

revela que, ainda que o servidor tenha mudado o local de sua residência para ocupar cargo em comissão, não tem ele direito ao benefício nos casos em que o deslocamento ocorreu mediante alteração da sua lotação originária. No presente caso, nos termos da Portaria nº 799 /2010 da Presidência do Tribunal Regional da 8ª Região, o requerente foi removido de ofício da 4ª Vara do Trabalho de Macapá - AP para a Vara do Trabalho de Capanema - PA, com vista a exercer o cargo de Diretor de Secretaria. Para tanto, foi exonerado do cargo em comissão de Diretor de Secretaria da 4ª Vara do Trabalho de Macapá pelo Ato nº 83 /2010 e nomeado para o cargo de Diretor de Secretaria da Vara do Trabalho de Capanema pelo Ato nº 85 /2010, em vaga decorrente da exoneração da servidora Lúcia Regina Pinheiro da Silva. Diante desses contornos fáticos, e à luz dos arts. 36 da Lei nº 8.112 /1990 e 23, *caput*, e 26, parágrafo único, da Resolução nº 408 /2008 do Tribunal Regional, fica claro que a remoção do requerente, mediante exoneração do cargo exercido na 4ª Vara do Trabalho de Macapá e nomeação para cargo vago na Vara do Trabalho de Capanema, implicou alteração da sua lotação, sendo indevido o auxílio-moradia. Recurso administrativo conhecido e não provido. [TST-RecAdm-1342-19.2011.5.08.0000 - Rel. Min. Dora Maria da Costa - Órgão Especial, 8/5/2012 - DEJT 11/5/2012]

Verifica-se, portanto, que o Órgão Especial do TST entendeu que o deslocamento de servidor no âmbito de um mesmo TRT, ainda que para o exercício de cargo em comissão, equivale à "alteração de lotação", não dando causa ao pagamento de auxílio-moradia, considerando a vedação prevista no art. 60-B, inciso VIII, da Lei nº 8.112/1990.

Deve-se atinar que, nos termos do art. 36 da Lei nº 8.112/1990, todo deslocamento de um servidor no âmbito de um mesmo quadro é considerada uma remoção. Não se faz exceção para aquele que é deslocado para o exercício de cargo em comissão.

Considerando o exposto, incluiu-se o inciso VIII ao art. 2º da minuta de Resolução contemplando redação semelhante à do inciso VII do art. 68, da Resolução CJF nº 4/2008.

Desta sorte, conforme entendimento prevalecente no CSJT nas razões de decidir que ensejaram a aprovação da Resolução CSJT 167/2016 e precedente do Órgão Especial do TST, as nomeações para ocupar cargo em comissão que resultarem em **alteração de lotação**, seja em razão de redistribuição ou remoção, não geram direito ao auxílio-moradia por não preencherem os requisitos legais.

Ainda oportuno ponderar que dificilmente se consubstanciaria situação em que a remoção preceda a nomeação para o cargo em comissão e a esta esteja desvinculada. A realidade que se verifica nos Tribunais é da concomitante remoção com a nomeação para cargo em comissão. Aspecto que disso se deduz é que diante da atual aplicação que tem manifestado os Tribunais Regionais do Trabalho, eventual interpretação diversa dos contornos delineados no Pedido de Providências nº ensejará irreversível impacto orçamentário em dramática realidade que se descortina com a Emenda Constitucional nº 95/2016, consoante redação conferida ao artigo 107 da Carta Magna.

Desta sorte, concluo, com esteio na Lei 8.112/90, artigo 36, na Resolução CSJT 167/2016, em especial artigo 2º, VIII, nos fundamentos adotados no Pedido de Providências, e na decisão do Órgão Especial do Tribunal Superior do Trabalho no RecAdm-1342-19.2011.5.08.0000, que nomeações para ocupar cargo em comissão que resultarem em alteração de lotação, seja em razão de redistribuição ou remoção, não geram direito ao auxílio-moradia por não preencherem os requisitos legais.

Ante o exposto, nego provimento ao Pedido de Providências.

ISTOPOSTO

ACORDAM os Membros do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, por maioria, negar provimento ao Pedido de Providências. Vencida a Exma. Desembargadora Conselheira Ana Paula Tauceda Branco, relatora, e a Exma. Desembargadora Conselheira Anne Helena Fischer Inojosa. Brasília, 21 de maio de 2021.

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

Desembargador SÉRGIO MURILO RODRIGUES LEMOS
Redator Designado

Resolução

Resolução

Resolução CSJT Nº 293/2021

RESOLUÇÃO CSJT Nº 293, DE 21 DE MAIO DE 2021.

Altera a Resolução CSJT nº 151, de 29 de maio de 2015, que incorpora a modalidade de teletrabalho às práticas institucionais dos órgãos do Judiciário do Trabalho de primeiro e segundo graus, de forma facultativa, observada a legislação vigente.

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, Kátia Magalhães Arruda, Augusto César Leite de Carvalho e José Roberto Freire Pimenta, os Exmos. Desembargadores Conselheiros Lairto José Veloso, Nicanor de Araújo Lima, Anne Helena Fischer Inojosa e Sérgio Murilo Rodrigues Lemos, o Exmo. Procurador-Geral do Trabalho, Dr. Alberto Bastos Balazeiro, e o Exmo. Presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, Juiz Luiz Antonio Colussi,

considerando a competência do Conselho Superior da Justiça do Trabalho para expedir normas gerais de procedimento relacionadas à gestão de pessoas, no âmbito dos órgãos de primeiro e segundo graus da Justiça do Trabalho, nos termos do art. 111-A, II, § 2º, da Constituição Federal;

considerando as inovações trazidas pelas Resoluções CNJ nºs 298/2019, 371/2021 e 375/2021 à Resolução CNJ nº 227/2016, que regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário; e

considerando a decisão proferida nos autos do Processo CSJT-AN-951-71.2020.5.90.0000,

R E S O L V E:

Art. 1º A Resolução CSJT nº 151, de 29 de maio de 2015, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 2º [...]

[...]

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.

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.

[...]

Art. 5º [...]

[...]

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.

[...]

§ 6º (Revogado)

[...]

§ 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, cujo contato com a unidade dar-se-á, preferencialmente, por teleconferência ou outro meio eletrônico.

[...]

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:

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;

II - (Revogado);

III - (Revogado);

[...]

VI - (Revogado).

§ 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.

§ 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.

Art. 8º [...]

[...]

§ 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.

§ 3º [...]

[...]

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;

[...]

Art. 12. O servidor deverá dispor de espaço físico, mobiliários e equipamentos próprios e adequados para a prestação do teletrabalho.

Parágrafo único. O Tribunal não arcará com nenhum custo para aquisição de bens ou serviços destinados ao servidor em teletrabalho.

Art. 13. [...]

[...]

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

X -

realizar exame periódico anual, de acordo com as regras da unidade de saúde do Tribunal, conforme disposto na Resolução CNJ nº 207/2015.

[...]

§ 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.

§ 5º O servidor deverá apresentar declaração de que cumpre todos os requisitos para realizar o teletrabalho.

§ 6º O Tribunal poderá vistoriar o local de trabalho, que deverá permanecer adequado durante todo o período de realização do teletrabalho.

[...]

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.

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.

[...]

Art. 19. [...]

[...]

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;

II-A – propor à Presidência do Tribunal o quantitativo de servidores e as unidades que poderão executar suas atividades no regime de teletrabalho;

[...]

§ 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.

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.

§ 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.

§ 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.

[...]

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.

[...]

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:

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

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

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.”

Art. 2º Republicue-se a Resolução CSJT nº 151, de 29 de maio de 2015, com as alterações introduzidas por esta Resolução.

Art. 3º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 21 de maio de 2021.

MARIA CRISTINA IRIGOYEN PEDUZZI
Ministra Presidente

Resolução CSJT Nº 292/2021

RESOLUÇÃO CSJT Nº 292, DE 20 DE MAIO DE 2021.

Dispõe sobre a Política de Governança de Tecnologia da Informação e Comunicação do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (PGTIC).

O **CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO**, em sessão extraordinária, na modalidade virtual, com início à 00:00 hora do dia 12/5/2021 e encerramento à 00:00 hora do dia 19/5/2021, sob a Presidência da Exma. Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Presidente do Conselho, com a participação dos Exmos. Ministros Conselheiros Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Aloysio Corrêa da Veiga, Kátia Magalhães Arruda, Augusto César Leite de Carvalho e José Roberto Freire Pimenta, os Exmos. Desembargadores Conselheiros Lairto José Veloso, Nicanor de Araújo Lima, Anne Helena Fischer Inojosa e Sérgio Murilo Rodrigues Lemos,

considerando que, conforme o Art. 111-A, II, § 2º, da Constituição Federal, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho exerce o papel de órgão central do sistema da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus;

considerando o disposto na Resolução nº 370, de 28 de janeiro de 2021, do Conselho Nacional de Justiça, que estabelece a Estratégia Nacional de Tecnologia da Informação e Comunicação do Poder Judiciário (ENTIC-JUD);

considerando os macrodesafios do Poder Judiciário fixados pela Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026, em especial o que trata do "Fortalecimento da Estratégia Nacional de TIC e de Proteção de Dados";

considerando as recomendações disciplinadas pelo Tribunal de Contas da União nos Acórdãos TCU-Plenário 1.603/2008, 2.471/2008, 2.308/2010, 1.145/2011, 1.233/2012, 2.585/2012 e 3.117/2014, que versam sobre a Governança de Tecnologia da Informação e Comunicação na Administração Pública Federal;

considerando o teor presente no Referencial Básico de Governança Organizacional, 3ª Edição, publicado pelo Tribunal de Contas da União;

considerando a prática do princípio da padronização de soluções de TIC como fator determinante de economicidade, deeficiência e de melhor atendimento aos jurisdicionados da Justiça do Trabalho;

considerando a prática da inovação tecnológica, da transformação digital e da modernização como elementos transformadores de serviços prestados pela Justiça do Trabalho em prol de melhores serviços jurisdicionais à sociedade;

considerando que as práticas de Governança Colaborativa em ações e projetos de TIC são fatores de sucesso essenciais para a inovação, a transformação digital e para a maximização de resultados com adequada otimização de recursos;

considerando a decisão proferida nos autos do Processo CSJT-AN-1102-03.2021.5.90.0000,

R E S O L V E:

Art. 1º A Política de Governança de Tecnologia da Informação e Comunicação do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (PGTIC) passa a ser disciplinada nos termos desta Resolução.

CAPÍTULO I DAS DEFINIÇÕES

Art. 2º Para fins desta Resolução, adotam-se as seguintes definições:

I – Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC): ativo tecnológico estratégico que utiliza a computação como meio para produzir, armazenar, acessar, tramitar e disseminar informações;

II - Governança de TIC: conjunto de diretrizes, estruturas decisórias organizacionais, processos de trabalho e mecanismos de controle que visam assegurar que as decisões e ações relativas à gestão e ao uso da TIC se mantenham alinhadas às necessidades institucionais e contribuam para o cumprimento da missão e o alcance das metas organizacionais;

III – Princípios e diretrizes de TIC: são os elementos que traduzem o comportamento desejado em orientações práticas de gestão para a área de TIC