



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PROCESSO N° CSJT-Cons-13552-51.2016.5.90.0000

A C Ó R D ã O

(Conselho Superior da Justiça do Trabalho)

CSFTR/ /

CONSULTA. AUTORIZAÇÃO PARA QUE SERVIDORES DA ÁREA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO QUE ESTEJAM EM ESTÁGIO PROBATÓRIO LABOREM NA MODALIDADE DE TELETRABALHO. DESCABIMENTO. 1. Nos termos do *caput* do art. 76 do RICSJT, “o Plenário decidirá sobre consulta, em tese, relativa à dúvida suscitada por Presidente de Tribunal Regional do Trabalho na aplicação de dispositivos legais e regulamentares concernentes à matéria de competência do Conselho, somente se a considerar relevante e o tema extrapolar interesse individual”. 2. Este Conselho editou, em 29 de maio de 2015, a Resolução n°. 151, que incorpora a modalidade de teletrabalho às práticas institucionais dos órgãos do Judiciário do Trabalho de primeiro e segundo grau, de forma facultativa, observadas algumas condições, entre elas, a vedação do teletrabalho aos servidores em estágio probatório. Tal vedação se faz imperiosa, sobretudo porque é durante esse período que a Administração avaliará se o servidor possui os requisitos necessários ao desempenho do cargo público que exerce, sendo que essa avaliação é condição para a aquisição da estabilidade (§4º do artigo 41 da Constituição Federal de 1988). 3. Consulta admitida e respondida no sentido da impossibilidade.

Vistos, relatados e discutidos estes autos do Conselho Superior da Justiça do Trabalho em Consulta n°.

Firmado por assinatura digital em 14/10/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PROCESSO N° CSJT-Cons-13552-51.2016.5.90.0000

CSJT-Cons-13552-51.2016.5.90.0000, em que é Consulente TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO.

Trata-se de Consulta formulada pelo E. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região acerca da possibilidade de autorização, por parte deste Conselho, para que servidores da área de Tecnologia de Informação - TI, em estágio probatório, possam exercer suas atividades em teletrabalho.

Processo autuado e a mim distribuído em 1º de julho de 2016, fazendo-se conclusão para relatar no dia 03 de agosto de 2016.

É o relatório.

V O T O

CONHECIMENTO

De acordo com o *caput* do art. 76 do Regimento Interno do CSJT, o presente remédio jurídico é cabível para a apreciação de consultas relativas a dúvidas suscitadas por Presidentes de Tribunais Regionais do Trabalho na aplicação de dispositivos legais e regulamentares concernentes à matéria de competência deste Conselho, conforme transcrição a seguir:

“Art. 76. O Plenário decidirá sobre consulta, em tese, relativa a dúvida suscitada por Presidente de Tribunal Regional do Trabalho na aplicação de dispositivos legais e regulamentares concernentes a matéria de competência do Conselho, somente se a considerar relevante e o tema extrapolar interesse individual”.

Outrossim, tendo este Colegiado competência para apreciar o presente feito, haja vista que a questão posta trata de tema



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PROCESSO N° CSJT-Cons-13552-51.2016.5.90.0000

relevante, o qual extrapola, sem dúvida alguma, interesse meramente individual, haja vista que diz com a organização dos trabalhos nas diversas unidades jurisdicionais do país, conheço da presente Consulta.

MÉRITO

Cuida-se de Consulta formulada pelo Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, acerca da possibilidade de autorização, deste Conselho, para que servidores da área de Tecnologia de Informação - TI, em estágio probatório, possam exercer suas atividades em teletrabalho.

Traslado o inteiro teor do ofício do TRT9, *in litteris*:

“Com os meus cumprimentos, informo Vossa Excelência que este Regional vem envidando esforços para adequar suas despesas ao difícil cenário orçamentário trazido pelos cortes impostos pela Lei 13.255/2016 – Lei Orçamentaria Anual – LOA, sem prejudicar a prestação jurisdicional.

Dando continuidade às ações de economia de recursos, está em elaboração estudo para desocupação de imóvel locado, que abriga os servidores da área de Tecnologia da Informação, cujo custo de manutenção mensal é de R\$ 98.590,97. Entretanto, tal medida depende de realocação de todos os servidores nos imóveis próprios, o que se mostra inviável devido à quantidade de servidores e ao exíguo espaço disponível nos demais prédios do Regional. Por outro lado, em se permitindo que servidores de TI laborem na modalidade de teletrabalho, seria possível êxito na desocupação do imóvel e conseqüente economia de recursos.

No entanto, considerando que grande parte dos cargos de TI deste Tribunal foram criados pela Lei 12.927 de 27 de dezembro de 2013, e tiveram seu provimento em 2014, muitos dos servidores mencionados encontram-se em estágio probatório, sendo vedado o teletrabalho, conforme Art. 6º da Resolução CSJT 151/2015.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PROCESSO N° CSJT-Cons-13552-51.2016.5.90.0000

Ante o exposto, consulto Vossa Excelência a respeito da possibilidade de autorizar servidores da área de Tecnologia deste Regional que estejam em estágio probatório a laborarem na modalidade de teletrabalho de forma a corroborar com as ações de economia de recursos propostas por este Tribunal.

Ao ensejo, renovo a Vossa Excelência manifestação de elevado apreço e distinta consideração”.

Decido.

Primeiramente, destaco a ausência de expressa previsão legal sobre a possibilidade de exercício de teletrabalho pelos servidores públicos.

Não obstante, esse Conselho editou, em 29 de maio de 2015, a Resolução n°. 151, que incorpora a modalidade de teletrabalho às práticas institucionais dos órgãos do Judiciário do Trabalho de primeiro e segundo grau, de forma facultativa, observadas algumas condições.

Isto dito, transcrevo, neste momento, trechos da análise empreendida sobre esta Consulta constante da informação CSJT/CGPES n°. 95/2016, prestada pela Coordenadoria de Gestão de Pessoas, com os quais concordo e que ora adoto como razões de decidir:

“(…)

1) A realização do Teletrabalho é facultativa: o art. 3º especifica as condições para a realização do teletrabalho, estabelecendo que é uma faculdade do Tribunal adotar ou não essa modalidade de prestação de serviço e restringindo-a a serviços em que o desempenho do servidor possa ser objetivamente mensurado.

Além disso, o parágrafo 1º do artigo 5º acrescenta que a adesão ao teletrabalho, apesar de ser uma faculdade a ser adotada pelos Tribunais



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PROCESSO N° CSJT-Cons-13552-51.2016.5.90.0000

Regionais do Trabalho de acordo com a conveniência do serviço, não constitui direito, nem dever do servidor.

Dessa forma, vê-se que os servidores da área de TI do TRT da 9a Região não são obrigados a aderirem a essa modalidade de prestação de serviço.

2) Indicação de servidores interessados: o art. 5º e seus incisos estabelecem que o gestor da unidade deve indicar, dentre os servidores interessados, aqueles que realizarão atividades fora das dependências do Tribunal, obedecidos critérios para essa indicação, quais sejam: prioridade dos servidores com deficiência, desde que apresentem dificuldade de deslocamento; o limite máximo de servidores em teletrabalho, por unidade, é de 30% da respectiva lotação, o qual poderá ser majorado para até 50% por decisão do Presidente do Tribunal; o teletrabalho deve ser atribuído a servidor que demonstre comprometimento com as tarefas recebidas e habilidades de autogerenciamento do tempo e de organização. Ademais, o § 5º do mesmo artigo, aponta que as áreas de gestão de pessoas e de saúde do Tribunal poderão auxiliar no processo seletivo dos servidores, dentre os interessados, que tenham perfil mais adequado à realização do teletrabalho. Evidente, portanto, que o servidor, além do interesse, deve apresentar perfil adequado para trabalhar nessa modalidade de prestação de serviço. Sobre essa questão, vale ressaltar que o teletrabalho é tema de estudo no Conselho Nacional de Justiça, por meio do Procedimento de Comissão n° 0003437-54.2015.2.00.0000, da Comissão de Eficiência Operacional e Gestão de Pessoas e, em agosto de 2015, a minuta da regulamentação foi levada à consulta pública e um dos pontos levantados foi a exigência de adequação do perfil do servidor ao teletrabalho.

3) Incremento de produtividade: o art. 8º estabelece que os servidores em regime de teletrabalho devem apresentar um incremento de produtividade de no mínimo 15%, a ser determinado e aferido pelo titular da unidade.

Quanto a esse dispositivo, duas questões devem ser avaliadas. A primeira, as atividades desempenhadas pelo servidor devem ser passíveis de mensuração;



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PROCESSO N° CSJT-Cons-13552-51.2016.5.90.0000

a segunda, é que o gestor da unidade deve conhecer a média de produtividade do servidor, para assim, com base nela, exigir-lhe o incremento. E esse parâmetro lhe será apresentado quando do labor presencial.

4) Prazo para a prestação do teletrabalho: apesar da norma não fixar prazo para o servidor estar em teletrabalho, depreende-se dos artigos 5º, 10, 13 e 15 que poderá haver um prazo acordado para a realização da tarefa de forma remota, sinalizando desse modo, a possibilidade de o servidor voltar à prestação de suas atividades de forma presencial. Logo, há de se observar que o servidor em teletrabalho poderá, a qualquer tempo, voltar às atividades *in loco*, ou seja, voltar a sua unidade de lotação. Conseqüentemente, o Tribunal deverá lhe assegurar o lugar para a prestação de serviço.

5) O servidor deve possuir estrutura física e tecnológica: o art. 12 evidencia que o servidor é responsável por providenciar aporte físico e tecnológico para a realização do teletrabalho. Aqui, mais uma vez, fica claro o ato de vontade do servidor de querer ou não prestar o serviço remotamente. Cabe a ele avaliar a possibilidade de atender as exigências de estrutura física e tecnológica.

6) Vedação do teletrabalho aos servidores em estágio probatório: o artigo 6º é expresso ao proibir esta modalidade de trabalho aos servidores que se encontram em estágio probatório.

Tal vedação teve como referência os normativos de outros órgãos, como o STF (Resolução n° 568/2016), o TCU (Resolução n° 139/2009 e Portaria n° 99/2010), o TST (Resolução Administrativa n° 1499/2012) e o TJDF (Resolução n° 12/2015) que adotam a mesma proibição.

Na minuta de Resolução do CNJ, levada a consulta popular em agosto de 2015, a proibição do teletrabalho aos servidores em estágio probatório também consta no seu artigo 4º.

Ademais, a vedação constante da norma deste Conselho tem por fundamento o art. 20 da Lei n° 8.112/90, que estabelece:



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PROCESSO N° CSJT-Cons-13552-51.2016.5.90.0000

"o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório por período de vinte e quatro meses, durante o qual a sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo, observados os seguintes fatores:

- I – assiduidade;
- II – disciplina;
- III – capacidade de iniciativa;
- IV – produtividade; e
- V – responsabilidade."

O § 1º do mesmo artigo dispõe que “quatro meses antes de findo o período do estágio probatório, será submetida à homologação da autoridade competente a avaliação do desempenho do servidor, realizada por comissão constituída para essa finalidade, de acordo com o que dispuser a lei ou o regulamento da respectiva carreira ou cargo, sem prejuízo da continuidade de apuração dos fatores enumerados nos incisos I a V do caput deste artigo”.

A seu turno, o artigo 41 da Constituição Federal de 1988, alterado pela Emenda Constitucional 19/98, estabeleceu que serão estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público. E, ainda, o parágrafo 4º, acrescenta que para a aquisição da estabilidade, é condição obrigatória a avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade.

Assim, num primeiro momento, parece haver controvérsia no prazo do estágio probatório.

Em que pese o STF não ter se posicionado definitivamente sobre o prazo de cumprimento do estágio probatório, ele se manifestou sobre o assunto, em 2009, no julgamento do MS 12523, quando passou a entender que a estabilidade e o estágio são institutos interligados e por isso o prazo do estágio probatório é de três anos.

Desse modo, o estágio probatório corresponde ao intervalo entre a entrada em efetivo exercício do servidor e a aquisição da estabilidade, e seu cumprimento apresenta-se formalmente no regramento jurídico. E, para tornar-se estável, o servidor investido em cargo efetivo deve cumprir as exigências previstas nesses dispositivos.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PROCESSO N° CSJT-Cons-13552-51.2016.5.90.0000

No entanto, a exigência do cumprimento do estágio probatório vai além da mera formalidade. É nesse período que a Administração afere se o servidor público possui aptidão e capacidade para o desempenho do cargo de provimento efetivo no qual ingressou por força de concurso público.

Segundo o Prof. Paulo Modesto, em seu artigo "Estágio Probatório: questões controversas", o estágio probatório trata de "período de experiência, supervisionado pela Administração, destinado a verificar a real adequação de agentes públicos ocupantes de cargos de provimento efetivo ou de provimento vitalício na primeira fase da relação funcional que encetam com o Estado. Neste lapso de tempo, busca-se avaliar a retidão moral, a aptidão para a função, a disciplina, a responsabilidade, a assiduidade, a dedicação e a eficiência dos agentes empossados e em exercício, mediante observações e inspeções regulares. Neste período, além disso, deve a Administração velar pelo treinamento e adaptação dos novos integrantes da organização pública, selecionados a partir de concurso público".

Dessa forma, vê-se que no estágio probatório busca-se a aferição da adaptabilidade do servidor ao desempenho de suas novas funções e a exigência do efetivo exercício ou exercício real da função. É o momento da Administração observar, de forma concreta, a adaptação do agente ao serviço, bem como suas qualidades, habilidades e atitudes frente as novas atribuições. Não fora assim, não se teria a exigência imposta à Administração de constituir uma comissão com a única finalidade de efetuar a "avaliação especial do desempenho" dos servidores em estágio probatório (art. 41, §4º da CF/88).

Importante lembrar que, adquirida a estabilidade, o servidor público somente perderá o cargo em virtude de sentença judicial transitada em julgado ou mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa.

Com isso, a avaliação de desempenho durante o estágio probatório torna-se especial e obrigatória, sendo diferente da avaliação normal de desempenho, realizada periodicamente pela Administração, voltada a aferir a qualidade da atuação de servidores estáveis.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PROCESSO N° CSJT-Cons-13552-51.2016.5.90.0000

Ademais, no período do estágio probatório, o novo servidor é inserido na cultura organizacional do órgão. É o momento da Administração lhe apresentar as políticas, diretrizes e procedimentos operacionais e, conseqüentemente, seus valores e crenças oportunizando, ainda, a melhoria do clima da organização.

Nesse momento de relação órgão/servidor, padrões de comportamento são regulados, ações são delimitadas e, por meio da consolidação de integrações e intenções, o *modus operandi* é desenvolvido.

Outro ponto importante é que, no período do estágio probatório, o novo servidor desenvolve o espírito de equipe. No relacionamento com os colegas, por meio do trabalho em equipe, o novato aprende, troca informações, participa e demonstra comportamentos.

Nesse sentido, quando o TRT-9 solicita que os servidores em estágio probatório exerçam suas atividades em teletrabalho, retira-os do convívio do ambiente de trabalho. Ao exercer suas atribuições no lar, o servidor novato, poderá não desenvolver os quesitos que lhe serão cobrados mais tarde.

(...)"

Retomo, a partir daqui.

Entendo, *data venia*, que a Consulta ora sob apreciação transcende a questão da vedação do teletrabalho aos servidores em estágio probatório. É que, diante dos argumentos transcritos, a mim me parecem claras as restrições às quais a pretensão do Regional consulente está submetida, que não se limitam à vedação do teletrabalho aos servidores em estágio probatório. Isso porque a justificativa trazida pelo Regional para pleitear a autorização para permitir o teletrabalho aos servidores em estágio probatório, qual seja, desocupar imóvel locado, que abriga os servidores da área de Tecnologia da Informação, esbarra também nas demais condições trazidas na Resolução n°. 151 do CSJT.

A meu sentir, ainda que houvesse autorização para que servidores em estágio probatório laborassem em teletrabalho, o fato é



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PROCESSO N° CSJT-Cons-13552-51.2016.5.90.0000

que o Regional ainda assim não poderia, como demonstra querer no ofício, determinar que todos os servidores da área de tecnologia da informação se utilizassem dessa modalidade, ou parte deles.

A esse respeito, chamo atenção para a disposição contida no artigo 3° da Resolução 151, no sentido de ser facultativa a realização do teletrabalho. O §1° do artigo 5° reforça essa característica. Por isso, tem-se que a referida resolução impede o tribunal de determinar a adesão de servidores a essa modalidade de trabalho.

Por outro lado, a resolução possibilita que o servidor que esteja laborando em regime de teletrabalho volte a realizar suas atividades presencialmente a qualquer tempo, do que se conclui que o tribunal deve assegurar a este servidor o lugar adequado para a prestação do serviço. É dizer, todo e qualquer servidor tem o direito a trabalhar em sua unidade, sendo o teletrabalho uma faculdade, a qual deve ser utilizada no interesse do serviço, sem transferência de ônus ao servidor e sem criar em seu favor, igualmente, benefícios não previstos em lei. O que importa, ao fim e ao cabo, é o interesse público, o que está demonstrado, inclusive, pela necessidade de aumento na produtividade do servidor submetido a esse regime especial.

Veja-se também que o inciso II do artigo 5° da Resolução impõe limite máximo de servidores em teletrabalho por unidade, qual seja, o de 30% (podendo ser aumentado para 50%). Isto é, o Tribunal está obrigado a manter, em cada setor, servidores trabalhando presencialmente.

De grande relevância é a questão abordada pelos §§ 2° e 5° do artigo 5° da Resolução, que tratam do critério que será utilizado para indicação dos servidores que realizarão teletrabalho. Depreende-se dos dispositivos que, além de interesse, o servidor deve demonstrar



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PROCESSO N° CSJT-Cons-13552-51.2016.5.90.0000

perfil adequado para o teletrabalho, a ser avaliado pela chefia imediata e pelo gestor da unidade. Isso indica que não se pode nem se deve adotar uma postura de autorização prévia e linear para admissão do teletrabalho, senão a de verificar, em cada caso, a sua conveniência.

No mais, mesmo que o caso tratasse apenas da possibilidade de servidores em estágio probatório laborarem em teletrabalho, ainda assim entendo que a autorização buscada não poderia vingar, forte nas razões apresentadas no item 6 acima transcrito, mormente porque é durante esse período que a Administração avaliará se o servidor possui os requisitos necessários ao desempenho do cargo público que exerce, sendo que essa avaliação é condição para a aquisição da estabilidade (§4º do artigo 41 da Constituição Federal de 1988). Ou seja, não apenas o trabalho técnico do servidor deve ser avaliado, mas igualmente a sua postura, o seu relacionamento com os colegas, a disponibilidade para trabalhar em grupo, proatividade etc. Esses requisitos, os quais são avaliados durante o estágio probatório, só o podem ser presencialmente.

Os problemas orçamentários enfrentados pela Justiça do Trabalho, *data venia*, não podem servir de argumento para a exceção buscada pelo tribunal consulente, até porque, antes de autorizar uma medida dessa natureza, muitas outras providências podem e devem ser tomadas, a exemplo da economia em gastos correntes (água, luz, cafezinho etc.), mediante a adoção de novas posturas por parte de todos e a conscientização relativamente ao consumo ecologicamente responsável.

De par com isso, são muitos os servidores estáveis do quadro de todos os tribunais que podem ser os destinatários da aludida modalidade de trabalho especial.

Por fim, destaco a importância do período de estágio probatório na formação do servidor, tendo em vista que é "*o momento da*



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PROCESSO N° CSJT-Cons-13552-51.2016.5.90.0000

Administração lhe apresentar as políticas, diretrizes e procedimentos operacionais e, conseqüentemente, seus valores e crenças oportunizando, ainda, a melhoria do clima da organização".

Com base em tais premissas, penso não ser possível autorizar que os servidores da área de Tecnologia da Informação do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (ou de qualquer área, de qualquer tribunal), que estejam em estágio probatório, laborem na modalidade de teletrabalho.

CONCLUSÃO

Conheço da consulta formulada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região e, no mérito, analisando-a, decido no sentido de lhe responder negativamente, isto é, no sentido de não ser possível conceder a autorização para os servidores da área de Tecnologia da Informação do Regional (ou de qualquer área específica), que estejam em estágio probatório, laborarem na modalidade de teletrabalho.

ISTO POSTO

ACORDAM os Membros do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, por unanimidade, **conhecer** da consulta formulada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região e, no mérito, analisando-a, **decidir** não autorizar os servidores da área de Tecnologia da Informação do Regional (ou de qualquer área específica), que estejam em estágio probatório, a laborar na modalidade de teletrabalho.

Brasília, 30 de Setembro de 2016.

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

DESEMBARGADOR FABIO TÚLIO CORREIA RIBEIRO
Conselheiro Relator