



Número: **0006711-84.2019.2.00.0000**

Classe: **PROCEDIMENTO DE COMPETÊNCIA DE COMISSÃO**

Órgão julgador colegiado: **Plenário**

Órgão julgador: **Gab. Cons. Valtércio de Oliveira**

Última distribuição : **05/09/2019**

Assuntos: **Resolução CNJ 227**

Segredo de justiça? **NÃO**

Justiça gratuita? **NÃO**

Pedido de liminar ou antecipação de tutela? **NÃO**

Partes		Procurador/Terceiro vinculado	
CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA - CNJ (REQUERENTE)			
CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA - CNJ (REQUERIDO)			
Documentos			
Id.	Data da Assinatura	Documento	Tipo
3778758	15/10/2019 15:41	Informações	Informações
3778764	15/10/2019 15:41	Comissão nº 0006711-84.2019.2.00.0000 - Ofício 470 Anamatra	Informações
3778763	15/10/2019 15:41	Comissão nº 0006711-84.2019.2.00.0000 - Manifestação Anamatra	Informações

Ofício ANAMATRA nº 470/2019 com manifestação anexa protocolados em formato PDF.



Ofício ANAMATRA nº 470/2019

Brasília/DF, 14 de outubro de 2019

Exmo. Sr.
Conselheiro Valtécio Ronaldo de Oliveira
Conselho Nacional de Justiça
Brasília – DF

Excelentíssimo Conselheiro,

Tendo em vista ao Procedimento de Competência de Comissão 0006711-84.2019.2.00.0000 que trata de possível regulamentação do teletrabalho, submetemos à V. Exa. Manifestação que segue anexa.

Ao ensejo, apresento protestos de estima e respeito.



Noemia Porto
Presidente da ANAMATRA



**Excelentíssimo Senhor Conselheiro Valtécio, de Oliveira, Relator do
Procedimento de Competência de Comissão 0006711-84.2019.2.00.0000**

ANAMATRA – ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO, entidade associativa de caráter nacional e que congrega os Juízes do Trabalho do Brasil, inscrita no CNPJ/MF sob o nº 00.536.110/0001-72, com sede no SHS, Quadra 06, Bloco E, Conjunto A, Salas 602 a 608, Ed. Business Center Park – Brasil 21, Brasília/DF, CEP: 70.316-000, neste ato representada por sua Presidente, a Juíza Noemia Porto, vem, respeitosamente, por meio de seu advogado Pedro Luiz Bragança Ferreira inscrito na OAB/DF, sob o n. 39.964 à presença de Vossa Excelência, apresentar a sua manifestação nos autos em epígrafe.

A ANAMATRA é entidade representativa da magistratura do trabalho de todo o Brasil, estando-lhe cometido o dever estatutário de defender os direitos e as prerrogativas de seus associados e das suas associadas, nos termos dos artigos 2º e 3º de seu estatuto social.

De início, a requerente enaltece o espírito democrático que norteou o despacho exarado por V. Exa. para que todas as associações nacionais representativas se fizessem presentes no debate em torno do teletrabalho para magistrados e magistradas.

Trata-se de instituto de grande importância e sua discussão não pode ser travada sem que se tenha em mente as garantias constitucionais da vitaliciedade, da inamovibilidade e da irredutibilidade de subsídios destacadas à magistratura (CF, art. 95, I a III), tampouco o princípio da independência funcional (CF, art. 95, I, II e III, e 93, IX, concretizados no art. 41 da Loman).

Ademais, como o tema é relevante e pode se conectar, certamente, com os aludidos predicamentos da magistratura, destaca-se, desde logo, que para a construção de eventual e futura normativa é fundamental que comissões ou grupos de trabalho possam contar com a participação das associações representativas, e seguidos tais estudos de audiências públicas. A ampliação do debate certamente poderá favorecer a construção de uma política pública judiciária adequada para tais desafios.

Sobre esses pilares, a ANAMATRA apresentará sua manifestação que segue.

SHS Qd. 06 Bl. E Conj. A - Salas 602 a 609 - Ed. Business Center Park - Brasília/DF - CEP: 70316-902
Fone: 61. 3322-0266 - www.anamatra.org.br



1. PREMISSA NECESSÁRIA: O(A) MAGISTRADO(A) NÃO ESTÁ SUJEITO(A) A CONTROLE DE HORÁRIO

Os(as) magistrados(as) têm, por imperativo legal, que cumprir suas obrigações na unidade jurisdicional em que se encontram lotados(as), tal qual previsto nos “deveres” elencados no art. 35 da Loman.

Todavia, são considerados(as) agentes de poder, no sentido de que detêm o monopólio da decisão estatal e, por isso, guardam a missão de fazer prevalecer os princípios constitucionais e o conteúdo próprio do Estado Democrático do Direito. Dessa forma, diferem dos típicos servidores públicos e, por isso, o tratamento de ambos deve ser distinto¹. A condição de integrantes de carreira de Estado é compatível com o mister que exercem, precipuamente quanto à complexidade, intensidade e abrangência do significado da prestação jurisdicional.

Conseqüentemente, os(as) magistrados(as) não se sujeitam a controle de horário de trabalho. Basta que estejam disponíveis para oferecer a melhor prestação jurisdicional possível e para o atendimento de partes e advogados.

Nessa esteira de raciocínio, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) já vem decidindo desde o ano de 2007, quando expressamente se manifestou no sentido de que *o juiz, todavia, não está submetido a jornada fixa de trabalho; as atividades realizadas pelo juiz no cumprimento de seus deveres funcionais não se restringem e não se exaurem na observância do horário do expediente do órgão judiciário* (PP 1006-28.2007.2.00.0000).

Cumpre lembrar que o exercício da função jurisdicional deve ser cumprido com liberdade e independência dentro da unidade jurisdicional em que os(as) magistrados(as) atuam. Em razão disso, não se admite poder existir um controle de horário de suas funções, sendo relevante destacar que nesse âmbito (da unidade judiciária) trata-se da autoridade máxima do Poder Judiciário.

1 Nesse sentido foi a decisão proferida pelo CNJ no Recurso Administrativo sobre Pedido de Providências nº 000292-34.2008.00.0000, consoante se vê dos seguintes excertos: *Os magistrados são agentes públicos ou órgãos de poder e não servidores públicos. (...) Dessa forma, o regime jurídico em que os magistrados exercem suas funções é diverso dos servidores públicos.*



Tal circunstância não encerra privilégio dos membros da magistratura, tendo em vista que em diversos ramos do serviço público existem agentes de poder e servidores que, por sua independência, não possuem controle de jornada.

Decisões mais recentes do CNJ confirmam esse posicionamento histórico.

Veja-se:

RECURSO ADMINISTRATIVO. RECLAMAÇÃO DISCIPLINAR REMETIDA À CORREGEDORIA LOCAL. IRRESIGNAÇÃO RECURSAL PERANTE O CNJ. DESCABIMENTO. MAGISTRATURA E MAGISTÉRIO. CUMULAÇÃO. COMPATIBILIDADE. AUSÊNCIA DE PREJUÍZO DA PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. PRECEDENTES.

(...)

2. Conquanto o Juiz tenha o dever de cumprir com suas obrigações, por imposição legal (LOMAN, art. 35), no que se inclui a observância à presença no Juízo em que atua, bem como a uma jornada de trabalho, é assegurado a ele o exercício da sua função com liberdade e como forma de garantir a autonomia e independência do próprio Poder Judiciário, conclusão essa que resulta da exegese do artigo 95 da Constituição Federal.

3. A liberdade conferida ao magistrado, no que diz respeito à frequência e ao horário de trabalho, já foi reconhecida por este Conselho Nacional de Justiça no julgamento do Pedido de Providências n. 0001006-28.2007.2.00.0000, Conselheiro José Adonis Callou de Araújo Sá, onde assentado que "o juiz, todavia, não está submetido a jornada fixa de trabalho; as atividades realizadas pelo juiz no cumprimento de seus deveres funcionais não se restringem e não se exaurem na observância do horário do expediente do órgão judiciário".

4. O exercício da magistratura não se sujeita à jornada de trabalho pré-definida, a qual pode ser estipulada pelo próprio magistrado conforme sua disponibilidade, cabendo entender a compatibilidade constitucionalmente exigida como aquela que não prejudica a devida prestação jurisdicional.

5. "Apesar do dever do juiz de cumprir os deveres do cargo, o exercício da função jurisdicional deve realizar-se com liberdade e independência. O controle do cumprimento desses deveres é imposição legal, nos termos do art. 35 da LOMAN, que prevê os deveres do magistrado relativos à pontualidade. Não há, todavia, critério rígido e previamente estabelecido para esse controle, ou carga horária estabelecida, considerando que ao julgador se concede margem de liberdade para melhor atender à atividade jurisdicional" (CNJ - RA – Recurso Administrativo em



PP - Pedido de Providências - Conselheiro - 0000292-34.2008.2.00.0000 - Rel. RUI STOCO - 59ª Sessão Ordinária - j. 25/03/2008).

6. *Apuração conclusiva no sentido de que não há prejudicialidade à atividade jurisdicional do magistrado em razão do exercício do magistério.*

Recurso administrativo improvido. (CNJ-RECLAMAÇÃO DISCIPLINAR – 0004358-08.2018.2.00.0000). Grifou-se.

Portanto, qualquer normatização que porventura venha a ser estabelecida quanto ao teletrabalho para magistrados(as) deve partir da premissa de que a antítese dela não é a regra de trabalho do(a) magistrado(a) com controle de jornada.

Nessa linha de pensamento, se eventual regulamentação do teletrabalho para magistrado(a) importar no controle de horário de trabalho, a ANAMATRA se posiciona de maneira veemente contrária, por malferimento a prerrogativa constitucional e legal, que se vincula à especificidade da atividade desenvolvida.

Ressalte-se que nos dias atuais, em que se operacionaliza a prestação jurisdicional por meio de processo judicial eletrônico, o(a) magistrado(a) trabalha virtualmente a partir de sua residência na execução de suas tarefas, tais quais prolação de despachos, decisões, sentenças, acórdãos e orientações (via telefone e aplicativos de comunicação) dos(as) servidores(as) a ele(a) ligados(as). Essas atividades já constituem uma forma de teletrabalho. A propósito, esse excesso e intensidade da disponibilidade, deverá, em algum momento, ser objeto de estudo e preocupação em face da necessária proteção à saúde do(a) magistrado(a) que tem o potencial de ficar comprometida.

Destarte, eventual normatização deve levar em conta a evolução da efetividade da prestação jurisdicional, a fim de: (a) legitimar os atos processuais já praticados atualmente no ambiente virtual oferecido aos(as) magistrados(as) a partir do *home office*; (b) permitir o contato audiovisual eletrônico entre partes, advogados(as) e magistrados(as); (c) criar ambientes virtuais oficiais para prática de oitiva de partes e testemunhas por videoconferências, entre outros.

Cumprindo o desiderato estabelecido no despacho exarado por V. Exa. a ANAMATRA passará a apresentar sua visão, ainda que inicial, acerca de eventuais *benefícios, impedimentos e situações que justificariam a realização do teletrabalho por magistrados(as)*. Para tanto, esclarece que, mesmo com a exiguidade do tempo para manifestação sobre tema ao mesmo tempo relevante e controverso, mas compreendendo sua pertinência, providenciou a entidade consulta eletrônica aos(às) associados(as). A finalidade foi captar, ainda que de forma preambular, impressões mais concretas da magistratura do trabalho sobre o aludido tema.

SHS Qd. 06 Bl. E Conj. A - Salas 602 a 609 - Ed. Business Center Park - Brasília/DF - CEP: 70316-902
Fone: 61. 3322-0266 - www.anamatra.org.br



Todavia, as instâncias deliberativas da entidade não foram provocadas (assembleias nacional e/ou regionais), até porque, não haveria, por ora, texto ou normativa do CNJ a ser consultado.

A pesquisa foi respondida por 458 magistrados(as), o que pode ser considerado expressivo porque alcança mais de dez por cento da categoria. Esse número, embora não considere a totalidade dos integrantes da carreira, certamente revela amostra que é capaz de traduzir, ainda que inicialmente, as percepções dos(as) magistrados(as) sobre o tema, a partir da respectiva vivência prática e expectativas com a melhor organização do trabalho. A pesquisa também contemplou campo aberto para comentários e observações, que foram compilados para orientar essa manifestação.

2. SITUAÇÕES QUE JUSTIFICARIAM A REALIZAÇÃO DO TELETRABALHO POR MAGISTRADOS(AS)

A ANAMATRA realizou pesquisa, como mencionado acima, no período de 24.9.2019 a 1º.10.19, por meio de formulário do google. Do total de respostas, 47,6% eram de Juízes(as) do Trabalho Substitutos(as), 45,4% de Juízes(as) do Trabalho Titulares e 7% de Desembargadores(as) do Trabalho.

Daqueles que responderam ao questionário, 61,6% são **favoráveis** ao teletrabalho para os(as) magistrados(as) da Justiça do Trabalho, mas um número menor se mostrou favorável à regulamentação do instituto: 54,6%.

Segundo 64,8% dos magistrados(as) ouvidos(as), o atendimento de partes e advogados por meio de videoconferência é possível.

Também se verificou que 50% dos(as) magistrados(as) ouvidos(as) concordam que o teletrabalho permite tanto a confecção de despachos, decisões, sentenças e acórdãos quanto a realização de audiências e sessões de julgamento.

Portanto, entende-se que todos os atos praticados pelos(as) magistrados(as) são passíveis de serem realizados por meio de teletrabalho. Acrescente-se que, em todas as situações, certamente haverá a preservação dos princípios constitucionais de acesso à justiça, do devido processo legal, da publicidade e da transparência.

Importante lembrar que no tempo atual de processo judicial eletrônico, os paradigmas se transformaram. Desapareceram atos processuais que consumiam tempo em demasia, tais quais autuação, numeração e distribuição de autos, controle de prazo físico, transporte de processos do primeiro para o segundo grau, remessa dos processos para os



tribunais superiores etc, o que era chamado de tempo morto do processo. Da mesma forma, é salutar que outros entraves continuem desaparecendo.

Por exemplo, com o teletrabalho, eliminar-se-ia o tempo gasto no deslocamento do(a) magistrado(a) até a unidade jurisdicional apenas para atender o advogado ou a parte, já que os atuais meios digitais permitem esse mesmo contato audiovisual sem que um ou outro saiam dos locais onde se encontram. É a eliminação o tempo morto de deslocamento em trânsito, ou com problemas de mobilidade urbana, tal qual se fez com a tramitação processual.

Para tanto, os(as) advogados(as) e as partes poderiam agendar o atendimento eletrônico, assim como já fazem atualmente com o atendimento físico e, dessa forma, conversariam com os(as) magistrados(as) sem sequer saírem de seus escritórios ou de suas casas.

E nem se argumente que a videoconferência possa trazer qualquer prejuízo para a comunicação dos interlocutores. Sabe-se que os relacionamentos pessoais e familiares vêm se intensificando ao longo dos tempos pelo meio digital e aproximando pessoas, motivo pelo qual os relacionamentos profissionais, que demandam apenas empatia (ou seja, é menos intenso), podem ser implementados da mesma forma.

Aliás, essa é uma realidade cada vez mais frequente no mundo privado globalizado, em que as grandes corporações realizam reuniões mundiais por meio de videoconferência.

Portanto, na visão da ANAMATRA, não existem limitações, quanto ao tipo de atividade e/ou tarefa, para a aplicação do teletrabalho às funções desempenhadas pelo(a) magistrado(a).

3. BENEFÍCIOS DO TELETRABALHO

A ANAMATRA acredita que o teletrabalho possa ser uma ferramenta para aperfeiçoar a eficiência da Justiça do Trabalho, bem como para melhorar a qualidade de vida dos(as) magistrados(as), advogados(as) e jurisdicionados(as).

Por meio dele, as regiões mais afastadas dentro do território nacional poderiam ser prontamente atendidas por um(a) magistrado(a) em sua completude. É a forma de estender o atendimento a localidades que não são sede de unidades judiciárias, já que, uma vez

SHS Qd. 06 Bl. E Conj. A - Salas 602 a 609 - Ed. Business Center Park - Brasília/DF - CEP: 70316-902
Fone: 61. 3322-0266 - www.anamatra.org.br



regulamentado o teletrabalho, as partes e os(as) advogados(as) desses locais poderão ser atendidos(as) até mesmo por videoconferência.

Na realidade da Justiça do Trabalho existem cidades que não contam com vara do trabalho e que o acesso a elas tornam praticamente impossível o acesso ao Poder Judiciário, tal qual como ocorre em algumas cidades da região Norte do País que não possuem acesso via terrestre.

Mesmo com a existência de varas itinerantes, a dificuldade de deslocamento do(a) magistrado(a) e da equipe de servidores(as) torna inconstante e dificultado o atendimento a esses locais. Com a regulamentação de teletrabalho tanto para a realização de audiências quanto para a prolação de decisões e sentenças, o alcance territorial da jurisdição será bem maior.

O contrário também é verdadeiro, já que em muitas cidades grandes o tempo de deslocamento até a unidade jurisdicional para atendimento de uma parte ou de um advogado(a) pode resultar no gasto de tempo longo. Ao se permitir a comunicação por meios eletrônicos, esse período poderia ser utilizado para prolação de decisões e sentenças por teletrabalho.

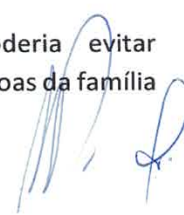
Como consequência, a qualidade de vida do(a) magistrado(a), dos(as) advogados(as) e dos jurisdicionados(as) também melhoraria. O período de tempo economizado em deslocamentos pode ser revertido em maior convívio familiar e social.

Também para os(as) magistrados(as) portadores de doenças graves ou de alguma deficiência sem indicação de afastamento deve ser assegurado o teletrabalho, já que as limitações que os alcançam justifica o incentivo de continuarem na atividade jurisdicional sem que necessitem se deslocar até o ambiente da unidade em que estão lotados(as).

Outra aplicação prática do teletrabalho é para magistrados(as) que tenham ascendentes, descendentes e outros dependentes com deficiência. É certo que essas pessoas demandam um cuidado maior, de modo que o trabalho em *home office* permitiria que o tempo perdido com deslocamentos pudesse ser dedicado a elas. Além disso, o trabalho em casa permitiria o acompanhamento mais de perto da sua evolução.

O Conselho da Justiça Federal, por meio de sua Resolução nº 570/19 já se sensibilizou com essa questão e estabeleceu os parâmetros para os(as) magistrados(as) nessa condição.

Também se deve destacar que o teletrabalho poderia evitar afastamentos espontâneos dos(as) magistrados(as) para acompanhamento de pessoas da família



em tratamento fora da sua jurisdição. Em situações como essa, o(a) magistrado(a) poderia avaliar se esse mero acompanhamento lhe permitiria a continuidade da prestação jurisdicional via teletrabalho, ao invés do seu completo afastamento das atividades.

No âmbito da Justiça do Trabalho, cada vez mais é constante a opção de Juízes(as) Substitutos(as) não se tornarem Juízes(as) Titulares de Vara, diante da dificuldade que encontrariam de se deslocar até as unidades para onde seriam promovidos(as). Isso se dá por diversos motivos, tais quais a necessidade de tratamento de filhos(as) doentes ou com deficiência, cuidado com os pais e parentes mais velhos, necessidade escolar dos filhos etc. A regulamentação do teletrabalho permitiria o rompimento de algumas dessas barreiras, possibilitando o avanço na carreira da magistratura do trabalho com a promoção.

Da mesma forma, as necessidades de remoções entre varas e até mesmo entre Tribunais (realidade do Poder Judiciário da União) seriam diminuídas, já que, para o teletrabalho, pouco importa a distância entre o local da realização do ato processual pelo(a) magistrado(a) e o local do jurisdicionado.

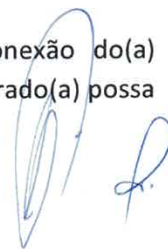
O teletrabalho poderá, ainda, proporcionar a divisão igualitária de trabalho entre Juízes(as) do Trabalho Substitutos(as), já que se torna menos relevante a distância da unidade jurisdicional. Nos termos do art. 656, § 4º, da CLT, o(a) Juiz(a) do Trabalho Substituto(a) tem jurisdição em todo o território do Tribunal Regional do Trabalho e, por isso, a divisão igualitária de serviço não encontra barreiras nos princípios informadores do processo.

Por último, cumpre dizer que com a política de teto de gastos implementada pela EC 95, o Poder Judiciário tem que viabilizar ferramentas que gerem economia e possibilitem a manutenção do serviço. A utilização de videoconferência para a realização de audiências e o atendimento às partes e advogados(as) permite economia com diárias, deslocamentos, energia elétrica etc. Esse reflexo financeiro seria imediatamente sentido com a implementação do teletrabalho.

Até mesmo a gestão administrativa das unidades é possível por meio remoto, já que as ferramentas utilizadas para a tramitação do processo permitem uma real visualização do trabalho a ser realizado por meio virtual.

4. IMPEDIMENTOS

O teletrabalho não pode servir de obstáculo à desconexão do(a) magistrado(a). Dessa forma, ao mesmo tempo em que se permite que o(a) magistrado(a) possa



estar em sua residência prestando serviços, deve-se-lhe proporcionar momentos em que não se dedique ao trabalho no mesmo ambiente.

Quando o ambiente laboral contribuir para a limitação do(a) magistrado(a), tal qual na hipótese de *burn-out*, até mesmo o teletrabalho deverá ser evitado, já que se prolongaria o fator de risco para o seu adoecimento.

Por fim, no que diz respeito à aplicabilidade de eventual regulamentação do teletrabalho, deve-se ter em mente que a sua utilização é uma faculdade atribuída ao(a) magistrado(a) do trabalho, que dela poderá ou não fazer uso, já que na pesquisa realizada pela ANAMATRA constatou-se haver um número significativo de juízes(as) que entendem ser imprescindível, em virtude das peculiaridades da jurisdição trabalhista, o contato pessoal com as partes e seus procuradores.

Feitas essas considerações, a ANAMATRA se coloca à disposição para contribuir em audiências públicas, com a realização de estudos e com elaboração normativa a respeito do assunto.

Requer a juntada de sua manifestação aos autos em epígrafe.

Brasília, DF, 14 de outubro de 2019,



Noemía Porto
Presidente da ANAMATRA



Pedro Bragança
Advogado

