Excelentíssima Senhora Doutora Desembargadora
MÔNICA NOBRE
Conselho da Justiça Federal da 3ª Região
Tribunal Regional Federal da 3ª Região
São Paulo - SP

SUBMISSÃO A REFERENDO DE ATO NORMATIVO – RESOLUÇÃO PRES Nº 514, DE 28 DE ABRIL DE 2022
CONSELHO DA JUSTIÇA FEDERAL DA 3ª REGIÃO
EXPEDIENTE Nº 0014513-38.2022.4.03.8000
Incluso na Pauta da 506ª Sessão de Julgamento de 05/05/2022

Revogação da Resolução 370/2020. Edição de novo ato sobre o trabalho não presencial (Resolução 514/2022). Modificações que impõem restrições. Inobservância das diretrizes estabelecidas pelo E. CNJ. Insegurança jurídica e ausência de motivação para justificar as severas alterações.

SINDICATO DOS TRABALHADORES DO JUDICIÁRIO FEDERAL NO ESTADO DE SÃO PAULO – SINTRAJUD, entidade sindical devidamente registrada e reconhecida nos termos da Constituição Federal, inscrita no CNPJ sob nº 01.202.841/0001-44, sediada na Rua Antônio de Godoi, nº 88 – 16º andar, Centro, São Paulo/SP, vem, respeitosamente, à presença de Vossa Excelência, no exercício de suas atribuições constitucionalmente asseguradas, encaminhar os presentes **MEMORIAIS**, com a finalidade de apresentar argumentos que respaldam o pedido da entidade sindical.

1. DOS FATOS

A Entidade Sindical acima nominada, devidamente reconhecida conforme prevê a legislação vigente, atua na defesa dos interesses da categoria dos servidores públicos federais vinculados **ao Tribunal Regional Federal da 3ª Região e Justiça Federal da Seção Judiciária de São Paulo** e dirige o presente arrazoado com vistas a evitar que sejam aplicadas as súbitas restrições impostas ao teletrabalho, fixadas pela recente Resolução nº 514, de 28 de abril de 2022, de lavra da Exma. Sra. Presidente desse Tribunal.

Até então vigia a Resolução nº 370, de 20 agosto de 2020, que tinha fixado os parâmetros para o trabalho não presencial, cujas modalidades eram as seguintes: teletrabalho, trabalho remoto por gestão diferenciada e trabalho à distância nas dependências de outra unidade da Justiça Federal da 3ª Região ou fora delas.

As três formas capituladas no ato estavam diretamente relacionadas à circunstância do trabalho executado fora das dependências da unidade física de lotação do servidor, ainda que contassem com algumas particularidades.

A rigor, a nova Resolução não alterou tais modalidades, mas impôs modificações que restringiram abrupta e severamente a quantidade de servidores no trabalho não presencial.

E essa conclusão é embasada em dois pontos iniciais.

O primeiro deles é que enquanto o artigo 6º da Resolução 370/2020 previa um limite de até 80% dos servidores de cada unidade em regime não

SINDICATO DOS TRABALHADORES DO JUDICIÁRIO FEDERAL NO ESTADO DE SÃO PAULO
Rua Antônio de Godói, 88 - 16° andar - Centro - São Paulo/SP - 01034-902

presencial, sendo este percentual majorado para até 100% nos casos de setores em que não houver necessidade de atendimento presencial, a Resolução atual (nº 514/2022) estabeleceu no §4º do artigo 18 que os gestores de cada unidade deverão garantir que em cada dia útil da semana exista percentual de comparecimento presencial igual ou superior a 50% (cinquenta por cento).

Até mesmo as unidades que sequer têm a incumbência de realizar atendimento presencial foram inseridas na exigência em questão, assim como os demais setores, que vinham trabalhando com um limite de contingente de pelo menos 20% nas atividades presenciais e acumulando resultados absolutamente satisfatórios sob a ótica desse próprio Tribunal.

O segundo aspecto está relacionado ao conteúdo dos artigos 17 e 18 da Resolução 514/2022. Malgrado também haja questionamentos sobre sua interpretação, o que, aliás, ensejou um primeiro pedido de esclarecimento da entidade sindical, a leitura inicial sugere uma gigantesca restrição à possibilidade de teletrabalho.

Isso porque o artigo 17 determinou que será autorizado o teletrabalho "total" somente aos servidores que estejam em uma das circunstâncias ali descritas (gestantes, lactantes, servidores ameaçados, que estejam matriculados em cursos de aperfeiçoamento ou que preencham requisitos para remoção ou licença para acompanhar cônjuge ou por motivo de saúde).

O problema de interpretação se dá porque o artigo 1º da Resolução 514/2022 mencionou que, dentre as modalidades de trabalho não presencial, está o teletrabalho integral ou parcial, sem mencionar teletrabalho "total", utilizado posteriormente no artigo 17.

SINDICATO DOS TRABALHADORES DO JUDICIÁRIO FEDERAL NO ESTADO DE SÃO PAULO
Rua Antônio de Godói, 88 - 16° andar - Centro - São Paulo/SP - 01034-902

Se considerado que o termo “total”, que consta no caput do aludido artigo, refere-se ao teletrabalho integral, isto é, a modalidade em que o servidor executa suas atribuições sem a necessidade de comparecimento rotineiro à unidade em que lotado, somente uma parte muito pequena da categoria poderá estar nessa condição, em vista das condições muitos específicas e periódicas.

Aos demais servidores, pelo que se interpretou da Resolução até o momento, seria permitido o teletrabalho parcial, cujo modelo, com o devido respeito, rompe com a flexibilidade que caracteriza este regime, já que o §1º do artigo 18 exigiu o comparecimento dos servidores aos respectivos setores em 3 (três) dias úteis por semana, não coincidentes com feriados.

Os dois elementos aqui descritos dão a conotação do impacto da nova medida. A restrição ao teletrabalho integral (total) e o engessamento e a severa limitação para o parcial têm o condão de, praticamente, eliminar o regime de trabalho não presencial no âmbito da Justiça Federal da 3ª Região, algo que, inclusive, contraria a Resolução nº 227/2016, do E. Conselho Nacional de Justiça, que expressamente previu que o teletrabalho, integral ou parcial, será permitido a todos os servidores, sem as exceções ou restrições contidas no artigo 17 da Resolução 514 do TRF3.

E, ainda no aspecto de desconformidades com as diretrizes do E. CNJ, a Resolução 514/2022 nada dispôs sobre prioridade de servidores com deficiência (ou com dependentes com deficiência) para o regime de teletrabalho, o que contraria o artigo 5º, II da Resolução 227/2016 do Conselho.

SINDICATO DOS TRABALHADORES DO JUDICIÁRIO FEDERAL NO ESTADO DE SÃO PAULO
Rua Antônio de Godói, 88 - 16° andar - Centro - São Paulo/SP - 01034-902

Na prática, a Administração criou hipóteses restritivas e taxativas para o teletrabalho integral, sem nem mesmo incluir os servidores com deficiência e para a outra modalidade de teletrabalho (parcial), fez exigência que é incompatível a flexibilização do sistema.

Como não poderia ser diferente, as mudanças estão causando grande comoção na categoria. Não é preciso maiores digressões para identificar acentuada insegurança jurídica, já que a norma anterior previu que os planos de trabalho teriam duração de até de 48 meses.

Os servidores, baseados em norma administrativa válida (Resolução 370/2020) aderiram ao regime de trabalho não presencial; sabiam que teriam ao menos 4 anos de atividade realizada neste sistema; programaram suas vidas pessoais e funcionais com vistas a tal realidade; executaram e executam os serviços no formato de uma experiência que, segundo a própria Resolução 514, foi bem-sucedida.

Mais do que isso: adquiriram, às suas expensas, equipamentos e mobiliário de alto custo compatíveis com o teletrabalho, porque a regulamentação estabelecia (e ainda estabelece) que a responsabilidade por essas aquisições é do servidor.

E assim fizeram, mesmo com salários congelados há anos, porque acreditavam na vigência, nos prazos e na própria realidade imposta pela alteração da forma de realização dos trabalhos.

Não são necessárias maiores digressões a respeito, já que todo planejamento das Administrações desse Regional, nos últimos anos, deu grande

entonação à virtualização dos processos, cujo acervo é quase que integralmente eletrônico, a criação de balcão virtual, a concretização de audiências e sessões de julgamentos por videoconferência, a realização de reuniões de trabalho de forma virtual, entre tantas outras inovações técnicas e tecnológicas que permitem que as tarefas sejam executadas à distância.

Estes novos arranjos estavam sendo implementados mesmo antes da pandemia e mantidos num momento em que a Covid-19, por conta do grande processo de vacinação, produz menos efeitos deletérios.

Mas, sem nenhum aviso prévio, sem qualquer debate, sem ao menos ter sido convocada uma reunião da Comissão de Gestão do Trabalho Não Presencial, a atual Administração decidiu romper com a regulamentação até então existente e determinar, inclusive, o retorno de servidores que já estavam com planos de trabalho homologados (conforme artigo 48).

Com o devido respeito, não é crível que alterações desse porte sejam realizadas dessa forma, sem respeitar a segurança jurídica, o ato jurídico perfeito e o direito adquirido. É o mesmo que mergulhar a vida do servidor no caos, já que havia toda uma rotina e programação funcional e pessoal baseada no formato de trabalho fixado à luz da norma vigente.

E até mesmo a motivação do ato é contraditória. Se os considerandos da Resolução exaltaram a necessidade de observância da Resolução CNJ 227/2016, a digitalização do acervo processual, a existência de métodos de trabalho realizado à distância, os benefícios para a Administração, para a sociedade e o servidor do trabalho não presencial e a experiência bem-sucedida

SINDICATO DOS TRABALHADORES DO JUDICIÁRIO FEDERAL NO ESTADO DE SÃO PAULO
Rua Antônio de Godói, 88 - 16° andar - Centro - São Paulo/SP - 01034-902

da medida já adotada pela Justiça Federal da 3ª Região, por qual motivo, no conteúdo, o ato restringiu o teletrabalho?

Editada em 28/04/2022, a Resolução nº 514/2022 será submetida a referendo do r. Conselho da Justiça Federal, na próxima sessão de julgamento. Com base nos argumentos aqui abordados, o Sindicato defende que o ato em questão não seja referendado, senão vejamos.

2. FUNDAMENTOS

2.1. Resolução 514/2022, na prática, pode representar a não aplicação do trabalho não presencial e contraria norma do Conselho Nacional de Justiça

A Resolução declarou que seu intuito era regulamentar o trabalho não presencial, embora já houvesse norma a respeito, vigente desde agosto de 2020.

Aliás, foi o teletrabalho no formato até então vigente que garantiu, nos piores momentos da pandemia e quando as autoridades científicas recomendavam com bastante ênfase o distanciamento social, o pleno funcionamento das atividades jurisdicionais, como anunciado pela própria Administração.

E se o objetivo era a citada regulamentação, a aplicação prática de seu conteúdo não corresponderá àquilo que anunciou, porque existem diversas disposições que causam tanta restrição ao trabalho não presencial que é possível concluir que ele foi inviabilizado na Resolução 514/2022.

Exemplos disso são encontrados nos artigos 17 e 18 da norma:

> Art. 17 Será **autorizado o teletrabalho total aos(às) servidores(as) que se encontrem em uma das seguintes circunstâncias**:
> I – gestantes ou lactantes;
> II – para preservar a sua segurança ou de sua família, em decorrência de ameaças sofridas;
> III – para participar de cursos, capacitação, pesquisa ou seminários de aperfeiçoamento e estudos;
> IV – que preencham os requisitos para remoção ou licença para acompanhamento de cônjuge ou companheiro;
> V – que preencham os requisitos para remoção ou licença por motivo de saúde do servidor, cônjuge, companheiro ou dependente que viva às suas expensas e conste do seu assentamento funcional.
> § 1º O teletrabalho total perdurará enquanto subsistir a circunstância que ensejou a sua concessão.
> § 2º Não se aplica ao teletrabalho total o percentual previsto no § 4.º, do art. 18.
>
> Art. 18 O teletrabalho poderá ser parcial, caso em que o(a) servidor(a) trabalhará presencialmente na unidade por alguns dias, conforme rotina estabelecida no plano de trabalho.
> § 1.º **O(a) servidor(a) deverá comparecer à unidade em que lotado(a) ou designado(a) por três dias úteis da semana**, cuja definição constará em seu requerimento e plano de trabalho lançados no sistema e-GP.
> § 2.º Na hipótese do parágrafo primeiro, caberá ao(a) servidor(a) indicar os dias da semana em que comparecerá ao seu local de trabalho.
> § 3.º **Caso haja a coincidência de um ou mais dos dias indicados para o trabalho presencial com feriados** reconhecidos pela Justiça Federal, conforme a Lei n.º 5010/66, e seus regulamentos administrativos, **deverá o(a) servidor(a) antecipar ou postergar o trabalho presencial** para outros dias da semana, de modo a atingir três dias úteis, sempre que possível.
> § 4.º Nas unidades de 1.º e 2.º grau, **os gestores(as) deverão garantir que em cada dia útil da semana exista percentual de comparecimento presencial de servidores igual ou superior a 50%** (cinquenta por cento).
> § 5.º Nas unidades descentralizadas, com apenas um servidor lotado, não se aplica o percentual disposto no parágrafo anterior.

Não é factível estabelecer teletrabalho com exigência de comparecimento presencial na maioria dos dias. Ora, se dos cinco dias úteis da semana, o servidor, no mínimo, deverá se apresentar na unidade em três deles, sendo que sequer poderá coincidir com feriados, não haverá qualquer autonomia dos setores para fixar de outra forma o teletrabalho parcial, o que acaba com a flexibilidade deste sistema.

Nessa mesma linha, o percentual total de servidores no regime em questão diminuiu consideravelmente, porque caberá ao gestor de cada unidade "garantir" o comparecimento mínimo de metade dos lotados, mesmo em locais que sequer prestam atendimento presencial.

O teletrabalho integral, de regra, virou absoluta exceção, *ex vi* da literalidade do artigo 17, que somente destinou este modelo para hipóteses bem específicas – gestantes, lactantes, servidores que tenham sofrido ameaças, que participam de curso de capacitação ou que reúnam condições para remoções por doença ou para acompanhar cônjuge.

Também foram criadas outras limitações ao teletrabalho para os servidores removidos ou desligados (seis meses) e aqueles que não alcançaram avaliação positiva, conforme artigo 16:

> Art. 16 É vedada a participação em teletrabalho aos(às) servidores(as) que:
> ...
> IV – tenham sido desligados(as) do teletrabalho nos últimos 6 (seis) meses, nos termos indicados no artigo 26, inciso III, desta resolução;
> V – tenham sido relotados(as) pelo processo de remoção, nos últimos 6 (seis) meses;

SINDICATO DOS TRABALHADORES DO JUDICIÁRIO FEDERAL NO ESTADO DE SÃO PAULO
Rua Antônio de Godói, 88 - 16° andar - Centro - São Paulo/SP - 01034-902

> VI – não tenham alcançado conceito positivo na avaliação funcional de desempenho

A combinação dessas disposições faz letra morta do próprio ato e causa dissonância com a regulamentação superior, do E. Conselho Nacional de Justiça, além de significar uma guinada completa em relação às expectativas resultantes da regulamentação anterior, baseado na norma superior.

A Resolução 227/2016, do CNJ, não autoriza a quantidade de restrições impostas pelo TRF3. Primeiro porque não previu que seria proibido o teletrabalho para servidores removidos ou desligados (nos seis meses seguintes) e para aqueles que não alcançaram avaliação de desempenho favorável.

Quanto ao teletrabalho integral, ao contrário da Resolução 514/2022, garantiu o direito a todos, sem estabelecer hipóteses excludentes, nos termos do seu artigo 5º:

> Art. 5º Compete ao gestor da unidade indicar, entre os servidores interessados, aqueles que atuarão em regime de teletrabalho, observadas as seguintes diretrizes:
> I **– O teletrabalho, integral ou parcial, será permitido a todos servidores**, inclusive fora da sede de jurisdição do tribunal, no interesse da Administração, desde que não incidam em alguma das seguintes vedações: (grifo nosso)

Também houve desrespeito ao direito de prioridade do teletrabalho aos servidores com deficiência ou com dependentes nestas condições, já que a Resolução 514/2022 simplesmente silenciou a respeito, o que vai de encontro ao já citado artigo 5º, inciso II da Resolução 227/2016, do CNJ:

> Art. 5º...
> II – verificada a adequação de perfil, terão prioridade servidores:
> a) com deficiência;

> b) que tenham filhos, cônjuge ou dependentes com deficiência;

Por fim, a quantidade de servidores no teletrabalho, situação que a atual Resolução do TRF3 definiu com parâmetros que o tornam impraticável, pois exige presença de metade dos servidores em três dias úteis da semana, está em desacordo com o texto do inciso III do mesmo artigo 5º da norma do Conselho (algo que, inclusive, será descrito no próximo item):

> Art. 5º...
> 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 inciso I; (grifo nosso)

Não houve qualquer proposta da Comissão de Gestão do Trabalho Não Presencial e, além disso, o próprio espírito da norma, ao validar o teletrabalho, foi violado com a redação do atual ato desse Tribunal, porque suas restrições são tão pesadas que o regime não presencial ficou praticamente descartado.

2.2. Ausência de debate. Ausência de participação da Comissão de Gestão. Mudança abrupta e restrições que são contrárias à segurança jurídica, ao ato jurídico perfeito e direito adquirido

A mudança operada pela Resolução nº 514/2022 é de grande monta, conforme pontos descritos acima. As restrições ao trabalho presencial, mormente a partir da aplicação dos artigos que passaram a exigir presença de metade dos servidores nas unidades e em três dias úteis na semana, não coincidentes com feriados, além da limitação ao teletrabalho integral, causarão evidente impacto na rotina de trabalho e na vida pessoal de centenas de servidores.

SINDICATO DOS TRABALHADORES DO JUDICIÁRIO FEDERAL NO ESTADO DE SÃO PAULO
Rua Antônio de Godói, 88 - 16° andar - Centro - São Paulo/SP - 01034-902

Antes de tratar das disposições constitucionais que protegem a estabilização das relações jurídicas, convém fazer um sintético comentário sobre a necessidade de diálogo institucional com os principais atores desse processo. Uma modificação dessa magnitude, por sua natureza, demanda esforços no sentido de que principalmente aqueles que não são só os destinatários do ato, mas os que laboram diariamente para que seja efetiva a prestação jurisdicional, sejam ouvidos.

Note que o ato de revogação da Resolução anterior foi abruptamente lançado sem oitiva da categoria, sem o estabelecimento de qualquer negociação e sem o acesso às informações e dados necessários para um profundo debate a respeito do tema.

E, com a devida *vênia*, oportunidades não faltaram à Administração para tratar do assunto, até porque há previsão da existência de uma Comissão de Gestão do Trabalho Não Presencial, que deve ser integrada por um indicado do sindicato da categoria.

A medida adotada sem diálogo e negociação desconsidera todo um conjunto de normas constitucionais e legais que exigem a participação das entidades de representação em situações deste gênero. No exercício de suas atribuições e prerrogativas constitucionais, o Sindicato deve atuar em todas as atividades e ações para defesa dos interesses econômicos e sociais da categoria representada.

É também princípio do ordenamento constitucional o direito de participação, como decorrência direta do Estado de Direito e do Princípio Democrático

consagrados na Carta Política, também ele expresso como direito fundamental no seu art. 1º, caput.

Trata-se, este último, do direito de compartilhar a administração da *res publica*, de opinar sobre as políticas públicas e as prioridades administrativas, de fiscalizar a aplicação dos recursos públicos e pugnar pela sua boa execução.

Esta pretensão também representa o exercício de um direito coletivo (o Direito de Participação), com verdadeira natureza de interesse geral da categoria profissional.

Assim foi o desiderato do legislador, ao proclamar na Lei 9.784/99, que regula o processo administrativo do âmbito da Administração Pública Federal, o direito de participação de entidades nas matérias de cunho relevante. Segue o texto do artigo 33 do referido ato normativo:

> Art. 33. Os órgãos e entidades administrativas, em matéria relevante, poderão estabelecer outros meios de participação de administrados, diretamente ou por meio de organizações e associações legalmente reconhecidas.

E a revogação da Resolução 370, com adoção de novas medidas, que importa em uma série de modificações na vida funcional e pessoal dos servidores, sobretudo neste momento, é extremamente relevante, motivo pelo qual, antes da tomada de decisão, por força de todos os dispositivos acima descritos, deveria a Administração ter submetido a matéria a intenso debate, para que fosse negociada a melhor solução.

Bastaria, para consolidar essa pretensão, a aplicação do artigo 33 da Lei 9.784/99, mas a Resolução 227/2016 do CNJ e a próprio Resolução 370/2020 do

SINDICATO DOS TRABALHADORES DO JUDICIÁRIO FEDERAL NO ESTADO DE SÃO PAULO
Rua Antônio de Godói, 88 - 16° andar - Centro - São Paulo/SP - 01034-902

TRF3 (cujos termos foram repetidos na nova Resolução), exigiram que eventuais alterações no regime de trabalho não presencial fossem previamente debatidas na Comissão de Gestão, em que há participação da entidade de representação da categoria.

Seguem as determinações:

> Resolução CNJ 227/2016:
>
> Art. 17. **Os órgãos que adotarem o regime de trabalho previsto nesta Resolução deverão instituir Comissão de Gestão do Teletrabalho com os objetivos**, entre outros, de:
> I – analisar os resultados apresentados pelas unidades participantes, em avaliações com periodicidade máxima semestral, e **propor os aperfeiçoamentos necessários**;
> II – apresentar relatórios anuais à Presidência do órgão, com descrição dos resultados auferidos e dados sobre o cumprimento dos objetivos descritos no art. 3º desta Resolução;
> III – analisar e deliberar, fundamentadamente, sobre dúvidas e casos omissos.
> IV – **propor à Presidência do Tribunal o quantitativo de servidores e as unidades que poderão executar suas atividades no regime de teletrabalho**.
> Parágrafo único. A Comissão de que trata o caput deste artigo deverá ser composta, no mínimo, por 1 (um) representante das unidades participantes do teletrabalho, 1 (um) servidor da unidade de saúde, 1 (um) servidor da área de gestão de pessoas e **1 (um) representante da entidade sindical** ou, na ausência desta, da associação de servidores. (grifo nosso)
>
> Resolução 370/2020 TRF3:
>
> Art. 43 A **Comissão de Gestão do Trabalho Não Presencial** terá os seguintes objetivos:
> I – analisar os resultados apresentados pelas unidades participantes, em avaliações com periodicidade máxima semestral, e **propor os aperfeiçoamentos necessários**;
> II - apresentar relatórios anuais à Presidência do Tribunal Regional Federal da 3ª Região, com descrição dos resultados auferidos e dados sobre o cumprimento dos objetivos descritos no art. 3º da Resolução nº 227 do Conselho Nacional de Justiça;

> III- analisar e deliberar, fundamentadamente, sobre dúvidas e casos omissos.
>
> Art. 44 A Comissão de Gestão do Trabalho Não Presencial será composta por:
> ...
> XIII – **um representante da entidade sindical** ou, na ausência desta, da associação de servidores. (grifo nosso)

Não houve qualquer debate na Comissão de Gestão do Trabalho Não Presencial a respeito das profundas mudanças adotadas pela Administração. A entidade sindical, mesmo expressamente integrante do citado grupo, não foi chamada a debater os pontos.

A Resolução 514/2022 apresenta problemas que a deixam inaplicável não só do ponto de vista de conteúdo, porque a situação em si, por tudo o que foi exposto, requeria ampla participação da categoria, mas também sob o enfoque formal, uma vez que não foram respeitadas as prerrogativas da Comissão e a necessidade de participação efetiva do Sindicato.

E nem poderia ser diferente, porque a ampla participação, assim como prevista nas normas, visa, justamente, evitar a surpresa, a insegurança que eventual modificação poderia trazer na rotina de trabalho de inúmeros servidores.

A Resolução 514/2022, de aplicação imediata para boa parte de suas disposições e de ruptura com aquilo que já tinha sido deferido à luz de norma anterior, não se compatibiliza com este espírito do diálogo, da negociação.

Mais do que isso. A novel normatização romperá com a segurança jurídica, porque os servidores, com base na regulamentação vigente, estabeleceram

SINDICATO DOS TRABALHADORES DO JUDICIÁRIO FEDERAL NO ESTADO DE SÃO PAULO
Rua Antônio de Godói, 88 - 16° andar - Centro - São Paulo/SP - 01034-902

planos de trabalho e consequentes estruturações de suas vidas pessoais e funcionais em vista das definições estabelecidas pela própria Administração.

A Resolução que vigia desde agosto de 2020, e que pautou o trabalho não presencial para a categoria, criou condições para que o teletrabalho fosse bem difundido, até porque permitiu que determinadas unidades pudessem realizá-lo em sua integralidade e outros setores poderiam contar com até 80% do “efetivo” na via remota.

Também assentava o período de até 48 meses para os planos de trabalho de atividade não presencial, conforme artigo 9º da Resolução 370/2020:

> Art. 9º O prazo máximo para regime de trabalho não presencial será de 48 meses, exceto no caso de trabalho à distância.

A Resolução era um ato legítimo, legal, que gozava de presunção de validade e pautou a definição das rotinas de trabalho de muitos servidores. Para estes servidores foram emanados atos administrativos de concessão do teletrabalho e, com base nas premissas da norma, adquiriram equipamentos, mobiliário e tiveram outros gastos para que pudessem realizar as atividades remotamente.

Soma-se ainda que muitos, na busca por melhores condições, realizaram inúmeras mudanças em suas vidas, porque havia a garantia, pela norma então vigente, que o período de teletrabalho seria de 48 meses, além da viabilidade desta modalidade na via integral para boa parte dos postulantes, algo que foi rompido com as novas determinações da Resolução 514/2022.

SINDICATO DOS TRABALHADORES DO JUDICIÁRIO FEDERAL NO ESTADO DE SÃO PAULO
Rua Antônio de Godói, 88 - 16° andar - Centro - São Paulo/SP - 01034-902

É neste momento que se mostra oportuno referir que a Constituição da República de 1988, em seu art. 5°, XXXVI, conferiu especial atenção ao ato jurídico perfeito e ao direito adquirido, e é justamente esta a situação que se tem aqui presente.

Eis que, conforme a interpretação autêntica da LICC, assim chamada por ter sido conferida pelo próprio legislador e não pelo interprete, tão-somente, diz, textualmente, que se reputa *"consideram-se adquiridos assim os direitos que o seu titular, ou alguém por ele, possa exercer, como aqueles cujo começo do exercício tenha termo pré-fixo, ou condição pré-estabelecida inalterável, a arbítrio de outrem"* (art. 6º, § 2º), definição que se amolda à situação dos servidores.

Ora, o direito adquirido goza de proteção extrema em nível constitucional. Quis o legislador constituinte originário que a perfeição dos atos sob dada incidência normativa fosse respeitada, ao lado do direito adquirido e da coisa julgada, independente da corrente política a ser adotada pelas Administrações que seguiriam. E assim o dispôs porque tal procedimento resulta da construção histórica em torno dos direitos e garantias individuais, diante dos quais se deve curvar a lei nova (ou qualquer ato normativo).

A Carta de 1988 não deixou espaço para dúvidas e, por isso que foram criadas as cláusulas pétreas; e, nesse contexto, a proteção ao direito adquirido, como garantia constitucional individual, reflete uma das faces distintivas dos objetivos absorvidos pelo Estado, não só em termos de positivismo técnico, mas de segurança jurídica.

No caso presente, o direito adquirido consiste no próprio direito ao exercício das atribuições na forma em que definida pela normatização vigente. Por isso,

SINDICATO DOS TRABALHADORES DO JUDICIÁRIO FEDERAL NO ESTADO DE SÃO PAULO
Rua Antônio de Godói, 88 - 16° andar - Centro - São Paulo/SP - 01034-902

veda-se a sua alteração posterior, eis que, muito mais do que a simples alteração de entendimento por parte da Administração, tal reanálise acabaria por impor reveses individuais, específicos, em cada um dos beneficiários do ato originário.

Ademais, há de se atentar para os limites da autotutela da Administração. Isso porque não pode revogar pura e simplesmente ato administrativo por si anteriormente editado e tornar sem efeitos as situações que dele se originaram. Aqui, a jurisprudência e a moderna legislação impõem limites à faculdade de revogação, e mesmo anulação, dos atos da Administração, eis que há **direitos adquiridos pelos servidores** que precisam ser respeitados (art. 6º, § 2º, da LICC e art. 5º, XXXV, da Constituição).

Em face disso, é fácil constatar que o direito ao exercício de suas atribuições na modalidade de trabalho não presencial passou a integrar os seus patrimônios jurídicos individuais-pessoais. Logo, não pode a Administração, agora, desfazer a situação gerada por si, apenas por motivos de oportunidade e conveniência, desfazendo os seus efeitos.

Quanto à segurança jurídica, a própria descrição dos fatos estabelece sua discrepância. Analisemos o quadro proposto pela Administração: em 2020, a gestão anterior fixou parâmetros para a atividade não presencial; vários servidores se habilitaram e a eles foram concedidas a aplicação de determinada modalidade; se estruturaram, pessoal e funcionalmente, em decorrência de tal realidade; os resultados deste trabalho estão sendo reconhecidos pela própria Administração; com a mudança de gestão do Tribunal, há um rompimento da norma, com determinação expressa de retorno às atividades presenciais. Esta ação representa a desordem na rotina de todos os envolvidos.

Ora, será impossível os servidores planejarem suas atividades, suas vidas pessoais. Há necessidade de estabilização das relações, sendo muito prejudiciais mudanças bruscas operadas na gestão de trabalho que vinha e vem sendo reconhecida pela própria Administração.

Este cenário caótico irá refletir, obviamente, na vida dos servidores, tanto aqueles que diretamente serão remanejados, como os demais que ficarão nas unidades.

O princípio da segurança jurídica confere certeza e efetividade às situações consolidadas, evitando que os administrados fiquem à mercê de alterações súbitas, que venham em detrimento de direitos já consagrados.

Desnecessário dizer, no presente caso, e com alicerce nos próprios argumentos transcritos acima, que o interesse público prima pela manutenção das situações consolidadas, em nome da segurança jurídica, porquanto as repetidas alterações em nada contribuirão para a prestação jurisdicional e atentarão contra os direitos dos próprios servidores.

2.3. Ausência de motivação do ato

Tanto a doutrina como a jurisprudência trilharam o rumo de que a Administração Pública, quando da edição dos atos (sobretudo os discricionários) deve motivá-los de forma congruente, para que a motivação gere, necessariamente, o efeito esperado pelo ato praticado, numa real relação de causa e efeito, até para que se evite o desvio de finalidade.

Pois bem. Na Resolução 514/2022 constam as seguintes motivações:

CONSIDERANDO **o disposto na Resolução n.º 227, de 15 de junho de 2016**, do Conselho Nacional de Justiça, que regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e as alterações promovidas pelas Resoluções CNJ n.º 298, de 22/10/2019 e n.º 371, de 12/02/2021.

CONSIDERANDO **o avanço tecnológico, notadamente com a implantação do processo eletrônico, que possibilita o trabalho não presencial em diversas modalidades**;

CONSIDERANDO **a existência de métodos e de ferramentas passíveis de serem aplicados tanto para trabalhos realizados presencialmente quanto para trabalhos realizados à distância, com foco em resultados por meio da gestão eficiente de atividades**;

CONSIDERANDO **os benefícios diretos e indiretos resultantes do trabalho não presencial para a Administração, para o servidor e para a sociedade, tais como, por exemplo, respectivamente, a redução de custos, o fortalecimento da cultura organizacional, a melhoria da qualidade de vida dos seus integrantes e o incremento da produtividade**;

CONSIDERANDO **a experiência obtida com o teletrabalho extraordinário pelos(as) servidores(as) da Justiça Federal da 3.ª Região**;

CONSIDERANDO a necessidade de adequação da distribuição da força de trabalho entre as unidades, diante das restrições orçamentárias impostas para ampliação do quadro permanente de pessoal;

CONSIDERANDO **a experiência bem-sucedida nos órgãos da Justiça Federal da 3.ª Região, bem como em outros ramos do Poder Judiciário, que já adotaram tal medida**;

CONSIDERANDO a Portaria Conjunta PRES/CORE n.º 28, de 21 de fevereiro de 2022, que determinou o retorno ao trabalho presencial a partir de 4 de abril de 2022;

CONSIDERANDO a Portaria CJF3R n.º 520, de 11 de abril de 2022 que, em face do ataque cibernético sofrido pelos sistemas do Tribunal Regional da 3.ª Região, prorrogou o teletrabalho remoto extraordinário até a data de 29 de abril de 2022;

CONSIDERANDO a Portaria CJF3R n.º 523, de 25 de abril de 2022 que, em face do ataque cibernético sofrido pelos sistemas do Tribunal Regional da 3.ª Região, autorizou o trabalho não presencial, no período de 4 a 12 de abril de 2022, aos servidores designados para trabalhar presencialmente no âmbito da Justiça Federal de Primeiro Grau da 3.ª Região;

SINDICATO DOS TRABALHADORES DO JUDICIÁRIO FEDERAL NO ESTADO DE SÃO PAULO
Rua Antônio de Godói, 88 - 16° andar - Centro - São Paulo/SP - 01034-902

> **CONSIDERANDO** a necessidade de regulamentar o trabalho não presencial em suas diversas modalidades no âmbito da Justiça Federal da 3.ª Região;
> **CONSIDERANDO** o teor dos processos SEI n.º 0006506-72.2013.4.03.8000, n.º 0018104-52.2015.4.03.8000, n.º 0008998-29.2016.4.03.8001, n.º 0018620-38.2016.4.03.8000, n.º 0001561-60.2018.4.03.8002 e n.º 0283441-91.2021.4.03.8000,

Com o devido respeito, não é possível extrair do ato uma justificativa congruente. A Administração aduz que: o avanço tecnológico do PJe, implementado em quase todo o acervo da Justiça Federal da 3ª Região permite o trabalho não presencial; que, além disso, existem demais métodos e ferramentas para o trabalho remoto (por exemplo o balcão virtual, o atendimento feito por diversos mecanismos, as audiências e julgamentos por videoconfência etc.); que há benefícios diretos e indiretos do trabalho não presencial para todos: Administração, para o servidor e sociedade; que o trabalho remoto redunda em redução de custos para o Tribunal, fortalecimento da cultura organizacional, maior produtividade e maior qualidade de vida dos servidores; e, principalmente, que a experiência dessa modalidade foi e é bem-sucedida.

Ora, diante de tantos predicados e benefícios, por qual razão o trabalho não presencial sofreu inúmeras restrições na Resolução 514/2022? Não há uma motivação valida a fundamentar as alterações que impuseram diminuição deste modelo de trabalho, tais como a redução do percentual de servidores e a obrigatoriedade de presença em três dias úteis na semana.

A Lei nº 9784/99, em seu artigo 50, inciso I, trouxe a obrigatoriedade de motivação:

> Art. 50. Os atos administrativos deverão ser motivados, com indicação dos fatos e dos fundamentos jurídicos, quando:
> I – neguem, limitem ou afetem direitos ou interesses

SINDICATO DOS TRABALHADORES DO JUDICIÁRIO FEDERAL NO ESTADO DE SÃO PAULO
Rua Antônio de Godói, 88 - 16° andar - Centro - São Paulo/SP - 01034-902

> § 1º. A motivação deve ser explícita, clara e congruente, podendo consistir em declaração de concordância com fundamentos de anteriores pareceres, informações, decisões ou propostas, que, neste caso, serão parte integrante do ato; (grifo nosso)

A Constituição da República ampara essa posição ao tratar do princípio da publicidade dos atos da Administração Pública no *caput* do artigo 37, o que envolve o direito ao conhecimento dos motivos que determinam o ato administrativo.

Ainda mais específica, a Lei 9.784/99 tornou expressa a necessidade de motivação dos atos administrativos, nos termos de seu artigo 2°, combinado com seu artigo 50:

> "Art. 2º A Administração Pública obedecerá, dentre outros, aos princípios da legalidade, finalidade, **motivação**, razoabilidade, proporcionalidade, moralidade, ampla defesa, contraditório, segurança jurídica, interesse público e eficiência."

Por motivação dos atos administrativos, deve-se entender uma correlação lógica entre o ato e a sua causa, conforme CELSO ANTÔNIO BANDEIRA DE MELLO:

> Dito princípio implica para a Administração o dever de justificar seus atos, apontando-lhes os fundamentos de direito e de fato, **assim como a correlação lógica entre os eventos e situações que deu por existentes e a providência tomada**, nos casos em que este último aclaramento seja necessário para aferir-se a consonância da conduta administrativa com a lei que lhe serviu de arrimo.[1]

A importância que se dá a este requisito do ato administrativo deve-se à sua função de assegurar o controle da legalidade. Trata-se de uma garantia ao administrado, que pode tomar conhecimento das razões que levaram a

1 MELLO, Celso Antônio Bandeira de. Curso de Direito Administrativo. 20ª edição. Malheiros Editores. São Paulo: 2006. pág 100.

Administração a atuar desta ou daquela forma e, a partir de tal constatação, agir no sentido de coibir ilegalidades.

Também na doutrina encontra-se pacífica a exigência de motivação de todos os atos e decisões emanados dos entes públicos. O ilustre jurista Hely Lopes Meirelles atenta para o fato de que, no Direito Administrativo, deve-se ter como fim precípuo o interesse público. Essa a razão da exigência de motivação dos atos administrativos: a preocupação, constitucional e infraconstitucional, em garantir, com a exigência, o direito dos administrados:

> No Direito Público, o que há de menos relevante é a vontade do administrador. Seus desejos, suas ambições, seus programas, seus atos não têm efic**ácia administrativa, nem validade jurídica, se não estiverem alicerçados no Direito ou na Lei. Não é a chancela da autoridade que valida o ato e o torna respeitável e obrigatório. É a legalidade a pedra de toque de todo o ato administrativo."** [2]

A conclusão inafastável, então, é a de que a Administração Pública tem o dever de motivar suas decisões, indicando, de forma clara, precisa e congruente, as razões de fato e de direito que as determinaram.

O que se visa, assim, é evitar a arbitrariedade, conferindo ao cidadão atingido pelas decisões e atos administrativos, a ciência dos motivos determinantes do ato ou da decisão incidente em seus interesses e transformador da ordem jurídica.

2 **Direito Administrativo Brasileiro**. ed. 18, Malheiros Editores, p. 180.

Somente de posse dos fundamentos de fato e de direito que levaram o administrador a tomar determinada decisão ou realizar determinado ato, o administrado tem condições de proteger a sua esfera jurídica.

A motivação, dessa forma, é requisito imprescindível tanto das decisões como dos atos administrativos, de forma que sua ausência tem o condão de invalidá-los.

É evidente que o ato impugnado, pelo que já foi exposto acima, considerado desde seu nascedouro não apresentou nenhuma motivação válida e este fato é mais um fundamento para sua invalidação.

PEDIDO

Ante o exposto, requer o Sindicato, respeitosamente, que não seja referendada a Resolução PRES nº 514, de 28 de abril de 2022, por se tratar de condição de Justiça.

Termos em que,
Pede deferimento.
São Paulo, 3 de maio de 2022.

TARCISIO FERREIRA
SINTRAJUD

SINDICATO DOS TRABALHADORES DO JUDICIÁRIO FEDERAL NO ESTADO DE SÃO PAULO
Rua Antônio de Godói, 88 - 16° andar - Centro - São Paulo/SP - 01034-902