



**Estado de Santa Catarina**  
**Tribunal de Justiça**

Ata de Reunião n. 007/2021	Comitê Gestor do Trabalho Não Presencial
----------------------------	------------------------------------------

**DADOS**

**Local, data e horário**

Sala de videoconferência - <https://vc.tjsc.jus.br/presidenciaadministrativo> – 22 de fevereiro de 2021 – 10h00min.

**Tema**

Cientificação da Res. CNJ n. 371/2021, apresentação propostas de alteração da Res. N. 227/2016 do CNJ e certificado digital

<b>Participante</b>	<b>Cargo</b>	<b>Assinatura</b>
Juíza Carolina Ranzolin Nerbass	Presidente do Comitê Gestor do Trabalho Não Presencial	
Juiz Silvio José Franco	Representante da Corregedoria-Geral da Justiça (membro do Comitê)	Ausência justificada.
Rodrigo Granzotto Peron	Diretor-Geral Administrativo (membro do Comitê)	
Graciela de Oliveira Richter Schmidt	Diretora de Saúde (membro do Comitê)	
Anna Claudia Kruger	Diretora de Tecnologia da Informação (membro do Comitê)	
Rafael Giorgio Ferri	Diretor de Gestão de Pessoas (membro do Comitê)	
Raphael Jaques de Souza	Assessor Técnico da Diretoria de Gestão de Pessoas	
Fernanda Joaquim da Silva Lipinski	Representante da área técnica – Seção de Análise de Cargos - DGP (membro do Comitê)	
Guilherme Peres Fiuza Lima	Representante do SINJUSC (membro do Comitê)	

**DELIBERAÇÕES – Resumo**

Aberta a reunião, a Sra. Fernanda apresentou sinteticamente os dados atualizados do trabalho não presencial: total de 408 servidores em teletrabalho, sendo 403 na modalidade integral, 3 na modalidade parcial e 2 na modalidade parcial em caráter experimental; o regime de home office da Res. GP n. 31/2021 totalizou 102 colaboradores, sendo 63 na modalidade integral e 39 na modalidade parcial.

Ato contínuo, o Sr. Raphael apresentou:

1) Resolução CNJ n. 371/2021 (SEI n. 0006926-26.2021.8.24.0710)

A Resolução CNJ n. 371/2021, em seu art. 1º, revogou as alíneas “b” e “c” do art. 5º da Resolução CNJ n. 227/2016, as quais estabeleciam a vedação à realização de teletrabalho pelos servidores que “tenham subordinados” e “ocupem cargo de direção ou chefia”, respectivamente. Além disso, em seu art. 2º, conferiu nova redação à alínea “a” do art. 5º da Resolução CNJ n. 227/2016, no sentido de flexibilizar a realização de teletrabalho pelos servidores em estágio probatório – até então integralmente vedada –, cuja restrição passa a ser apenas no primeiro ano do período de estágio.

O Comitê deliberou que, por ora, não haja a alteração dos regimentos internos – Resolução TJ n. 22 de 15 de agosto de 2018 e Resolução GP n. 30 de 3 de novembro de 2020–, até que sejam analisadas pelo Conselho Nacional de Justiça as propostas a serem apresentadas no processo administrativo n. 0004013-71.2021.8.24.0710. Todavia, os pedidos administrativos relacionados à realização de teletrabalho serão analisados, observando-se as regras introduzidas pela Resolução CNJ n. 371/2021, aplicando-se o que for mais benéfico ao servidor.

2) Propostas de revisão da Resolução CNJ n. 227/2016 apresentadas pelo CNJ (SEI n. 0004013-71.2021.8.24.0710)



### 2.1. Sugestão 1: Admissibilidade de teletrabalho para servidores em estágio probatório

A sugestão de alteração apresentada pelo Conselho Nacional de Justiça consiste na substituição da alínea “a” do inciso I do art. 5º nos seguintes termos: “Art. 5º [...] a) estejam nos três primeiros meses do estágio probatório e, após este período, somente será permitido o teletrabalho parcial durante o estágio probatório”.

O Sr. Rafael sugeriu a exclusão de prazo mínimo de estágio probatório, com vistas a fortalecer o papel do gestor e não prejudicar os servidores já experientes que migram de um cargo para o outro.

O Sr. Guilherme agradeceu e parabenizou a possibilidade do teletrabalho parcial.

O Comitê aprovou a sugestão de exclusão do prazo mínimo de estágio probatório para o ingresso no teletrabalho nas modalidades integral e parcial, pelas seguintes razões:

a) muitos servidores que ingressam no estágio probatório já possuem maturidade profissional e experiência na área em que irão atuar, seja porque eram ocupantes de cargo comissionado seja porque ocupavam outro cargo efetivo; e b) os gestores terão autonomia para avaliar cada servidor em estágio probatório, ao ponto de decidir, preferencialmente em conjunto com a equipe de trabalho, o momento certo de autorizar o ingresso desse servidor no programa de teletrabalho, independentemente do tempo de estágio.

### 2.2. Sugestão 2: Revogação da vedação de teletrabalho para servidores ocupantes de cargos de direção ou chefia ou que possuem subordinados

Destacou-se a recente decisão do Conselho Nacional de Justiça proferida nos autos n. 0000778-62.2021.2.00.0000, em que foi autorizada a revogação das alíneas “b” e “c” do inciso I do artigo 5º da Resolução CNJ n. 227/2016, levada a efeito por meio da Resolução CNJ n. 371/2021.

O Sr. Rafael consignou que concorda com a decisão do CNJ, devendo-se focar na sugestão de redação de relativização do §2º do art. 9º da Res. CNJ n. 227/2016 que veda o contato com as partes e advogados, e alertar a questão de horário de expediente.

A Srª Anna asseverou que não vê óbice quanto o horário de expediente do gestor porque o superior hierárquico do gestor é quem vai autorizar o ingresso dele no teletrabalho, sendo que o controle será por meio da produtividade. Logo, o gestor vai se responsabilizar pelo cumprimento das metas.

O Sr. Guilherme propôs alertar o CNJ de que no horário de expediente tem que ter alguém para fazer o atendimento tanto ao público interno como externo.

O Comitê deliberou para que fosse apresentada uma proposta de redação para viabilizar a flexibilização do disposto no § 2º do art. 9º da Resolução CNJ n. 227/2016, porquanto o contato com as partes e advogados é indispensável para os gestores, propondo-se a inclusão de § 7º ao dispositivo, que dispõe: Art. 9º [...] § 7º O disposto no § 2º deste artigo poderá ser flexibilizado, diante das peculiaridades do caso concreto, para permitir o contato durante o horário de expediente do Poder Judiciário.

### 2.3. Sugestões 3 e 5: Dispensa do comparecimento periódico e utilização de ferramentas de comunicação digital para interação da equipe

No tocante ao comparecimento periódico do servidor em teletrabalho, o Conselho Nacional de Justiça propõe a substituição da redação do § 2º do art. 5º, assim disposto: “Art. 5º [...] § 2º Recomenda-se que os órgãos do Poder Judiciário criem alternativas para que o servidor em teletrabalho não deixe de vivenciar a cultura organizacional.”

Na mesma linha de posicionamento, aquele órgão sugere a revogação do inciso III do § 3º do art. 6º, o qual estabelece a necessidade de constar no plano de trabalho a informação dos dias em que o servidor realizará atividades no regime presencial.

O Comitê anui com a sugestão, tratando-se de relevante evolução promovida pelo Conselho Nacional de Justiça, sobretudo diante da experiência obtida durante a pandemia da COVID-19, que comprovou a possibilidade de vivenciar a cultura organizacional ou proporcionar o aperfeiçoamento dos servidores por meio das ferramentas de tecnologia e de comunicação, promovendo-se a socialização digital. Tal previsão, todavia, não afasta a possibilidade de presença física do servidor em teletrabalho, em situações justificadas, desde que assegurado prazo razoável para o comparecimento.

### 2.4. Sugestão 4: Exclusão da exigência de produtividade mínima superior à dos servidores que exercem as mesmas atividades no regime presencial

Concernente a essa sugestão, o Conselho Nacional de Justiça propõe seja conferida nova redação ao § 2º do art. 6º, no seguinte sentido: “Art. 6º [...] § 2º A meta de desempenho estipulada aos servidores em regime de teletrabalho não poderá ser inferior à dos servidores que executam mesma atividade nas dependências do órgão, sem comprometer a proporcionalidade e a razoabilidade, e sem embaraçar o direito ao tempo livre.”

A Drª Carolina asseverou que se deve manter o percentual de aumento de 20% para os servidores em teletrabalho, devendo-se a redação proposta do CNJ ser inserida no regime do *home office*.



**Estado de Santa Catarina**  
**Tribunal de Justiça**

O Sr. Rafael ressaltou a importância de aproveitar o momento de flexibilização do CNJ, concordando-se com a sugestão. Todavia, não implicará na revogação do percentual de aumento de 20%. O Sr. Guilherme afirmou a importância de se considerar a quantidade de atendimentos internos para mensurar o percentual de aumento, devendo-se nivelar a longo prazo o teletrabalho ao *home office*.

O Comitê aprovou a redação proposta pelo Conselho Nacional e Justiça, pois preserva o instituto do teletrabalho, sobretudo perante o olhar atento da sociedade, ao vedar expressamente que essa produtividade seja inferior à da equipe presencial.

3) Sugestões adicionais para aprimoramento da Resolução CNJ n. 227/2016 (SEI n. 0004013-71.2021.8.24.0710)

3.1. Admissibilidade do teletrabalho parcial para servidores ocupantes de cargos com atividades externas às dependências do órgão

O Comitê deliberou em submeter à reflexão do Conselho Nacional de Justiça a proposta de flexibilização da vedação contida no parágrafo único do art. 1º da Resolução CNJ n. 227/2016, com o intuito de permitir a realização de teletrabalho, na modalidade parcial, aos servidores ocupantes de cargos com atribuições que exigem a realização de atividades externas às dependências do órgão.

3.2. Relativização das regras do estágio probatório

Caso não seja acatada a proposta apresentada na oportunidade da análise da Sugestão 1 do Conselho Nacional de Justiça, o Comitê propôs à relativização das regras que restringem a realização de teletrabalho por servidores em estágio probatório.

Uma primeira sugestão consiste na possibilidade de realização de teletrabalho pelo servidor que, ainda que em estágio probatório, tenha adquirido a estabilidade em outro cargo efetivo do Poder Judiciário, sem quebra de vínculo funcional, sendo, portanto, estável no serviço público. Por sua vez, sugere-se, também, seja permitida a manutenção no teletrabalho do servidor, efetivo ou exclusivamente comissionado, que eventualmente venha a ser investido em (novo) cargo efetivo, desde que permaneça na mesma lotação.

3.3. Permissão aos Tribunais para fornecer equipamentos de informática e mobiliário de propriedade do Poder Judiciário aos servidores em teletrabalho, observadas premissas mínimas

O Sr. Rafael afirmou ser importante prever esta possibilidade de fornecimento de equipamentos.

A Sr. Anna aludiu que continuam estudando o impacto desta possibilidade, que é uma questão etérea, devendo-se deixar em aberto no momento de incerteza, pois não se sabe a adesão e a economia. Quanto menos restrita a regra é melhor, pois fica à critério do caso concreto.

O Sr. Guilherme consignou ser necessária esta transição, e elogiou o comodato de equipamentos fornecidos pelo PJSC.

O Comitê deliberou para sugerir que o Conselho Nacional de Justiça preveja a permissão para que os Tribunais de Justiça viabilizem o fornecimento desses equipamentos e mobiliário aos servidores em teletrabalho, mediante a fixação de requisitos mínimos referentes aos limites de utilização, manutenção, guarda e responsabilidade, nos termos da proposta elaborada pela Conselheira Maria Cristiana Simões Amorim Ziouva, a seguir transcrita: “O Tribunal, conforme disponibilidade e regulamento próprio, poderá conceder ao servidor serviço de atendimento remoto de tecnologia e comunicação, além de equipamentos do patrimônio institucional necessários à execução do teletrabalho, ficando o servidor sujeito à responsabilização por eventuais danos”.

3.4. Hipóteses de instauração de procedimento administrativo disciplinar

A Resolução CNJ n. 227/2016 estabelece, no *caput* do art. 10, a necessidade de abertura de procedimento administrativo disciplinar para apuração de responsabilidade ao ser verificado o descumprimento de deveres dos servidores em teletrabalho, elencados em seu art. 9º, ou em caso de denúncia identificada. Logo, enseja a instauração indistinta de procedimentos disciplinares, mesmo em situações de menor relevância ou que poderiam ser equacionadas por outros meios.

O Sr. Guilherme sustentou que a redação acaba burocratizando sempre, que a instauração de PAD deveria ser quando houver prejuízo à instituição.

A Drª Graciela asseverou que é importante termos outras formas de avaliação e acompanhamento antes que chegue a problemas mais sérios na Junta Médica, com abertura de PAD.

A Drª Carolina asseverou que não devemos trabalhar as regras com as exceções.

O Sr. Rodrigo consignou que não concorda com a banalização dos PAD's para qualquer infração por descumprimento de meta, que esse excesso de processos disciplinares sobrecarrega a Presidência e instaura um clima ruim com os servidores em teletrabalho, e que os PAD's deveriam ficar relegados para infrações de maior gravidade ou para o descumprimento reiterado de metas (negligência/desídia/reincidência).



**Estado de Santa Catarina**  
**Tribunal de Justiça**

O Comitê deliberou para que fosse proposta uma nova redação para o parágrafo único do art. 10, nos seguintes termos: Art. 10. [...] Parágrafo único. Além da temporária ou definitiva suspensão imediata do regime de teletrabalho conferido a servidor, a autoridade competente promoverá a abertura de procedimento administrativo disciplinar para apuração de responsabilidade caso evidenciada a ocorrência de infração disciplinar.

3.5. Prorrogação automática do teletrabalho

O Comitê deliberou para compartilhar com o Conselho Nacional de Justiça a exitosa experiência do Poder Judiciário Catarinense, para avaliação quanto à possível alteração da Resolução CNJ n. 227/2016 no tocante às regras de prorrogação do teletrabalho de forma automática, independentemente de requerimento e de renovação de documentos, observado o período de duração constante no plano de trabalho quando do ingresso do servidor no programa.

Na sequência passou-se ao próximo item da pauta: Certificado digital

O Sr. Rafael arguiu a necessidade de revogar o entendimento de que o servidor em teletrabalho deve arcar com os custos do certificado digital, porquanto é imprescindível para acesso a sistemas e assinaturas em documentos fiscais, contábeis e de controle (GFIP, por exemplo). Ademais, com o advento do Sistema Eletrônico de Execução Unificado –SEEU e o avanço do trabalho não presencial em larga escala (home office) referido dispositivo é necessário para a execução das atividades.

A Dr<sup>a</sup> Carolina consignou a sua preocupação quanto à questão orçamentária.

A Sr<sup>a</sup> Anna explicou que não haveria impacto financeiro significativo.

O Comitê deliberou para modificar o entendimento, eximindo o servidor em teletrabalho dos custos com o certificado digital.

A Sr<sup>a</sup> Fernanda questionou acerca dos servidores em teletrabalho que já arcaram com este custo, sendo esclarecido pela Dr<sup>a</sup> Carolina que para esses servidores vale a regra vigente à época.

O último item da pauta se refere ao processo SEI n. 9225/2015, em que houve decisão de desconto em folha.

A Sr<sup>a</sup> Fernanda explicou que houve o descumprimento da meta de maio de 2019, tendo sido aceita a justificativa de complexidade do trabalho pelo gestor e determinada a compensação no mês seguinte. Todavia, a servidora se desligou do teletrabalho em 1º de julho de 2019, restando impossibilitada a compensação. A DGP apurou o déficit de produtividade, convertido em horas, em 3h18min e decidiu pelo desconto em folha. A servidora fez pedido de reconsideração requerendo que fosse considerada a produção excedente dos meses anteriores, tendo o chefe imediato anuído com o pedido, sendo indeferido o pedido. Na sequência a servidora encaminhou manifestação pleiteando a revogação da decisão, porquanto não foi oportunizado prestar esclarecimentos, tampouco foi cientificada à época de que deveria compensar o déficit de produtividade no mês subsequente. Tendo em vista a excepcionalidade do caso elevou-se ao Comitê Gestor do Trabalho Não Presencial.

O Sr. Rodrigo se resguardará a se manifestar na instância recursal.

O Sr. Guilherme questionou se não há possibilidade de contribuir em outra unidade, pois não vê benefício em descontar, que o melhor seria propor uma compensação.

A Dr<sup>a</sup> Carolina afirmou que a servidora compensasse o déficit de produtividade na própria unidade.

O Comitê deliberou para autuar como recurso administrativo, com posterior deliberação pelo Senhor Diretor-Geral Administrativo.

Em seguida a Sr<sup>a</sup> Fernanda apresentou os dados do acompanhamento semestral dos servidores em teletrabalho do 1º semestre de 2020: diminuição no índice de inadimplentes em 5,5% (fev/2020- 11,5%; 1º semestre de 2020- 6%); 62% dos servidores em teletrabalho tiveram a sua meta ajustadas; dos 124 descumprimento da meta: em 112 foram aceitas as justificativa e 12 foi determinada a compensação no mês seguinte; quanto ao aumento da qualidade do trabalho entregue pelo servidor após o início do teletrabalho em 51% se manteve, em 48% aumentou e em 1% diminuiu; no aspecto quanto a qualidade de vida, este semestre respondida pelo próprio servidor, apurou-se: 79% aumento, 19% manteve e 2% diminuiu; quanto ao nível de satisfação com o teletrabalho: muito satisfeito 73% para os servidores e 63% para os gestores, satisfeito 26% para os servidores e 36% para os gestores e parcialmente satisfeito 1% para ambos.

Por fim, a Dr<sup>a</sup> Carolina determinou que fosse encaminhado o parecer com as deliberações a serem remetidas ao Conselho Nacional de Justiça.

Nada mais havendo, a reunião foi encerrada.