

[Clique aqui para acessar o texto atualizado](#)



**TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO  
PRESIDÊNCIA**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**RESOLVE**

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

**DISPOSIÇÕES GERAIS**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

comissão (CJ). [\(Redação dada pela Resolução Administrativa n. 1796, de 16 de fevereiro de 2016\)](#)

II — terão prioridade os servidores com deficiência;

III — o limite máximo de servidores em teletrabalho, por unidade, é de 30% da respectiva lotação, arredondando-se as frações para o primeiro número inteiro imediatamente superior; e

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

§1º A Secretaria de Saúde e a Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas — CDEP, vinculada à Secretaria de Gestão de Pessoas, participarão do processo seletivo dos servidores, avaliando, dentre os interessados, aqueles cujo perfil mais se ajusta à realização do Teletrabalho. [\(Redação dada pelo Ato n. 327/CDEP.SEGPES.GDGSET.GP, de 16 de junho de 2014\)](#)

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

§3º O limite estabelecido no inciso III do caput deste artigo poderá ser aumentado para até 50% por decisão do Presidente do Tribunal, mediante solicitação fundamentada da unidade interessada. [\(Incluído pelo Ato n. 327/CDEP.SEGPES.GDGSET.GP, de 16 de junho de 2014\)](#)

## DEVERES DOS SERVIDORES EM REGIME DE TELETRABALHO

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

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

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

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

IV — manter telefones de contato permanentemente atualizados e ativos;

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

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

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

**Parágrafo único.** O disposto nos incisos II e VII deste artigo não se aplica ao servidor lotado em Gabinete de Ministro, quando houver expressa autorização do respectivo Ministro. [\(Incluído pela Resolução Administrativa n. 1796, de 16 de fevereiro de 2016\)](#)

**Art. 7º** Compete exclusivamente ao servidor providenciar a estrutura física e tecnológica necessária à realização do teletrabalho, mediante uso de equipamentos ergonômicos e adequados, conforme padrão de ergonomia e requisitos mínimos dos equipamentos de informática, constantes dos Anexos I e II desta Resolução. ([Redação dada pelo Ato n. 554/CDEP.SEGPES.GDGSET.GP, de 6 de outubro de 2015](#))

Parágrafo único. O servidor, antes do início do teletrabalho, assinará declaração expressa de que a instalação em que executará o teletrabalho atende às exigências do caput, podendo, se necessário, solicitar a orientação técnica da Secretaria de Tecnologia da Informação e/ou da Secretaria de Saúde. ([Redação dada pelo Ato n. 554/CDEP.SEGPES.GDGSET.GP, de 6 de outubro de 2015](#))

## DEVERES DOS GESTORES DAS UNIDADES

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

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

II — aferir e monitorar o cumprimento das metas estabelecidas;

III – encaminhar relatório semestral à CDEP com a relação de servidores, as dificuldades verificadas e quaisquer outras situações detectadas que possam auxiliar no desenvolvimento do Teletrabalho, bem assim os resultados alcançados, inclusive no que concerne ao incremento da produtividade. ([Redação dada pelo Ato n. 327/CDEP.SEGPES.GDGSET.GP, de 16 de junho de 2014](#))

Parágrafo único. Compete à CDEP consolidar as informações encaminhadas pelas unidades e repassá-las à Comissão de Gestão do Teletrabalho prevista no artigo 16 deste Ato.

## MONITORAMENTO E CONTROLE DO TELETRABALHO

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

§1º A Secretaria de Saúde e a Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas acompanharão periodicamente os teletrabalhadores, visando a verificar a adequação das condições de trabalho e saúde do servidor para a continuidade na modalidade de Teletrabalho. ([Incluído pelo Ato n. 327/CDEP.SEGPES.GDGSET.GP, de 16 de junho de 2014](#))

§2º Na hipótese de descumprimento dos deveres descritos no artigo 6º, o fato será registrado no formulário mencionado no caput, com ciência formal do servidor. ([Parágrafo único transformado em §2º pelo Ato n. 327/CDEP.SEGPES.GDGSET.GP, de 16 de junho de 2014](#))

§ 3º O acesso aos sistemas informatizados do TST para a realização do teletrabalho estará disponível no período das 6 às 22 horas. ([Incluído pelo Ato n. 554/CDEP.SEGPES.GDGSET.GP, de 6 de outubro de 2015](#))

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

II — excluir o servidor do regime de teletrabalho.

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

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

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

## TÉRMINO DO TELETRABALHO

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

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

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

## DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

IV — 1 (um) servidor lotado na Secretaria-Geral Judiciária.

Parágrafo único. Os servidores mencionados nos incisos I a IV deste artigo serão indicados pela Presidência do Tribunal. ([Redação dada pelo Ato n. 238/SEGPES.GDGSET.GP, de 19 de maio de 2017](#))

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

**Art. 18-A.** O teletrabalho poderá ser autorizado, a critério da administração, de acordo com a conveniência e oportunidade, ao servidor afastado para acompanhar cônjuge ou companheiro(a) que foi deslocado(a) ou se deslocou temporariamente, por motivo justificado, para outro ponto do território nacional ou para o exterior, hipótese em que serão afastadas as exigências previstas nos arts. 5º, inciso I, exclusivamente quanto à necessidade de cumprimento do estágio probatório, e 6º, incisos II, III e VII. ([Incluído pela Resolução Administrativa n. 1796, de 16 de fevereiro de 2016](#))

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

Brasília, 1 de fevereiro de 2012.

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

**REVOGADO**



**TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO  
ÓRGÃO ESPECIAL**

**ANEXO À RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA Nº 1499/2012**

<b>Membros da Comissão de Gestão do Teletrabalho (Art. 17)</b>	
Secretaria de Gestão de Pessoas	Anne Floriane da Escóssia Lima
Assessoria de Gestão Estratégica	Cláudio Gomes de Oliveira
Gabinete de Ministro	Mariana Maciel de Alencastro de Lacerda
Secretaria-Geral Judiciária	Alex da Silva Nascimento

[Composição alterada pelo Ato n. 174/GP, de 7 de abril de 2014](#)

[Composição alterada pelo Ato n. 239/SEG.PES.GDGSET.GP, de 19 de maio de 2017](#)