



EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO
EXMO. SR. DESEMBARGADOR DO TRABALHO PRESIDENTE

Requer suspensão da aplicabilidade da Resolução CNJ nº 481/22 e da Portaria Conjunta SEAP/GVP/SECOR nº 7/23 no âmbito da Justiça do Trabalho Federal da 12ª Região

SINTRAJUSC – SINDICATO DOS TRABALHADORES NO PODER JUDICIÁRIO FEDERAL NO ESTADO DE SANTA CATARINA, entidade sindical de primeiro grau, inscrita no CNPJ sob o nº 02.096.537/0001-22, com sede em Florianópolis/SC, neste ato representado pela Coordenadora-Geral DENISE MOREIRA SCHWANTES ZAVARIZE, pelos procuradores (instrumento de mandato em anexo), que recebem intimações em Florianópolis/SC, na Av. Prof. Othon Gama D'Eça, nº 677, cj. 807, Ed. The Office Avenida, Bairro Centro, CEP 88.015-240, vem à presença de V. Exa. dizer e requerer o seguinte:

**1 – Resolução CNJ nº 481, de 22/11/2022.
Portaria Conjunta SEAP/GVP/SECOR nº 7, de 17/01/2023.**

1.1. A partir da deliberação do Plenário do CNJ em Sessão Ordinária realizada em 08/11/2022, para fins de apreciação do PCA nº 0002260-11.2022.2.00.0000, restou editada a Resolução CNJ nº 481, de 22/11/2022, publicada no DJe em 25/11/2022, a qual *“Revoga as Resoluções vigentes à época da pandemia do Coronavírus e altera as Resoluções CNJ n. 227/2016, 343/2020, 345/2020, 354/2020 e 465/2022”*.

Entre as medidas entabuladas no texto da citada Resolução CNJ nº 481/22, destaca-se **(a)** a limitação do quantitativo de servidores em regime de teletrabalho, o qual *“não poderá exceder 30% (trinta por cento) do quadro permanente da Vara, Gabinete ou Unidade Administrativa”* (art. 1º, ao alterar a redação do art. 5º, III, da Resolução CNJ nº 227/16), bem como **(b)** a fixação do prazo de 60 (sessenta) dias para entrada em vigor da citada Resolução, a contar de sua publicação (art. 7º).



1.2. No âmbito da Justiça do Trabalho no Estado de Santa Catarina, esta E. Corte editou a Portaria Conjunta SEAP/GVP/SECOR nº 7, de 17/01/2023, publicada no DEJT em 19/01/2023, a qual *“Dispõe sobre a realização de teletrabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região”*.

No mesmo compasso da Resolução CNJ nº 481/22, a Portaria Conjunta 7/23 **(a)** determinou que *“A quantidade de servidores(as) em regime de teletrabalho por dia útil, não poderá ser superior a 30% da lotação efetiva de cada Unidade, arredondando-se as frações para o número inteiro imediatamente superior”* (art. 10), **(b)** prevendo sua entrada em vigor *“em 28-01-2023”* (art. 29).

1.3. Todavia, a suspensão da aplicabilidade da Resolução CNJ nº 481/22, bem como da Portaria Conjunta SEAP/GVP/SECOR nº 7/23, é medida que se impõe, pelas razões a seguir expostas.

2 – Legitimidade da entidade sindical requerente.

2.1. A Constituição Federal faculta às entidades sindicais a defesa dos interesses individuais ou coletivos dos membros da categoria representada, tanto na esfera administrativa quanto na judicial, nos termos de seus **arts. 8º, III, e 37, VI**. Na mesma linha segue o disposto no **art. 240 da Lei nº 8.112/90**¹.

Ainda, nos termos do que prescreve o art. 9º, III, da Lei nº 9.784/99², *“organizações e associações representativas, no tocante a direitos e interesses coletivos”* são legitimados como interessados no processo administrativo.

2.2. O SINTRAJUSC é entidade sindical de primeiro grau, que congrega os **trabalhadores no Poder Judiciário Federal no Estado de Santa Catarina, quaisquer que sejam os órgãos a que estejam vinculados**. Nessas circunstâncias, nos termos da Constituição e do art. 5º de seu Estatuto³, compete-lhe

¹ **Art. 240.** Ao servidor público civil é assegurado, nos termos da Constituição Federal, o direito à livre associação sindical e os seguintes direitos, entre outros, dela decorrentes:

a) de ser representado pelo sindicato, inclusive como substituto processual; (...)

² **Art. 9º** São legitimados como interessados no processo administrativo: (...)

III. as organizações e associações representativas, no tocante a direitos e interesses coletivos; (...)

³ **Art. 5º** O SINTRAJUSC tem por prerrogativas e deveres:

I. representar e defender perante as autoridades judiciárias e administrativas os interesses gerais da categoria profissional e os interesses individuais de seus filiados, relativos à atividade profissional, podendo atuar na condição de substituto processual e autor em Mandados de Segurança Coletivos e Ação Civil Pública; (...)



a defesa, em juízo ou fora dele, dos interesses individuais e coletivos da categoria profissional.

Evidente, pois, a legitimidade da entidade requerente.

3 – Fundamentos à suspensão da aplicação da Resolução CNJ nº 481/22 e da Portaria Conjunta SEAP/GVP/SECOR nº 7/23.

3.1. Consoante narrado, a Resolução CNJ nº 481/22 alterou, entre outras, a redação da Resolução CNJ nº 277/16, a qual *“Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências”*.

Ao alterar a redação do art. 5º, III, da Resolução CNJ nº 227/16, a Resolução CNJ nº 481/22 limitou o quantitativo de servidores em regime de teletrabalho a 30% (trinta por cento) do quadro permanente da Vara, Gabinete ou Unidade Administrativa:

Art. 1º O art. 5º da Resolução CNJ n. 227/2016 passa a vigorar com a seguinte alteração:

“Art. 5º Compete ao gestor da unidade sugerir à Presidência ou à outra unidade por ela definida os nomes dos servidores interessados em atuar em regime de teletrabalho, cujo pleito será deferido desde que haja interesse da Administração e, quando for o caso, interesse público, observadas as seguintes diretrizes:

I – poderão pleitear o teletrabalho, integral ou parcial, todos os servidores, inclusive para residir fora da sede de jurisdição do tribunal, desde que não incidam em alguma das seguintes vedações:

.....
III – 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 inciso I, 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.**” (NR)

De acordo com o art. 7º da Resolução, esta *“entra em vigor decorridos 60 (sessenta) dias da sua publicação”*, ocorrida no DJe em 25/11/2022, uma sexta-feira.

Com a finalidade de implementar as alterações impostas pelo CNJ, no âmbito deste e. TRT12, foi editada a Portaria Conjunta SEAP/GVP/SECOR nº 7/23, assim dispondo quanto ao quantitativo de servidores em teletrabalho:



Art. 10. A quantidade de servidores(as) em regime de teletrabalho por dia útil, não poderá ser superior a 30% da lotação efetiva de cada Unidade, arredondando-se as frações para o número inteiro imediatamente superior.

§ 1º As unidades poderão ter até 100% dos(as) servidores(as) laborando em regime de teletrabalho parcial, desde que mantido limite diário de 30% estabelecido no *caput*, caso em que deverá haver revezamento entre os teletrabalhadores(as).

§ 2º Não serão consideradas no cômputo do percentual estabelecido no *caput* as situações previstas no art. 6º, inciso “b”, no art. 7º, *caput* e parágrafo único, e os servidores lotados nos Núcleos de Justiça 4.0 – apoio às Unidades Judiciárias ou lotados provisoriamente em outras unidades administrativas até a efetiva implantação dos referidos núcleos.

A citada Portaria Conjunta, na forma de seu art. 29, “*entra em vigor em 28-01-2023*”, ou seja, meros 9 (nove) dias após sua publicação no DEJT em 19/01/2023.

Como consequência da drástica redução do percentual de servidores em teletrabalho, um grande número de servidores deverá restabelecer o exercício de atividades presenciais em cada órgão ou unidade, o que, à toda evidência, não pode ser exigido de modo abrupto.

3.2. Em primeiro lugar, o prazo concedido é muito curto para todas as providências necessárias para uma mudança desse porte, o que demonstra a **ausência de razoabilidade e proporcionalidade** da medida, em franca violação ao disposto no art. 2º da Lei nº 9.784/99.

Como é notório, os servidores se adequaram às novas condições de trabalho e confiaram na Administração, no sentido de que o teletrabalho perduraria. Exigir-se que os mesmos voltem ao trabalho presencial, em tão curto espaço de tempo, representa verdadeira violação ao princípio da **segurança jurídica**.

Diversos deles, inclusive, arcaram com custos elevados com a compra de mobiliários, equipamentos próprios e adequados à execução das atividades, como computadores, cadeiras ergonômicas, aquisição de planos de internet, etc., para adequação dos espaços físicos de que dispunham, de modo a permitir que os postos de trabalho – em casa – fossem tão ou mais eficientes do que aqueles que encontravam no trabalho presencial. Esse dever, ademais, lhes foi imposto pelo **§ 4º do art. 9º da Resolução CNJ nº 277/16** e é repisado pelo **art. 18, caput e § 1º, da Portaria Conjunta SEAP/GVP/SECOR nº 7/23**.

Outros, confiando na manutenção do teletrabalho, passaram a residir em outras localidades, e, até mesmo, no exterior.

Inegável que a implantação das medidas de retorno ao trabalho presencial deve respeitar a diversidade dos servidores, seja em decorrência de desigualdades regionais ou mesmo de situações particulares dos mesmos.



Não foram observadas, na forma dos arts. 20 e 21 da LINDB, as consequências práticas da retomada do trabalho presencial, nem mesmo a conveniência e a oportunidade de exclusão do cálculo do percentual máximo fixado, por exemplo, daqueles servidores cujas atividades não demandam atendimento ao público ou daqueles que já tiveram ajustado com a Administração deste Tribunal o exercício das atividades em regime de teletrabalho, cujas situações, por estarem plenamente constituídas, estão protegidas pelo disposto nos **arts. 6º, § 1º, e 24 da LINDB**.

Portanto, o prazo conferido para retorno ao trabalho presencial, sejam os meros 60 (sessenta) dias contados da publicação da Resolução CNJ nº 481/22, sejam os míseros 9 (nove) dias após a publicação da Portaria Conjunta SEAP/GVP/SECOR nº 7/23, é **excessivamente curto** para adoção de todas as providências necessárias para uma alteração desse porte no regime de trabalho dos servidores.

Como dito, muitos servidores passaram a residir em localidades diversas do local de trabalho, inclusive no exterior. Tantos outros, ainda, tomaram posse e entraram em exercício durante a pandemia de Covid-19 e, por essa razão, jamais se deslocaram até a localidade em que estão lotados para realização de trabalho presencial.

3.3. Em segundo lugar, o prazo concedido (a partir de 25.11, data de publicação da Res. 481/22) coincidiu em sua maior parte com o recesso do Poder Judiciário, com o período de suspensão dos prazos processuais e de massivo gozo de férias pelos servidores e magistrados, aspecto este que, por si só, dificulta – sem necessidade – o pretendido retorno às atividades presenciais dos servidores.

Cumprе referir que é praxe em muitas empresas privadas a concessão de férias coletivas no interregno mencionado, o que dificulta sobremaneira a adoção das medidas necessárias pelos servidores que demandam mudança de domicílio para retomarem as atividades presenciais.

3.4. Por fim, não é razoável que o prazo para redução do quantitativo de servidores em regime de teletrabalho e para retomada do trabalho presencial seja computado da publicação da Resolução CNJ nº 481/2022.

Isso porque, na esteira do disposto no art. 5º da Resolução CNJ nº 277/16 e do art. 6º da Portaria Conjunta SEAP/GVP/SECOR nº 7/23, a especificação de quais servidores deverão retornar ao trabalho presencial ou permanecerem em teletrabalho compete a cada Tribunal.



De fato, parece mais razoável que o prazo necessário para adequação do quantitativo de servidores em regime de teletrabalho tenha seu termo inicial fixado na **data em que definidos quais servidores serão mantidos em regime de teletrabalho e quais deverão retomar o trabalho presencial.**

3.5. Diante destes aspectos antes suscitados, não resta dúvida de que a exigência de apenas 30% (trinta por cento) de servidores em teletrabalho, no curto prazo de 60 (sessenta) dias, durante o prazo de recesso forense e férias, desatende à LINDB, que prevê a **necessidade de estipulação de “regime de transição quando indispensável para que o novo dever ou condicionamento de direito seja cumprido de modo proporcional, equânime e eficiente e sem prejuízo aos interesses gerais”** (art. 23).

Logo, o novo dever imposto pela Resolução CNJ nº 481/22 e pela Portaria Conjunta SEAP/GVP/SECOR nº 7/23 deve ser implantado de forma gradativa, com a fixação de regime de transição que observe, inclusive, mas não só, **(a)** a estipulação de prazo razoável à formulação e à apreciação de pedidos de remoção independentemente do interesse da Administração (art. 36, III, da Lei nº 8.112/90) e de redistribuição (art. 37 da Lei nº 8.112/90), bem como **(b)** a realização de estudo acerca da existência de claros de lotação para fins de publicação de editais de remoção, ainda anteriormente ao retorno dos servidores às atividades presencialmente nas localidades em que lotados.

3.6. Ainda, deve-se sopesar que, muito embora a Resolução CNJ nº 481/22 e a Portaria Conjunta SEAP/GVP/SECOR nº 7/23 atinjam uma significativa parcela de servidores, a edição das mesmas desobedeceu ao **princípio da publicidade** (art. 37 da CF e art. 2º da Lei nº 9.784/99), eis que não foram precedidas do necessário e oportuno diálogo com as entidades representativas da categoria profissional, traduzindo-se como medidas autoritárias e antidemocráticas.

Os servidores, enquanto administrados, possuem direito constitucional à participação para fins de definição e adoção de medidas administrativas, tanto que a LINDB expressamente prevê, inclusive, a possibilidade de realização de ***“consulta pública para manifestação de interessados (...), a qual será considerada na decisão”*** para fins de edição de atos normativos (art. 29).

3.7. Do mesmo modo, ao limitar o quantitativo de servidores em teletrabalho, a Resolução CNJ nº 481/22 também **afronta o princípio da autonomia administrativa dos Tribunais**, assegurada pelos arts. 96, I, ‘a’, e 99, *caput*, da CF, tanto que a própria Resolução CNJ nº 277/16, ao regulamentar o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário, prevê em seu art. 4º que sua realização fica ***“a critério dos***



órgãos do Poder Judiciário e dos gestores das unidades”.

Cite-se, por oportuno, que outros Tribunais, quando da adoção das medidas indicadas pela Res. 481/22, justamente porque escudados na autonomia administrativa, flexibilizaram os termos daquela Resolução.

Exemplificativamente, o E. **TRT21**, através do Ato nº 19/23 da Presidência⁴, excluiu do cômputo do quantitativo máximo de servidores em teletrabalho “os assistentes de juízes da reserva técnica e os servidores lotados na Secretaria de Tecnologia e Informação ou unidade que vier a substituí-la, tendo em vista as peculiaridades do trabalho dos servidores de T.I.”.

Da mesma forma, o E. **TRF1**, na Circular nº 5/23, esclareceu que não integram o limite de 30% (trinta por cento) os servidores “vinculados à área de tecnologia da informação”, os que ingressarem em teletrabalho como alternativa à “remoção para acompanhar cônjuge ou por motivo de saúde (...) em face da necessidade de preservação da força de trabalho”, e os que integrarem “condição especial de trabalho”. A Circular, ainda, assegura que “o conceito de unidade poderá ser ampliado”, bem como possibilita seja “concedido período de 30 dias de trânsito aos servidores que estiverem residindo fora da localidade de lotação”.

3.8. A retomada do trabalho presencial configura, pois, evidente retrocesso, que não se coaduna com os objetivos do teletrabalho previstos no art. 3º da Resolução CNJ nº 277/16, tais como o aumento da qualidade de vida dos servidores, o aumento da produtividade e qualidade do trabalho, economia de tempo e redução de custos com deslocamentos, contribuição com programas socioambientais, diminuição da emissão de poluentes, redução de consumo de água, de energia elétrica, de papel e de outros bens e serviços disponibilizados nos órgãos do Poder Judiciário.

Enfim, a abrupta redução do percentual de servidores em teletrabalho para patamares inclusive inferiores àqueles verificados anteriormente à pandemia de Covid-19, não atende, pois, sob qualquer aspecto, ao **princípio da eficiência** a que está submetida a Administração Pública por força do **art. 37 da CF** e do **art. 2º da Lei nº 9.784/99**, tampouco os fins sociais do teletrabalho e mesmo o bem comum (art. 5º da LINDB).

3.9. Por todos os argumentos ora expostos, inarredável se mostra a suspensão da aplicação da Resolução CNJ nº 481/22 e da Portaria Conjunta SEAP/GVP/SECOR nº 7/23 no âmbito deste c. Tribunal.

⁴ Disponível em: <<https://www.trt21.jus.br/legislacao/expediente/ato/2023/19>>. Acesso em 26/01/2023.



4 – Requerimentos.

FACE AO EXPOSTO, requer:

(a) a imediata suspensão da aplicação, no âmbito desta Eg. Corte, da Resolução CNJ nº 481/22 e da Portaria Conjunta SEAP/GVP/SECOR nº 7/23, até que ato da Presidência aprove proposta da Comissão de Gestão do Teletrabalho, devidamente justificada a partir de procedimento democrático que permita a participação ativa dos servidores interessados e em atenção à autonomia administrativa do Tribunal e aos objetivos do teletrabalho (art. 3º da Resolução CNJ nº 277/16), o quantitativo de servidores a exercer atividades em regime de teletrabalho, observadas as peculiaridades regionais, as particularidades dos servidores e as situações constituídas, estabelecendo-se, ainda, regime de transição que contemple, entre outros, a formulação de pedidos de remoção e de redistribuição e a publicação de editais de remoção;

(b) diante da ausência de quaisquer prejuízos ao interesse público e à eficiência administrativa, haja vista os elevados índices de produtividade dos servidores vinculados a este e. Tribunal durante as restrições sanitárias decorrentes da pandemia de Covid-19, que a Resolução CNJ nº 481/22 e a Portaria Conjunta SEAP/GVP/SECOR nº 7/23 sejam implementadas com as seguintes alterações:

(b.1) que o quantitativo máximo de servidores em regime de teletrabalho seja fixado em **50% (cinquenta por cento)** do quadro permanente da Vara, Gabinete ou Unidade Administrativa;

(b.2) que não sejam computados em citado quantitativo máximo, permitindo-lhes a manutenção do teletrabalho, os(as) servidores(as): gestantes e lactantes; portadores de deficiência, doença grave ou com indicação médica de teletrabalho; que tenham filhos, cônjuge, companheiro ou dependente legal portador de deficiência, doença grave ou incapacidade temporária ou permanente sob sua supervisão; que preencham os requisitos para concessão de licença para acompanhamento de cônjuge ou companheiro (art. 84 da Lei nº 8.112/90); que estejam participando de cursos, capacitação, pesquisa ou seminários de aperfeiçoamento; que executem atividades sob o regime do Programa de Gestão e Desempenho (PGD) de que trata o Decreto nº 11.072/22; vinculados à área de tecnologia da informação; que exercem atividades de assessoria, uma vez que a natureza da atividade não pressupõe atendimento ao público; residentes em localidades distantes daquelas em que estão lotados (e mesmo em outros estados e países), diante dos



compromissos pessoais assumidos;

(b.3) que sejam excluídos do percentual aqueles servidores que já firmaram contrato de teletrabalho com a Administração e que estão desempenhando suas atividades normalmente;

(c) sucessivamente, que sejam prorrogados os prazos fixados no art. 7º da Resolução CNJ nº 481/22 e no art. 29 da Portaria Conjunta SEAP/GVP/SECOR nº 7/23 para implementação das medidas por elas impostas;

Pede deferimento.

Florianópolis, 26 de janeiro de 2023.

P.p.

Pedro Maurício Pita Machado
OAB/RS 24.372 – OAB/SC 12.391-A

P.p.

Luciano Carvalho da Cunha
OAB/RS 36.327 – OAB/SC 13.780-A

P.p.

Fabrizio Costa Rizzon
OAB/RS 47.867 – OAB/SC 19.111-A

P.p.

Jean Felipe Ibaldo C. da Silva
OAB/RS 71.886