

RESOLUÇÃO CSJT N.º 151, DE 29 DE MAIO DE 2015

Incorpora a modalidade de teletrabalho às práticas institucionais dos órgãos do Judiciário do Trabalho de primeiro e segundo graus, de forma facultativa, observada a legislação vigente.

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 graus, 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 graus 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 graus; e

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

RESOLVE

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 graus, 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 graus, 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 compreende a totalidade da jornada de trabalho do servidor dispensado do controle de frequência. ([Incluído pela Resolução n. 293/CSJT, 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 n. 293/CSJT, 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 n. 207/CSJT, 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 n. 207/CSJT, de 29 de setembro de 2017)

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

VIII – respeitar a diversidade dos servidores; (Incluído pela Resolução n. 207/CSJT, 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 n. 207/CSJT, 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 com deficiência, desde que apresentem dificuldade de deslocamento;~~

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

~~a) com deficiência, atestada pela unidade de saúde do Tribunal;~~ (Incluída pela Resolução n. 207/CSJT, de 29 de setembro de 2017) (Revogada pela Resolução n. 421/CSJT, de 22 de setembro de 2025)

~~b) que tenham filhos, cônjuge ou dependentes com deficiência;~~ (Incluída pela Resolução n. 207/CSJT, de 29 de setembro de 2017) (Revogada pela Resolução n. 421/CSJT, de 22 de setembro de 2025)

~~c) gestantes e lactantes;~~ (Incluída pela Resolução n. 207/CSJT, de 29 de setembro de 2017) (Revogada pela Resolução n. 421/CSJT, de 22 de setembro de 2025)

d) que demonstrem comprometimento e habilidades de

autogerenciamento do tempo e de organização; ([Incluída pela Resolução n. 207/CSJT, de 29 de setembro de 2017](#))

e) que estejam gozando de licença para acompanhamento de cônjuge (art. 84 da Lei nº 8.112/1990) ([Incluída pela Resolução n. 207/CSJT, de 29 de setembro de 2017](#))

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

~~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 n. 293/CSJT, de 21 de maio de 2021](#))~~

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 órgão, devidamente justificada, e aprovada por ato de sua respectiva Presidência, observando-se as vedações constantes no art. 6º, além da limitação do número máximo de servidores, que não poderá exceder 30% (trinta por cento) do quadro permanente da Vara, Gabinete ou Unidade Administrativa. ([Redação dada pela Resolução n. 449/CSJT, de 26 de junho de 2026](#))

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

~~IV – atribuir o teletrabalho a servidor que tenha demonstrado comprometimento com as tarefas recebidas e habilidades de autogerenciamento do tempo e de organização; ([Revogado pela Resolução n. 207/CSJT, de 29 de setembro de 2017](#)) e~~

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 do gestor da unidade, mediante expediente a ser publicado em Boletim Interno.~~

§ 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 n. 207/CSJT, de 29 de setembro de 2017](#))

~~§ 3º A chefia imediata encaminhará ao gestor da unidade para aprovação a relação dos servidores interessados, acompanhada dos respectivos formulários de planejamento e acompanhamento do teletrabalho, conforme o modelo constante do Anexo desta Resolução. ([Revogado pela Resolução n. 207/CSJT, de 29 de setembro de 2017](#))~~

~~§ 4º Escolhidos os participantes do teletrabalho, o gestor da unidade comunicará à área de gestão de pessoas do Tribunal os nomes dos servidores, para fins de registro nos assentamentos funcionais.~~

§ 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 n. 207/CSJT, 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 O limite estabelecido no inciso II do caput deste artigo poderá ser aumentado para até 50% por decisão do Presidente do Tribunal, mediante solicitação fundamentada da unidade interessada. ([Revogado pela Resolução n. 293/CSJT, 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 n. 207/CSJT, de 29 de setembro de 2017](#))

~~§ 8º Os órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus devem 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. ([Incluído pela Resolução n. 207/CSJT, de 29 de setembro de 2017](#))~~

~~§ 8º Os Órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus 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, cujo contato com a unidade dar-se-á, preferencialmente, por teleconferência ou outro meio eletrônico. ([Redação dada pela Resolução n. 293/CSJT, de 21 de maio de 2021](#))~~

§ 8º Os órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus 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 n. 308/CSJT, 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 n. 207/CSJT, de 29 de setembro de 2017](#))

§ 10. Os órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus 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 n. 207/CSJT, 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 n. 207/CSJT, de 29 de setembro de 2017](#))

§ 12. Sem prejuízo de outras situações reconhecidas pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), não serão computados para fins de cálculo do percentual de que trata o inciso II do caput os(as) servidores(as): ([Incluído pela Resolução n. 449/CSJT, de 26 de junho de 2026](#))

I - ocupantes de função de assistente do(a) magistrado(a), nos termos do art. 12, § 7º, da Resolução CNJ n.º 219, de 26 de abril de 2016; ([Incluído pela Resolução n. 449/CSJT, de 26 de junho de 2026](#))

II - permanentes da área de Tecnologia da Informação e da Comunicação (TIC), conforme decidido no Processo CNJ-Cons-0007756-21.2022.2.00.0000; ([Incluído pela Resolução n. 449/CSJT, de 26 de junho de 2026](#))

III - cujo teletrabalho tenha sido deferido como modalidade de condição especial de trabalho, nos termos do art. 6º, inciso IV, da Resolução CSJT n.º 421, de 22 de setembro de 2025; ([Incluído pela Resolução n. 449/CSJT, de 26 de junho de 2026](#))

IV - integrantes do grupo identificado como 'força de trabalho adicional' que excederem a lotação paradigma das unidades de 1º grau, nos termos do art. 8º da [Resolução CNJ n.º 219, de 26 de abril de 2016](#), tanto na unidade de destino quanto na unidade de origem, e enquanto perdurar a sua alocação. ([Incluído pela Resolução n. 449/CSJT, de 26 de junho de 2026](#))

§ 13. Para o efeito no disposto no inciso IV do parágrafo anterior, fica vedada, em qualquer hipótese, a inclusão de servidores(as) em outra situação. ([Incluído pela Resolução n. 449/CSJT, de 26 de junho de 2026](#))

~~Art. 6º É vedada a realização de teletrabalho pelos servidores em estágio probatório; que tenham subordinados; e que tenham sofrido penalidade disciplinar (art. 127 da Lei n.º 8.112/90) nos dois anos anteriores à indicação.~~

~~Art. 6º A realização de teletrabalho é vedada aos servidores que:~~
~~([Redação dada pela Resolução n. 207/CSJT, 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 n. 293/CSJT, de 21 de maio de 2021](#))

~~I - estejam em estágio probatório; ([Incluído pela Resolução n. 207/CSJT, de 29 de setembro de 2017](#))~~

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 n. 293/CSJT, de 21 de maio de 2021](#))

~~II - tenham subordinados; ([Incluído pela Resolução n. 207/CSJT, de 29 de setembro de 2017](#))~~ ([Revogado pela Resolução n. 293/CSJT, de 21 de maio de 2021](#))

~~III - ocupem cargo de direção ou chefia; ([Incluído pela Resolução n. 207/CSJT, de 29 de setembro de 2017](#))~~ ([Revogado pela Resolução n. 293/CSJT, de 21 de maio de 2021](#))

IV - apresentem contraindicações por motivo de saúde, constatadas em perícia médica; ([Incluído pela Resolução n. 207/CSJT, de 29 de setembro de 2017](#))

V - tenham sofrido penalidade disciplinar nos dois anos anteriores à indicação; ([Incluído pela Resolução n. 207/CSJT, de 29 de setembro de 2017](#))

~~VI - estejam fora do País, salvo na hipótese de servidores que tenha direito à licença para acompanhar o cônjuge. ([Incluído pela Resolução n. 207/CSJT, de 29 de setembro de 2017](#))~~ ([Revogado pela Resolução n. 293/CSJT, 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 n. 293/CSJT, de 21 de maio de 2021](#))

§ 2º Fica autorizado o teletrabalho para os servidores da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus 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 n. 293/CSJT, 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 Os servidores em regime de teletrabalho devem apresentar um incremento na produtividade, a ser determinado e aferido pelo titular da unidade, nunca inferior a 15%.~~

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 n. 207/CSJT, 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 n. 207/CSJT, de 29 de setembro de 2017](#))

~~§ 2º A meta de desempenho estipulada aos servidores em regime de teletrabalho será superior à dos servidores que executam mesma atividade nas dependências do órgão. ([Incluído pela Resolução n. 207/CSJT, de 29 de setembro de 2017](#))~~

§ 2º A meta de desempenho fixada para os servidores em regime de teletrabalho será superior à dos servidores que executam 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 n. 293/CSJT, de 21 de maio de 2021](#))

§ 3º O plano de trabalho a que se refere o caput deste artigo deverá contemplar: ([Incluído pela Resolução n. 207/CSJT, de 29 de setembro de 2017](#))

I – a descrição das atividades a serem desempenhadas pelo servidor; ([Incluído pela Resolução n. 207/CSJT, de 29 de setembro de 2017](#))

II – as metas a serem alcançadas; ([Incluído pela Resolução n. 207/CSJT, de 29 de setembro de 2017](#))

~~III – a periodicidade em que o servidor em regime de teletrabalho deverá comparecer ao local de trabalho para exercício regular de suas atividades; ([Incluído pela Resolução n. 207/CSJT, de 29 de setembro de 2017](#))~~

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 n. 293/CSJT, 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; ([Incluído pela Resolução n. 207/CSJT, de 29 de setembro de 2017](#))

V – o prazo em que o servidor estará sujeito ao regime de teletrabalho, permitida a renovação. ([Incluído pela Resolução n. 207/CSJT, de 29 de setembro de 2017](#))

~~Art. 9º As atividades a serem realizadas por meio do teletrabalho devem ser previamente acordadas entre a chefia imediata e o servidor, mediante registros expressos no formulário de planejamento e acompanhamento de trabalhos, a ser adotado no âmbito de cada unidade, a partir de modelo proposto no Anexo desta Resolução.~~

Art. 9º O alcance da meta de desempenho estipulada ao servidor em regime de teletrabalho equivale ao cumprimento da respectiva jornada de trabalho. ([Redação dada pela Resolução n. 207/CSJT, de 29 de setembro de 2017](#))

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

§ 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 n. 207/CSJT, de 29 de setembro de 2017](#))

~~Art. 10. A chefia imediata gerenciará a rotina de trabalho dos servidores autorizados a realizar o teletrabalho, bem como manterá registro com a indicação dos trabalhos a serem desenvolvidos, o quantitativo total de tarefas distribuídas e o período máximo para conclusão dos trabalhos.~~

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 n. 207/CSJT, 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 responsabilizar-se-á por providenciar as estruturas física e tecnológica necessárias à realização do teletrabalho.~~

Art. 12. O servidor deverá dispor de espaço físico, mobiliários e equipamentos próprios e adequados para a prestação do teletrabalho. ([Redação dada pela Resolução n. 293/CSJT, 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 n. 293/CSJT, 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, eventual dificuldade, dúvida ou informação que possa atrasar ou prejudicar a entrega do trabalho;~~

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 n. 207/CSJT, 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 – guardar sigilo das informações contidas nos processos e demais documentos, sob pena de responsabilidade, nos termos da legislação em vigor; e~~

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 n. 207/CSJT, de 29 de setembro de 2017](#)) e

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, facultando-se a reunião por teleconferência ou outro meio eletrônico no caso de servidores que tenham direito a acompanhar o cônjuge. ([Incluído pela Resolução n. 207/CSJT, de 29 de setembro de 2017](#))~~

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 n. 293/CSJT, 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 n. 293/CSJT, de 21 de maio de 2021](#))

~~Parágrafo único. 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.~~

§ 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. ([Parágrafo único transformado em § 1º pela Resolução n. 207/CSJT, 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 n. 207/CSJT, 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 n. 207/CSJT, 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 n. 293/CSJT, 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 n. 293/CSJT, 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 n. 293/CSJT, 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 atribuídas 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 trabalhos, com ou sem justificativa, a chefia imediata providenciará registro, com ciência formal do servidor, no formulário de planejamento e acompanhamento de trabalhos de que trata o Anexo.~~

§ 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 n. 207/CSJT, 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 n. 293/CSJT, 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 n. 293/CSJT, 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 n. 207/CSJT, 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, com base em indicadores e nos relatórios elaborados pelos gestores das unidades que tenham servidores atuando nesse regime;~~

~~II – acompanhar o desenvolvimento do teletrabalho no Tribunal, em avaliações com periodicidade máxima anual, com base em indicadores e nos relatórios elaborados pelos gestores das unidades que tenham servidores atuando nesse regime; ([*Redação dada pela Resolução n. 207/CSJT, de 29 de setembro de 2017*](#))~~

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 n. 293/CSJT, 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 n. 293/CSJT, 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.

~~Parágrafo único. A Comissão de que trata este artigo deverá ser composta de, no máximo, quatro integrantes, observada a representatividade das unidades participantes do teletrabalho, assegurando-se a participação de um magistrado, um servidor da área de gestão de pessoas, um servidor da área de saúde e um servidor ocupante de cargo de direção de secretaria de Vara do Trabalho.~~

§ 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. ([Parágrafo único transformado em § 1º, com redação dada pela Resolução n. 207/CSJT, de 29 de setembro de 2017](#))

~~§ 2º Os gestores das unidades participantes deverão encaminhar relatório à Comissão de Gestão do Teletrabalho, pelo menos a cada ano, apresentando a relação dos servidores que participaram do teletrabalho, as dificuldades observadas e os resultados alcançados. ([Incluído pela Resolução n. 207/CSJT, 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 n. 293/CSJT, 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 n. 293/CSJT, 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 n. 293/CSJT, 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 n. 293/CSJT, 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. Em razão da natureza do teletrabalho, os servidores autorizados a exercer o trabalho remoto não terão direito à compensação de jornada, tampouco ao pagamento de horas extraordinárias.~~

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 n. 293/CSJT, 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 n. 293/CSJT, de 21 de maio de 2021](#))

I – 1 (uma) entrevista individual, no primeiro ano de realização do teletrabalho; e ([Incluído pela Resolução n. 293/CSJT, 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 n. 293/CSJT, 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 n. 293/CSJT, de 21 de maio de 2021](#))

Art. 23. Revoga-se a [Resolução CSJT n.º 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

Este texto não substitui o original publicado no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho.