satisfação do direito do credor reconhecido judicialmente.

§ 2º No tratamento de dados pessoais de investigados, os NPPs deverão, nos autos do processo em que tramita o caso, fornecer informações claras e atualizadas sobre a previsão legal, a finalidade, os procedimentos e as práticas utilizadas para a execução dessas atividades, bem como em veículos de fácil acesso, preferencialmente em seus sítios eletrônicos, nos termos do inciso I do artigo 23 da Lei nº 13.709/2018. (NR dada pela Resolução CSJT nº 305, de 24 de setembro de 2021)

Art. 2º-A. Os Tribunais Regionais do Trabalho, por meio dos seus Núcleos de Pesquisa Patrimonial, com o apoio técnico das respectivas Secretarias de Tecnologia da Informação e Comunicação, são responsáveis por: (Incluído pela Resolução CSJT nº 305, de 24 de setembro de 2021)

I – fazer uso efetivo da Plataforma de Pesquisa Patrimonial da Justiça do Trabalho (PPPJT), para o desempenho das atividades de processamento de grandes massas de dados, realização de buscas patrimoniais e produção de relatórios de análise que colaborem para a efetividade da execução; (Incluído pela Resolução CSJT nº 305, de 24 de setembro de 2021)

II - testar e homologar as novas versões da PPPJT, disponibilizadas pelo LAB-JT, reportando os resultados obtidos; (Incluído pela Resolução CSJT nº 305, de 24 de setembro de 2021)

III - contribuir para o aperfeiçoamento da PPPJT, apresentando sugestões de melhoria e correção de eventuais falhas, em conformidade com os termos da Resolução CSJT nº 304/2021; (Incluído pela Resolução CSJT nº 305, de 24 de setembro de 2021)

IV - gerir os acessos dos usuários à Plataforma de Pesquisa Patrimonial da Justiça do Trabalho (PPPJT), no âmbito do Tribunal; (Incluído pela Resolução CSJT nº 305, de 24 de setembro de 2021)

V - zelar pela segurança física e lógica dos equipamentos e dados da PPPJT; (Incluído pela Resolução CSJT nº 305, de 24 de setembro de 2021)

VI - realizar auditoria periódica dos logs de utilização da PPPJT, inclusive a partir da extração de relatórios individualizados; (Incluído pela Resolução CSJT nº 305, de 24 de setembro de 2021)

VII - comunicar ao Lab-JT sobre qualquer atividade que seja realizada em desconformidade com esta Resolução; (Incluído pela Resolução CSJT nº 305, de 24 de setembro de 2021)

VIII - prestar suporte, responder às dúvidas e prover capacitação dos usuários do NPP, acerca da correta utilização da PPPJT; (Incluído pela Resolução CSJT nº 305, de 24 de setembro de 2021)

IX - demandar o Lab-JT para o esclarecimento de dúvidas e obtenção de suporte no uso da PPPJT, na forma dos normativos pertinentes; (Incluído pela Resolução CSJT nº 305, de 24 de setembro de 2021)

X - colaborar para a evolução da PPPJT e o aprimoramento das estratégias de busca de patrimônio, encaminhando sugestões e críticas para o Lab-JT, por meio dos canais definidos pela Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho; (Incluído pela Resolução CSJT nº 305, de 24 de setembro de 2021)

XI - manter adequado nível de serviço, considerando o constante processo de mudança e evolução da PPPJT; (Incluído pela Resolução CSJT nº 305, de 24 de setembro de 2021)

XII - testar, homologar e providenciar a instalação de novas versões da PPPJT; (Incluído pela Resolução CSJT nº 305, de 24 de setembro de 2021)

XIII – garantir política de backup para as bases de dados utilizadas pela PPPJT. (Incluído pela Resolução CSJT nº 305, de 24 de setembro de 2021)

Parágrafo único. Sempre que necessário e desde que observadas todas as premissas, diretrizes e regras estabelecidas pela Resolução CSJT nº 304/2021, o Núcleo de Pesquisa Patrimonial poderá solicitar assessoramento e suporte ao Lab-JT, quanto à utilização da PPPJT, não podendo ser realizado diretamente por Tribunal ou Vara do Trabalho. (Incluído pela Resolução CSJT nº 305, de 24 de setembro de 2021)

Art. 3º Os relatórios circunstanciados sobre a pesquisa patrimonial dos devedores contumazes, a que se refere o inciso VIII do art. 2º, deverão ser disponibilizados, prioritariamente, por meio da intranet do Tribunal Regional, para consultas futuras, evitando-se a repetição desnecessária das mesmas diligências. (Redação dada pela Resolução CSJT nº 305, de 24 de setembro de 2021)

§ 1º Dos relatórios deverão constar, também, referências ao estudo sobre as manobras utilizadas por devedores para ocultação de patrimônio, as soluções encontradas para superá-las e eventuais sugestões para prevenção de casos semelhantes.

§ 2º Quando a informação requisitada, ou a pesquisa realizada, contiver dados protegidos por sigilo fiscal, bancário, telefônico, ou qualquer outra restrição ao livre acesso, será aposta a observação “documento protegido por sigilo”.

§ 3º O Juiz solicitante poderá autorizar o Diretor de Secretaria ou outro servidor de carreira da respectiva Vara para o recebimento da resposta.

Art. 4º O critério de escolha dos devedores contumazes ou dos casos de maior complexidade será estabelecido no ato de criação dos Núcleos.

Art. 5º O procedimento de pesquisa patrimonial poderá ser deflagrado de ofício pelo magistrado responsável pelo Núcleo, ou a pedido de qualquer das unidades judiciárias do Tribunal Regional do Trabalho.

§ 1º A remessa dos autos físicos para o Núcleo, a fim de facilitar a pesquisa exauriente de todos os documentos e peças processuais, poderá ser dispensada nas hipóteses definidas pelos Tribunais, que disporão, também, sobre as execuções em trâmite no Processo Judicial Eletrônico.

§ 2º O magistrado responsável pelo Núcleo poderá, na medida da relevância, da pertinência e dos limites materiais, rejeitar pedidos das unidades judiciárias, mediante decisão fundamentada, que será levada à consideração da Corregedoria Regional.

§ 3º Incumbirá à Secretaria do Núcleo, sob a orientação do magistrado, a formalização do pedido e a criação de expediente próprio, instruído com as peças que se fizerem necessárias, prioritariamente, por meio eletrônico.

Art. 6º O Tribunal Regional do Trabalho deverá zelar pela rotatividade periódica, preferencialmente a cada dois anos, dos magistrados designados para responder pelo Núcleo, assegurando a transição de magistrados entre rodízios e o maior nível de envolvimento dos juizes no âmbito da pesquisa patrimonial. (Redação dada pela Resolução CSJT n. 193, de 30 de junho de 2017)

§ 1º Os critérios de escolha do magistrado responsável pelo Núcleo constarão do ato regional, considerando, dentre outros, a antiguidade na carreira, o conhecimento sobre uso das ferramentas eletrônicas, a interpretação dos dados e ações a serem tomadas antes, durante e após a pesquisa patrimonial, além do conhecimento e experiência sobre efetividade e atividades que envolvam a fase de execução. (Redação dada pela Resolução CSJT n. 193, de 30 de junho de 2017)

§ 2º Ao Magistrado convidado para coordenar o Núcleo de Pesquisa Patrimonial é facultada a recusa imotivada. (Redação dada pela Resolução CSJT n. 193, de 30 de junho de 2017)

§ 3º Cada Núcleo deverá elaborar manual, atualizado com a mesma frequência, com o registro das técnicas de uso dos sistemas de pesquisas, dos bancos de dados, de coleta, de análise, de checagem, e de emprego dos dados obtidos nas pesquisas, agilizando o acesso à informação preexistente. (Redação dada pela Resolução CSJT n. 193, de 30 de junho de 2017)

§ 4º Todo o material produzido pelo núcleo, inclusive o manual com as técnicas de pesquisa patrimonial, será de pleno acesso aos órgãos judicantes do Tribunal, preferencialmente pela intranet, para que todos os magistrados e servidores possam se utilizar desse conhecimento para maior efetividade da fase de execução. (Incluído pela Resolução CSJT n. 193, de 30 de junho de 2017)

Art. 7º Os Juizes convocados para atuação no Núcleo serão considerados em substituição, quando não forem titulares, sem prejuízo na carreira para fins de auxílio fixo, promoção e acesso.

Art. 8º Todas as unidades Judiciárias e Administrativas do Tribunal deverão atender às solicitações feitas pelo Núcleo, bem como prestar-lhe cooperação no exercício de sua atividade, sendo que os casos omissos e as questões incidentais que surgirem serão resolvidos pela Corregedoria Regional.

Art. 9º Os Juizes designados contarão com espaço físico e instalações apropriadas para o desenvolvimento das funções atribuídas ao Núcleo de Pesquisa Patrimonial. (Redação dada pela Resolução CSJT n. 193, de 30 de junho de 2017)

§ 1º Tanto os magistrados quanto os servidores integrantes da Secretaria do Núcleo de Pesquisa Patrimonial, quando este for vinculado a Centrais ou Núcleos de Execução, atuarão obrigatoriamente em dedicação exclusiva, vedada a acumulação de atividades na jurisdição de Varas, Centrais ou outras unidades diversas com caráter jurisdicional ou administrativo. (Redação dada pela Resolução CSJT n. 193, de 30 de junho de 2017)

§ 2º A dedicação exclusiva mencionada no parágrafo anterior poderá ser mitigada, desde que haja autorização expressa da composição plena do TRT e envio do resultado do julgamento à presidência do CSJT, para ciência também da Comissão Nacional de Efetividade da Execução Trabalhista (CNEET). (Redação dada pela Resolução CSJT n. 193, de 30 de junho de 2017)

§ 3º Ocorrendo a hipótese do parágrafo 2º deste artigo e havendo apenas um magistrado designado para responder pelo

Núcleo, o juiz fará jus à percepção da gratificação por exercício cumulativo de jurisdição (GECJ), na forma do art. 6º, caput, da Resolução CSJT nº 155, de 23 de outubro de 2015, quando o acúmulo se der em outra atividade jurisdicional. (Redação dada pela Resolução CSJT n. 193, de 30 de junho de 2017)

§ 4º Os servidores designados para atuação no Núcleo deverão ser capacitados no manejo de sistemas de tecnologia da informação, programas e softwares, além de aptidão para a pesquisa patrimonial. (Incluído pela Resolução CSJT n. 193, de 30 de junho de 2017)

§ 5º A critério do Tribunal Regional do Trabalho, poderão ser aproveitadas as estruturas de outros órgãos afetos à execução trabalhista, como Centrais de Mandado e o Núcleo de Apoio à Execução, de que trata a Meta 5, de 2011, do Conselho Nacional de Justiça, observado o disposto nos §§ 1º e 2º deste artigo. (Incluído pela Resolução CSJT n. 193, de 30 de junho de 2017)

§ 6º A fim de melhor atender às peculiaridades locais, o ato da criação do Núcleo disporá sobre sua regionalização, descentralização, itinerância ou outra forma eficaz de se contemplarem pesquisas patrimoniais dos juízos de fora da sede do Tribunal. (Incluído pela Resolução CSJT n. 193, de 30 de junho de 2017)

Art. 10. Esta Resolução entrará em vigor na data de sua publicação, obedecendo-se ao prazo de 180 dias para que cada Tribunal Regional do Trabalho implemente o Núcleo em seu âmbito.

Brasília, 24 de junho de 2014.

Ministro ANTONIO JOSÉ DE BARROS LEVENHAGEN
Presidente do Conselho Superior da Justiça do Trabalho

Resolução CSJT Nº 306/2021

RESOLUÇÃO CSJT Nº 306, DE 24 DE SETEMBRO DE 2021.

Altera a redação da Resolução CSJT nº 8, de 27 de outubro de 2005, que estabelece a Tabela Única para atualização e conversão de débitos trabalhistas – Sistema Único de Cálculo (SUCJT).

O CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO,

em sessão ordinária telepresencial hoje realizada, sob a Presidência da Exma. Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Presidente, presentes os Exmos. Ministros Conselheiros Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Aloysio Corrêa da Veiga, Delaíde Alves Miranda Arantes e Hugo Carlos Scheuermann, os Exmos. Desembargadores Conselheiros Anne Helena Fischer Inojosa, Sérgio Murilo Rodrigues Lemos e Maria Cesarineide de Souza Lima, o Exmo. Subprocurador-Geral do Trabalho, Dr. Fábio Leal Cardoso, e o Exmo. Presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, Juiz Luiz Antonio Colussi,

considerando as decisões proferidas pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento conjunto das Ações Diretas de Inconstitucionalidade nos 5867 e 6021 e das Ações Declaratórias de Constitucionalidade nos 58 e 59; e

considerando o constante no Processo CSJT-AN-1301-25.2021.5.90.0000,

R E S O L V E:

Art. 1º A Resolução CSJT nº 8, de 27 de outubro de 2005, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 1º [...]

§ 1º A Tabela Única será disponibilizada a todos os interessados através dos sítios da internet do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e dos Tribunais Regionais do Trabalho.

§ 2º Caberá ao Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região:

I - promover a atualização periódica da Tabela Única, de acordo com a variação do IPCA-E divulgada pelo IBGE, ou outro índice que o substitua, a serem aplicados aos processos durante a fase pré-judicial;

II - promover a atualização periódica da Tabela Única, de acordo com a variação da SELIC divulgada pelo Copom, ou outro índice que o substitua, a serem aplicados aos processos a partir da citação;

III - incorporar os novos coeficientes de atualização monetária à Tabela Única disponibilizada na forma do § 1º;

IV - apurar os novos coeficientes de atualização monetária mediante arredondamento até a nona casa decimal; e

V – orientar os usuários quanto à correta utilização da tabela e aplicação dos índices.

§ 3º Caberá à Secretaria de Tecnologia da Informação do CSJT o acompanhamento da atualização da tabela e o contato com o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, visando a sua manutenção e disponibilidade.

§ 4º Os índices indicados nos incisos I e II do § 2º serão aplicados à tabela única de débitos até que sobrevenha legislação específica sobre o tema.

Art. 2º A Tabela Única, a que se refere o art. 1º, integrará o PJe-Calc, que será disponibilizado a todos os interessados através dos sítios da internet do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e dos Tribunais Regionais do Trabalho.

§ 1º Os índices de correção monetária dispostos no parágrafo 2º do art. 1º serão automaticamente aplicados ao PJe-Calc.

§ 2º O PJe-Calc possibilitará a aplicação dos juros de mora legais na fase pré-judicial.

[...]"

Art. 2º

O PJe-Calc substituirá o Sistema Único de Cálculos da Justiça do Trabalho - SUCJT, mantendo a sua utilização exclusivamente nos processos iniciados pelo SUCJT e que não seja possível a migração para o sistema PJe-Calc

Art. 3º Republica-se a Resolução CSJT nº 8, de 27 de outubro de 2005, consolidando as alterações promovidas pela presente Resolução.

Art. 4º Revoga-se a Resolução CSJT nº 181, de 24 de fevereiro de 2017.

Art. 5º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 24 de setembro de 2021.

MARIA CRISTINA IRIGOYEN PEDUZZI
Ministra Presidente

Resolução CSJT Nº 311/2021

RESOLUÇÃO CSJT Nº 311, de 24 de setembro de 2021.

Institui o Sistema de Auditoria Interna da Justiça do Trabalho – SIAUD-JT.

O CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, em sessão ordinária telepresencial hoje realizada, sob a Presidência da Excelentíssima Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Presidente, presentes os Excelentíssimos Ministros Conselheiros Luiz Phillipe Vieira de Mello Filho, Aloysio Corrêa da Veiga, Delaíde de Miranda Arantes e Hugo Carlos Scheuermann, os Excelentíssimos Desembargadores Conselheiros Anne Helena Fischer Inojosa, Sérgio Murilo Rodrigues Lemos e Maria Cesarineide de Souza Lima, o Exmo. Subprocurador-Geral do Trabalho, Dr. Fábio Leal Cardoso, e o Exmo. Presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, Juiz Luiz Antonio Colussi,

considerando que, conforme o art. 111-A, § 2º, II, da Constituição da República, a Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, quanto ao seu funcionamento administrativo, financeiro e orçamentário, deve ser compreendida como sistema, no qual o Conselho Superior da Justiça do Trabalho funciona como órgão central;

considerando a permanente preocupação de estabelecimento de relações diretas e transversais entre as áreas técnicas do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e as áreas correspondentes no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho;

considerando as atribuições conferidas pelos artigos 70 e 74 da Constituição da República ao Sistema de Controle Interno de cada Poder;

considerando a competência constitucional do Conselho Superior da Justiça do Trabalho de supervisão administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, como órgão central do sistema;

considerando a competência do Conselho Superior da Justiça do Trabalho para expedir normas gerais de procedimentos relacionadas ao sistema de controle interno, atribuída pelo art. 6º, II, do Regimento Interno do Conselho Superior da Justiça do Trabalho;

considerando a Resolução CNJ nº 308/2020, que dispõe sobre a organização das atividades de auditoria interna do Poder Judiciário sob a forma de sistema;

considerando a Resolução CSJT nº 282/2021, que aprova o Estatuto de Auditoria Interna da Justiça do Trabalho e o Código de

Ética das Unidades de Auditoria Interna da Justiça do Trabalho; e

considerando a decisão proferida nos autos do Processo CSJT-AN-2702-59.2021.5.90.0000

R E S O L V E:

Art. 1º Fica instituído o Sistema de Auditoria Interna da Justiça do Trabalho - SIAUD-JT, com o objetivo de organizar, uniformizar e integrar o processo de auditoria no âmbito do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e dos Tribunais Regionais do Trabalho.

§ 1º O SIAUD-JT, como parte integrante do Sistema de Auditoria Interna do Poder Judiciário - SIAUD-Jud, atuará em alinhamento com as normas, diretrizes e orientações relativas à atividade de auditoria interna emanadas do Conselho Nacional de Justiça.

§ 2º O SIAUD-JT tem por missão a avaliação da governança, da gestão de riscos, dos controles internos e da gestão operacional, orçamentária, financeira e patrimonial do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e dos Tribunais Regionais do Trabalho.

Art. 2º Integram o SIAUD-JT:

I - o CSJT, como órgão central, a quem compete a orientação normativa, a supervisão técnica e a fiscalização específica das unidades de auditoria interna que compõem o Sistema, sem prejuízo da subordinação ao órgão a cuja estrutura administrativa estiverem integradas; e

II - as unidades de auditoria interna do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e dos Tribunais Regionais do Trabalho.

§ 1º A unidade de auditoria interna do Conselho Superior da Justiça do Trabalho desempenhará as funções operacionais de competência do órgão central.

§ 2º As unidades de auditoria interna integrantes do SIAUD-JT observarão o Estatuto de Auditoria Interna da Justiça do Trabalho e o Código de Ética das Unidades de Auditoria Interna da Justiça do Trabalho.

Art. 3º São finalidades do SIAUD-JT:

I - avaliar o cumprimento das metas previstas no plano plurianual pelos respectivos órgãos;

II - acompanhar e avaliar a execução orçamentária e os programas de gestão;

III - verificar a observância e comprovação da legalidade dos atos de gestão;

IV - avaliar os resultados, especialmente quanto à eficiência, à eficácia e à economicidade, das ações administrativas relativas à governança e à gestão estratégica, orçamentária e financeira, patrimonial, documental, de tecnologia da informação e de pessoal, entre outras áreas, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e dos Tribunais Regionais do Trabalho;

V - examinar a aplicação dos recursos públicos alocados por entidades de direito privado; e

VI - apoiar o controle externo, o CNJ e o CSJT no exercício de suas missões institucionais.

Parágrafo único. As finalidades expostas nos incisos deste artigo serão alcançadas por meio das atividades de auditoria interna, nos termos disciplinados pelo Estatuto de Auditoria Interna da Justiça do Trabalho.

Art. 4º Estão sujeitas às ações do SIAUD-JT as unidades administrativas do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e dos Tribunais Regionais do Trabalho.

Art. 5º Ao SIAUD-JT compete:

I - estabelecer orientações normativas, a fim de:

a) unificar interpretações, padronizar e racionalizar os procedimentos administrativos e operacionais voltados às atividades de auditoria interna em todos os níveis de suas atividades;

b) definir manuais, modelos de documentos e demais artefatos relacionados às atividades de auditoria interna; e

c) desenvolver/aperfeiçoar métodos e técnicas de trabalho, buscando a eficiência e a eficácia dos trabalhos desenvolvidos;

II - estabelecer diretrizes para o planejamento e execução de atividades de auditoria interna conjuntas e integradas;

III - definir sistemas informatizados de apoio à atividade de auditoria interna a serem adotados nacionalmente;

IV - definir programa de qualidade de auditoria;

V - definir programas de capacitação para formação de auditores internos;

VI - proceder a ações perante o Tribunal de Contas da União e o Conselho Nacional de Justiça nos assuntos de interesse das unidades de auditoria interna do CSJT e dos Tribunais Regionais do Trabalho;

VII - manter intercâmbio de dados e conhecimentos técnicos com as unidades de auditorias dos demais órgãos da Administração Federal; e

VIII - realizar auditorias nos sistemas contábil, financeiro, patrimonial, de execução orçamentária, de pessoal e demais sistemas administrativos e operacionais da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus.

Art. 6º Fica instituído o Comitê de Governança e Coordenação do SIAUD-JT, com o objetivo de prestar assessoramento ao Sistema de Auditoria Interna da Justiça do Trabalho.

Art. 7º Compõem o Comitê de Governança e Coordenação do SIAUD-JT:

I - o dirigente da unidade de auditoria interna do CSJT, que o presidirá;

II - dois dirigentes de unidades de auditoria interna de TRT que são representantes de unidade regional da Justiça do Trabalho no SIAUD-Jud;

- III - dois dirigentes de unidades de auditoria interna de TRT como representantes de tribunais de grande porte;
- IV - dois dirigentes de unidades de auditoria interna de TRT como representantes de tribunais de médio porte; e
- V - dois dirigentes de unidades de auditoria interna de TRT como representantes de tribunais de pequeno porte.

§ 1º Os mandatos dos representantes de que tratam os incisos I e II ficam condicionados à permanência nos cargos ocupados de dirigente da auditoria interna do CSJT e de membros do SIAUD-Jud, respectivamente.

§ 2º Os representantes de que trata o inciso II serão definidos conforme a eleição prevista na Resolução CNJ nº 308/2020.

§ 3º Os representantes de que tratam os incisos III a V serão definidos por eleição entre os dirigentes das unidades de auditoria interna dentro de cada grupo de tribunais, conforme o porte, e ocuparão a cadeira de representantes do grupo por dois anos.

§ 4º Em caso de empate, terá preferência o dirigente que menos vezes ocupou a cadeira de representante do respectivo grupo.

§ 5º Persistindo o empate, terá preferência o dirigente com mais tempo no cargo de titular da unidade de auditoria interna, a contar da última nomeação.

§ 6º Em caso de vacância de integrante do Comitê, será convocado o candidato classificado em terceiro lugar na eleição do respectivo grupo, e assim sucessivamente, para completar o período de representação.

§ 7º Não havendo candidatos classificados na eleição anterior, será realizada nova eleição para preenchimento da vaga, no prazo de até 90 (noventa) dias, de forma que o eleito ocupará a cadeira de representante do grupo até o período em que se completaria o mandato de seu antecessor.

§ 8º Para fins de classificação dos tribunais conforme o porte, adota-se o critério utilizado pelo Conselho Nacional de Justiça.

§ 9º Poderão participar das reuniões do Comitê técnicos convidados, conforme deliberação da maioria dos seus membros.

Art. 8º Compete ao Comitê de Governança e Coordenação do SIAUD-JT:

- I - submeter à aprovação do Plenário do CSJT as propostas normativas que vier a deliberar;
- II - zelar pela observância das políticas e diretrizes estabelecidas para o SIAUD-JT;
- III - avaliar e debater temas que objetivem alinhar e harmonizar práticas e procedimentos relacionados às atividades das unidades de auditoria interna do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e dos Tribunais Regionais do Trabalho;
- IV - estabelecer diretrizes para promover a padronização e o aperfeiçoamento das práticas e dos procedimentos realizados pelas unidades de auditoria interna que compõem o SIAUD-JT;
- V - formular propostas de metodologias para avaliação e aperfeiçoamento das atividades do SIAUD-JT;
- VI - propor ações de capacitação para a área de auditoria;
- VII - organizar fórum permanente destinado a debater temas práticos e teóricos voltados à área de auditoria;
- VIII - efetuar estudos e propor medidas visando promover a integração operacional do SIAUD-JT;
- IX - sugerir procedimentos para promover a integração do SIAUD-JT com outros sistemas da Administração Pública;
- X - criar grupos temáticos, de caráter permanente ou provisório, visando efetuar estudos e formular propostas para o aperfeiçoamento e inovação das atividades do SIAUD-JT;
- XI - tratar dos assuntos técnicos decorrentes das atividades de auditoria interna, com a elaboração de:
- a) propostas de realização de Ações Coordenadas de Auditoria ou Auditorias Sistêmicas em função do risco, materialidade, relevância e criticidade;
- b) notas técnicas, orientações, documentos, formulários e instrumentos complementares à execução das diretrizes técnicas de auditoria; e
- c) propostas de regulamentação sobre matéria de auditoria interna;
- XII - fomentar, nas unidades de auditoria interna do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e dos Tribunais Regionais do Trabalho, programas de garantia da qualidade e melhoria.

Art. 9º O Comitê reunir-se-á, ordinariamente, a cada quatro meses e, extraordinariamente, por convocação do seu Presidente ou pela maioria dos seus membros.

§ 1º As reuniões serão realizadas, preferencialmente, por videoconferência.

§ 2º O quórum mínimo para abertura dos trabalhos do Comitê é de cinco membros.

§ 3º As deliberações do Comitê serão tomadas por maioria dos membros participantes na reunião deliberativa.

§ 4º Em caso de empate, cabe ao Presidente do Comitê o voto de qualidade.

§ 5º Os membros titulares terão como suplentes os respectivos substitutos legais.

§ 6º As reuniões serão secretariadas por um dos membros do comitê, à exceção do Presidente, de forma rotativa, a quem

competirá a lavratura da respectiva ata, a ser aprovada pelo Comitê na sessão subsequente.

Art. 10. O Comitê deverá entrar em funcionamento no prazo máximo de 30 (trinta) dias, a contar da publicação desta Resolução.

Art. 11. O Comitê deverá elaborar Regimento Interno no prazo máximo de 60 (sessenta) dias após a primeira reunião.

Art. 12. Os casos omissos serão decididos pela Presidência do CSJT, ouvindo-se previamente o Comitê de Governança e Coordenação do SIAUD-JT.

Art. 13. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 24 de setembro de 2021.

MARIA CRISTINA IRIGOYEN PEDUZZI
Ministra Presidente

Resolução CSJT Nº 309/2021

RESOLUÇÃO CSJT Nº 309, DE 24 DE SETEMBRO DE 2021.

Estabelece diretrizes e orientações para a formulação de Políticas de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho.

O CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, em sessão ordinária telepresencial hoje realizada, sob a Presidência da Excelentíssima Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Presidente, presentes os Excelentíssimos Ministros Conselheiros Luiz Phillipe Vieira de Mello Filho, Aloysio Corrêa da Veiga, Delaíde de Miranda Arantes e Hugo Carlos Scheuermann, os Excelentíssimos Desembargadores Conselheiros Anne Helena Fischer Inojosa, Sérgio Murilo Rodrigues Lemos e Maria Cesarineide de Souza Lima, o Exmo. Subprocurador-Geral do Trabalho, Dr. Fábio Leal Cardoso, e o Exmo. Presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, Juiz Luiz Antonio Colussi,

considerando o disposto nos incisos X e XII do art. 5º da Constituição da República, que instituem o direito à privacidade;

considerando a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 – Lei Geral de Proteção de Dados;

considerando a Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014 – Marco Civil da Internet;

considerando o Decreto nº 8.771, de 11 de maio de 2016, e a Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011 – Lei de Acesso à Informação;

considerando as Resoluções CNJ nos 121, de 5 de maio de 2010, e 215, de 16 de dezembro de 2015;

considerando a Recomendação do CNJ nº 73, de 20 de agosto de 2020;

considerando a Resolução CNJ nº 363, de 12 de janeiro de 2021;

considerando os Atos Conjuntos TST.CSJT.GP nos 46, de 4 de novembro de 2020 e 4, de 12 de março de 2021; e

considerando a decisão proferida nos autos do Processo CSJT-AN-2401-15.2021.5.90.0000,

R E S O L V E:

Art. 1º Ficam estabelecidas diretrizes e orientações para a formulação e aperfeiçoamento de Políticas de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais – PPDPs no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho.

CAPÍTULO I DO ESCOPO

Art. 2º As PPDPs deverão regular a proteção de dados pessoais nas atividades jurisdicionais e administrativas dos Tribunais Regionais do Trabalho bem como no relacionamento dos Tribunais, magistrados, advogados, membros do Ministério Público, jurisdicionados, servidores, colaboradores, fornecedores e demais usuários.

§ 1º Os dados pessoais coletados e tratados nos sítios eletrônicos e sistemas judiciais e administrativos dos Tribunais Regionais do Trabalho poderão ser regulados por atos normativos específicos, que deverão ser interpretados de acordo com esta Política.

§ 2º

Os portais dos Tribunais Regionais do Trabalho na internet poderão utilizar arquivos (*cookies*) para registrar e gravar, no computador do usuário, as preferências e navegações realizadas nas respectivas páginas, para fins estatísticos e de aprimoramento dos serviços, desde que obtido o consentimento do titular.

Art. 3º Serão objetivos das PPDPs definir e divulgar as regras de proteção e tratamento de dados pessoais pelos Tribunais Regionais do Trabalho, e prover diretrizes para a atuação de Comitês, Comissões ou Grupos de Trabalho internos;

Art. 4º Os termos, expressões e definições utilizados nas PPDPs serão aqueles conceituados na LGPD.

CAPÍTULO II

DO TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS

Art. 5º A aplicação das PPDPs serão pautadas pelo dever de boa-fé e pela observância dos princípios previstos no art. 6º da LGPD:

- I - finalidade;
- II - adequação;
- III - necessidade;
- IV - livre acesso;
- V - qualidade dos dados;
- VI - transparência;
- VII - segurança;
- VIII - prevenção;
- IX - não discriminação; e
- X - responsabilização e prestação de contas.

Art. 6º O tratamento de dados pessoais pelos Tribunais Regionais do Trabalho deverá atender a sua finalidade pública, com o objetivo de executar suas atribuições legais e constitucionais.

Parágrafo único. Os Regimentos Internos dos Tribunais Regionais do Trabalho e as demais normas de organização judiciária definem as funções e atividades que constituem as finalidades e os critérios balizadores do tratamento de dados pessoais para fins das PPDPs.

Art. 7º Os Tribunais Regionais do Trabalho poderão, nas atividades voltadas ao estrito exercício de suas competências legais e constitucionais, proceder ao tratamento de dados pessoais independentemente de consentimento dos titulares.

Parágrafo único. No exercício de atividades administrativas não vinculadas diretamente ao exercício das competências legais e constitucionais, os Tribunais Regionais do Trabalho deverão obter o consentimento dos titulares para tratar seus dados pessoais.

Art. 8º Os contratos firmados pelos Tribunais Regionais do Trabalho com terceiros, para o fornecimento de produtos ou a prestação de serviços necessários a suas operações, poderão, diante de suas particularidades, ser regidos por disciplina própria de proteção de dados pessoais, a qual estará disponível para consulta.

Art. 9º Os dados pessoais tratados pelos Tribunais Regionais do Trabalho serão:

- I - protegidos por procedimentos internos, com trilhas de auditoria para registrar autorizações, utilização, impactos e violações;
- II - mantidos disponíveis, exatos, adequados, pertinentes e atualizados, sendo retificado ou eliminado o dado pessoal mediante informação ou constatação de impropriedade respectiva ou face a solicitação de remoção, devendo a neutralização ou descarte do dado observar as condições e períodos da tabela de prazos de retenção de dados;
- III - compartilhados somente para o exercício das atividades voltadas ao estrito exercício de suas competências legais e constitucionais, ou para atendimento de políticas públicas aplicáveis; e
- IV - revistos em periodicidade mínima anual, sendo de imediato eliminados aqueles que já não forem necessários, por terem cumprido sua finalidade ou por ter se encerrado o seu prazo de retenção.

Art. 10. A informação sobre o tratamento de dados pessoais sensíveis ou referentes a crianças ou adolescentes estará disponível em linguagem clara, simples, concisa, transparente, inteligível e acessível, na forma da lei e de acordo com as regras do regime de tramitação sob sigilo de justiça.

Art. 11. A responsabilidade dos Tribunais Regionais do Trabalho pelo tratamento de dados pessoais estará circunscrita aos deveres decorrentes do exercício de suas atribuições legais e institucionais e do emprego de boas práticas de governança e de segurança da informação.

Art. 12. Os Tribunais Regionais do Trabalho zelarão para que o titular do dado pessoal usufrua dos direitos assegurados pela LGPD e pela legislação e regulamentação correlatas, informando adequadamente os procedimentos necessários à sua fruição nos respectivos sites eletrônicos e materiais de divulgação específicos.

CAPÍTULO III

DOS AGENTES DE TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS

Art. 13. O exercício da função de Controlador no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho será atribuído aos Desembargadores Presidentes.

Art. 14. Os Tribunais Regionais do Trabalho poderão requisitar, a qualquer tempo e desde não seja objeto de sigilo ou proteção legal, informações a respeito do tratamento dos dados pessoais confiados a fornecedores de produtos ou serviços.

Parágrafo único. Os fornecedores de produtos ou serviços, ao tratarem os dados pessoais a eles confiados pelos contratantes, serão considerados Operadores e deverão aderir às PPDPs, além de cumprirem os deveres legais e contratuais respectivos, dentre os quais se incluirão os seguintes:

I - assinar contrato ou termo de compromisso com cláusulas específicas sobre proteção de dados pessoais definidas pelo contratante;

II - apresentar evidências e garantias suficientes de que aplica medidas técnicas e administrativas adequadas de segurança para a proteção dos dados pessoais, nos termos definidos na legislação, em normas administrativas dos Tribunais Regionais do Trabalho e nos instrumentos contratuais;

III - manter os registros de tratamento de dados pessoais que realizar, com condições de rastreabilidade e de fornecer prova eletrônica a qualquer tempo;

IV - seguir fielmente as diretrizes e instruções transmitidas pelo respectivo contratante;

V - facultar acesso a dados pessoais somente para o pessoal autorizado que tenha estrita necessidade e que tenha assumido compromisso formal de preservar a confidencialidade e segurança de tais dados, devendo a prova do compromisso estar disponível em caráter permanente para exibição ao respectivo contratante, mediante solicitação;

VI - permitir a realização de auditorias, incluindo inspeções pelo respectivo contratante ou por auditor autorizado, e disponibilizar toda a informação necessária para demonstrar o cumprimento das obrigações estabelecidas;

VII - auxiliar, em toda providência que estiver ao seu alcance, no atendimento pelo respectivo contratante, de obrigações perante titulares de dados pessoais, autoridades competentes ou quaisquer outros legítimos interessados;

VIII - comunicar formalmente e de imediato ao Encarregado a ocorrência de qualquer risco, ameaça ou incidente de segurança que possa acarretar comprometimento ou dano potencial ou efetivo a titular de dados pessoais, evitando atrasos por conta de verificações ou inspeções;

IX - descartar de forma irrecuperável, ou devolver para o contratante, todos os dados pessoais e as cópias existentes, após a satisfação da finalidade respectiva ou o encerramento do tratamento por decurso de prazo ou por extinção de vínculo legal ou contratual.

Art. 15. A função de Encarregado pelo tratamento de dados pessoais será exercida por magistrado indicado pelos Presidentes dos Tribunais Regionais do Trabalho.

§ 1º Os pedidos de titulares dos dados serão dirigidos às Ouvidorias que os receberá e, indicando a pertinência temática à proteção de dados pessoais, encaminhará ao Encarregado para análise.

§ 2º O Encarregado de cada Tribunal examinará os pedidos e os encaminhará ao Desembargador Presidente, na condição de Controlador, com parecer e proposta fundamentada de solução.

§ 3º O Encarregado comunicará ao titular dos dados a solução adotada pelo Controlador.

Art. 16. O Encarregado contará com apoio efetivo de Comitês, Comissões ou Grupos de Trabalho instituídos com a finalidade de estabelecer regras de segurança, de boas práticas e de governança, e procedimentos envolvendo a proteção de dados pessoais para o adequado desempenho de suas funções.

Art. 17. Os Tribunais Regionais do Trabalho poderão padronizar modelos de comunicação para utilização pelo Encarregado no atendimento de solicitações ou dúvidas de titulares de dados pessoais e demais procedimentos organizacionais visando a assegurar a celeridade.

Art. 18. São Operadores no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho as pessoas naturais ou jurídicas, de direito público ou privado, que realizarem operações de tratamento de dados pessoais em nome do respectivo Controlador.

CAPÍTULO IV

DA SEGURANÇA E BOAS PRÁTICAS

Art. 19. Os Tribunais Regionais do Trabalho deverão dispor de Política de Segurança da Informação que especifiquem e determinem a adoção de medidas técnicas e administrativas de segurança para a proteção de dados pessoais contra acessos não autorizados, situações acidentais ou incidentes culposos ou dolosos de destruição, perda, adulteração, compartilhamento indevido ou qualquer forma de tratamento inadequado ou ilícito.

Art. 20. Os Tribunais Regionais do Trabalho adotarão boas práticas e governança voltadas a orientar comportamentos adequados e de mitigar os riscos de comprometimento de dados pessoais.

Art. 21. Os Encarregados deverão manter as direções dos Tribunais Regionais do Trabalho informadas a respeito de aspectos e fatos significativos e de interesse para conhecimento pelas instâncias respectivas.

Art. 22. As PPDPs deverão ser revistas em intervalos planejados não superiores a 12 (doze) meses, a partir da data de sua publicação, ou ante a ocorrência de alguma das seguintes condições:

- I - edição ou alteração de leis ou regulamentos relevantes;
- II - alteração de diretrizes estratégicas pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho;
- III - expiração da data de validade do documento, se aplicável;
- IV - mudanças significativas na arquitetura de tecnologia da informação e comunicação;
- V - análises de risco que indiquem a necessidade de modificação nas PPDPs para readequação da organização visando a prevenir ou mitigar riscos relevantes.

Art. 23. O processo de análise para determinar a adequação, suficiência e eficácia dos documentos da Política de Proteção de Dados Pessoais deve ser formalizado com o registro de diagnósticos e sugestões, assim como das aprovações respectivas.

CAPÍTULO V DA FISCALIZAÇÃO

Art. 24. Os Tribunais Regionais do Trabalho deverão definir os procedimentos e mecanismos de fiscalização do cumprimento das PPDPs.

Art. 25. Os Tribunais Regionais do Trabalho deverão cooperar com fiscalizações promovidas por terceiros legitimamente interessados, desde que sejam observadas as seguintes condições:

- I - sejam informadas em tempo hábil;
- II - tenham motivação objetiva e razoável;
- III - não afetem a proteção de dados pessoais não abrangidos pelo propósito da fiscalização; e
- IV - não causem impacto, dano ou interrupção nos equipamentos, pessoal ou atividades dos Tribunais.

Parágrafo único. A inobservância das PPDPs acarretará a apuração da responsabilidade penal, civil e administrativa previstas nas normas internas dos Tribunais Regionais do Trabalho, e na legislação em vigor.

CAPÍTULO VI DA PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS DE MAGISTRADOS, DE SERVIDORES E DE COLABORADORES

Art. 26. A proteção de dados pessoais de magistrados, de servidores e de colaboradores deverá observar as determinações fixadas pelo Conselho Nacional de Justiça e pela Autoridade Nacional de Proteção de Dados, na forma da LGPD e da legislação e regulamentação correlatas.

CAPÍTULO VII DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 27. Os casos omissos serão resolvidos pelas Presidências dos Tribunais Regionais do Trabalho.

Art. 28. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 24 de setembro de 2021.

MARIA CRISTINA IRIGOYEN PEDUZZI
Ministra Presidente

ÍNDICE

Conselho Superior da Justiça do Trabalho	1		
Ato	1		
Ato Conjunto TST.CSJT	1		
Assessoria Jurídica, Processual e de Apoio às Sessões	9		
			Despacho 9
			Despacho 9

Redistribuição	10	
Redistribuição	10	
Resolução	11	
Resolução	11	