



## CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

### JUSTIFICAÇÃO

Trata-se de Proposta de Resolução com o objetivo de regulamentar o teletrabalho no âmbito do Conselho Nacional do Ministério Público e do Ministério Público brasileiro, elaborada a partir da perspectiva de que a evolução das tecnologias de informação e da comunicação impõe uma redefinição do espaço de trabalho, notadamente a partir da implantação do processo eletrônico, que viabiliza o trabalho remoto ou a distância.

Referida proposta leva em consideração, dentre outros aspectos, as vantagens e benefícios diretos e indiretos advindos dessa modalidade de trabalho para a administração, para o servidor e para a sociedade.

O teletrabalho, trabalho remoto ou *home office*, está previsto na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) desde 2011<sup>1</sup> e alguns tribunais já regulamentaram a matéria entre os integrantes dos seus quadros, tanto assim que a minuta do ato resolutivo que ora se apresenta toma por base as experiências bem-sucedidas em órgãos do Poder Judiciário que já adotaram essa forma de trabalho remoto, a exemplo do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT)<sup>2</sup>, que regulamentaram o tema para toda a Justiça do Trabalho em 2012. De igual forma, fez a Suprema Corte que, em 11/02/2016, publicou a Resolução nº 568/2016 para dispor sobre a realização de teletrabalho.

Internacionalmente, a Organização Internacional do Trabalho – OIT, através da Convenção nº 177/96, adotada na 83ª Conferência Internacional do Trabalho, realizada em junho de 1996 em Genebra – Suíça, incentiva o trabalho a domicílio. Em linhas gerais, a referida Convenção prevê o seguinte:

- deve haver igualdade de tratamento com os outros empregados com respeito à remuneração, aos direitos previdenciários, idade mínima de admissão e proteção à maternidade (art. 4º);

---

1 A Lei 12.551/2011 alterou o art. 6º da CLT para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos.

2 Exemplos de órgãos que adotaram o teletrabalho: *Supremo Tribunal Federal* – Resolução nº 568/2016; *Conselho Nacional de Justiça* – Resolução 227/2016; *Superior do Trabalho* – Resolução Administrativa nº 1499/2012; *Tribunal de Contas da União* – Portaria nº 139/2009; *Receita Federal do Brasil* – Portaria RFB nº 947/2012; *SERPRO* – Programa de Trabalho SERPRO; *Tribunal Regional Federal da 4ª Região* – Resolução nº 92/2013; *Tribunal Regional Federal da 2ª Região* – Resolução nº TRF2-RSP-2014/00013; *Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região* – Portaria 5.791/2013; *Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região* – Resolução Administrativa nº 049/2013; *Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região* – Portaria TRT 18ª GP/DG/SCJ nº 001/2013; *Secretaria de Fazenda do Estado da Bahia*; *Tribunal de Contas do Estado do Rio Grande do Sul* – Instrução Normativa nº11/213.



## CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

- quando for permitida a terceirização no trabalho a domicílio as responsabilidades dos tomadores de serviços e intermediadores serão fixadas conforme a legislação e jurisprudência nacionais do país (art. 8º).

Registre-se o Acordo Marco Europeu sobre Teletrabalho, celebrado em Bruxelas, em 16 de julho de 2002, subscrito pela comissão europeia convidada pelo Conselho Europeu para tratar do assunto conjuntamente com interlocutores sociais, estabelece um marco geral sobre teletrabalho no qual figura a seguinte definição:

“Teletrabalho é uma forma de organização ou de realização do trabalho, utilizando as tecnologias da informação no âmbito de um contrato ou de uma relação de trabalho, na qual um trabalho que poderia ser realizado igualmente nos locais da empresa, desenvolvem-se fora de tais locais, de maneira regular”.

Nesse contexto, o teletrabalho pode ser entendido como relevante modalidade de trabalho a distância, típica dos tempos pós-modernos. O Código do Trabalho de Portugal, de 2009, em seu artigo 165º, dispõe que teletrabalho é *“a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação”*.

A atual proposição está alinhada aos macrodesafios do CNMP e do Ministério Público brasileiro no espeque de compreender a necessidade de motivar e comprometer as pessoas, bem como buscar o aperfeiçoamento do clima organizacional e da qualidade de vida dos servidores.

A medida define critérios e requisitos para a realização de tarefas fora das dependências das diversas unidades do Ministério Público, tais como, avaliação permanente do desempenho e das condições de trabalho e possui os seguintes objetivos:

- I – aumentar a produtividade e a qualidade do trabalho dos servidores;
- II – promover meios para atrair, motivar e comprometer os servidores com os objetivos da instituição;
- III – economizar tempo e custo de deslocamento dos servidores até o local de trabalho;
- IV – contribuir para a melhoria de programas socioambientais, com a diminuição de poluentes e a redução no consumo de água, esgoto, energia elétrica, papel e de outros bens e serviços disponibilizados nos órgãos do Poder Judiciário;
- V – ampliar a possibilidade de trabalho aos servidores com dificuldade de deslocamento;
- VI – possibilitar a melhoria da qualidade de vida dos servidores;



## CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

VII – promover a cultura orientada a resultados, com foco no aperfeiçoamento da eficiência e efetividade dos serviços prestados à sociedade;

VIII – estimular o desenvolvimento de talentos, o trabalho criativo e a inovação;

IX – respeitar a diversidade e considerar a variabilidade pessoal, das tarefas, dos contextos de produção e das condições de trabalho para a concepção e implementação de mecanismos de avaliação e alocação de recursos.

O servidor em regime de teletrabalho é beneficiado com maior tempo para convivência familiar; redução de gastos com vestuário e transporte; possibilidade de gerenciar a própria rotina e horário de trabalho etc. e como contraprestação, dado o interesse público prevalente, é de se esperar que a produtividade do teletrabalhador seja maior que dos demais servidores da mesma unidade.

Nessa modalidade de trabalho, o direito ao tempo livre está diretamente relacionado à capacidade do servidor de autogerenciamento do tempo. O servidor passa a ser remunerado por produtividade e não mais por horas trabalhadas. Ou seja, a administração do tempo ficará sob a responsabilidade do próprio trabalhador.

Cumprido ressaltar que a implementação desta modalidade não deve obstruir a cooperação, a integração e a participação, tampouco embaraçar o direito ao tempo livre (descanso semanal remunerado), bem como deverá ser realizado de maneira facultativa, a critério dos órgãos e dos gestores das unidades, e restrita às atribuições em que seja possível, dada a característica do serviço, não se constituindo, portanto, direito ou dever do servidor.

Imperioso, ainda, destacar que a regulamentação ora submetida a análise deste Plenário, abrange tão somente as atividades desempenhadas por servidores públicos, não contemplando o trabalho realizado por terceirizados, cuja relação com o Poder Público é regida por contratos próprios, nem tratando da atuação de magistrados, agentes públicos do Estado, sujeitos a regras próprias definidas nas Leis Orgânicas de cada Ministério Público, editadas no exercício de sua autonomia constitucional.

Aliás, ante esta autonomia administrativa dos MPs, razoável lhes seja reconhecida a possibilidade de decidir quanto à forma de participação no teletrabalho, de modo a viabilizar a instituição dessa modalidade de trabalho também com fundamento no interesse público, caso seja necessário o melhor aproveitamento da força de trabalho, num dado momento; ou para atender a um plano de ação específico.

O teletrabalho é uma realidade na sociedade atual, dando ao trabalhador, em razão das modernas tecnologias hoje existentes, a possibilidade de realizar sua atividade à distância, sem a necessidade de estar presente fisicamente no ambiente laboral. É um processo sem volta, resultado da evolução tecnológica, da globalização e da interconectividade.

Todavia, ainda que irreversível, tal qual vem ocorrendo com a implantação do Processo Eletrônico, é necessário que a mudança se dê de modo natural, sem atropelos, para que não ocorram



## CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

afrontas aos princípios constitucionais que regem a atuação dos servidores do Ministério Público como um todo.

Se é certo que o trabalho remoto é uma locomotiva, marco representativo do inevitável progresso, também é cediço que é necessário definir de forma clara os trilhos pelos quais esse avanço irá seguir. E neste sentido, o papel deste Conselho Nacional se mostra fundamental.

Pelo exposto, entendo que a minuta elaborada se reveste de grande importância para o exercício livre e independente das funções constitucionais do Ministério Público, razão pela qual submeto a presente proposta de Enunciado ao egrégio Plenário, para que, após a devida distribuição e instrução, delibere a respeito do tema ora apresentado, nos termos dos artigos 148 a 151 do RICNMP.

Ante o exposto, submeto à apreciação do Plenário do CNMP a minuta da Resolução abaixo.

Brasília/DF, 21 de junho de 2016.

**VALTER SHUENQUENER DE ARAÚJO**

Conselheiro



CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

**RESOLUÇÃO Nº \_\_, DE \_\_ DE \_\_\_\_\_ DE 2016.**

Institui e regulamenta o teletrabalho no âmbito do Ministério Público e do Conselho Nacional do Ministério Público e dá outras providências.

O **CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO**, no exercício das atribuições que lhe são conferidas pelo artigo 130-A, parágrafo 2º, inciso I, da Constituição da República e com arrimo nos artigos 147 e seguintes de seu Regimento Interno;

**CONSIDERANDO** o princípio da eficiência, previsto no art. 37 da Constituição da República;

**CONSIDERANDO** o disposto nos arts. 44, 116, inciso X, 117, incisos I e II, 138 e 139 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, com a redação dada pela Lei nº 9.527, de 10 de dezembro de 1997;

**CONSIDERANDO** a possibilidade de imprimir maior produtividade às atividades do Conselho Nacional do Ministério Público e do Ministério Público brasileiro;

**CONSIDERANDO** a necessidade de racionalizar os custos operacionais no âmbito do Conselho Nacional do Ministério Público e do Ministério Público;

**CONSIDERANDO** a possibilidade de exercício do trabalho de forma remota, dado o avanço tecnológico, mormente em razão da implantação do processo eletrônico;

**CONSIDERANDO** o atendimento ao interesse público e as vantagens advindas do teletrabalho para a Administração, para o servidor e para a sociedade;

**CONSIDERANDO** imperativos de melhoria de qualidade de vida dos servidores;

**CONSIDERANDO** que a Lei 12.551/2011 equipara os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos;



## CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

**CONSIDERANDO** a experiência bem-sucedida em órgãos do Poder Judiciário que já adotaram essa forma de trabalho remoto;

**CONSIDERANDO** a necessidade de regulamentar o teletrabalho no âmbito Conselho Nacional do Ministério Público e do Ministério Público brasileiro;

**RESOLVE:**

### CAPÍTULO I

#### DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

**Art. 1º.** As atividades dos servidores dos órgãos do Ministério Público e do Conselho Nacional do Ministério Público podem ser executadas fora de suas dependências, de forma remota, sob a denominação de teletrabalho, observadas as diretrizes, os termos e as condições estabelecidos nesta Resolução.

**Parágrafo único.** Não se enquadram no conceito de teletrabalho as atividades que, em razão da natureza do cargo ou das atribuições da unidade de lotação, são desempenhadas externamente às dependências do órgão.

**Art. 2º.** Para os fins de que trata esta Resolução, define-se:

I – teletrabalho: modalidade de trabalho realizada de forma remota, com a utilização de recursos tecnológicos;

II – unidade: subdivisão administrativa do Ministério Público ou do Conselho Nacional do Ministério Público dotada de gestor;

III – gestor da unidade: conselheiro, membro do Ministério Público ou servidor ocupante de cargo em comissão responsável pelo gerenciamento da unidade;

IV – chefia imediata: servidor ocupante de cargo em comissão ou função comissionada de natureza gerencial, o qual se reporta diretamente a outro servidor com vínculo de subordinação.

**Art. 3º.** São objetivos do teletrabalho:

I – aumentar a produtividade e a qualidade de trabalho dos servidores;



## CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

II – promover mecanismos para atrair servidores, motivá-los e comprometê-los com os objetivos da instituição;

III – economizar tempo e reduzir custo de deslocamento dos servidores até o local de trabalho;

IV – contribuir para a melhoria de programas socioambientais, com a diminuição de poluentes e a redução no consumo de água, esgoto, energia elétrica, papel e outros bens e serviços disponibilizados nos órgãos do Ministério Público e do Conselho Nacional do Ministério Público;

V – ampliar a possibilidade de trabalho aos servidores com dificuldade de deslocamento;

VI – aumentar a qualidade de vida dos servidores;

VII – promover a cultura orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados à sociedade;

VIII – estimular o desenvolvimento de talentos, o trabalho criativo e a inovação;

IX – respeitar a diversidade dos servidores;

X – considerar a multiplicidade das tarefas, dos contextos de produção e das condições de trabalho para a concepção e implemento de mecanismos de avaliação e alocação de recursos.

**Art. 4º.** A realização do teletrabalho é facultativa, a critério dos ramos do Ministério Público, do Conselho Nacional do Ministério Público e dos gestores das unidades, e restrita às atribuições em que seja possível mensurar objetivamente o desempenho, não se constituindo, portanto, direito ou dever do servidor.

## CAPÍTULO II

### DAS CONDIÇÕES PARA A REALIZAÇÃO DO TELETRABALHO

**Art. 5º.** Compete ao gestor da unidade indicar, entre os servidores interessados, aqueles que atuarão em regime de teletrabalho, observadas as seguintes diretrizes:

I – a realização de teletrabalho é vedada aos servidores que:

a) apresentem contraindicações por motivo de saúde, constatadas em perícia médica;



## CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

b) tenham sofrido penalidade disciplinar nos dois anos anteriores à indicação;

II – verificada a adequação de perfil, terão prioridade servidores:

a) com deficiência;

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

c) gestantes e lactantes;

d) que demonstrem comprometimento e habilidades de autogerenciamento do tempo e de organização;

e) que estejam gozando de licença para acompanhamento de cônjuge;

III – a quantidade de servidores em teletrabalho, por unidade, não poderá atingir 100% de sua lotação;

IV – é facultado à Administração proporcionar revezamento entre os servidores, para fins de regime de teletrabalho;

V – será mantida a capacidade plena de funcionamento dos setores que haja atendimento ao público externo e interno.

§ 1º O regime previsto neste ato não deve obstruir o convívio social e laboral, a cooperação, a integração e a participação do servidor em regime de teletrabalho, incluída a pessoa com deficiência, nem embaraçar o direito ao tempo livre.

§ 2º Recomenda-se que os ramos do Ministério Público fixem quantitativo mínimo de dias por ano para o comparecimento do servidor à instituição, para que não deixe de vivenciar a cultura organizacional ou para fins de aperfeiçoamento, no caso de não estar em regime de teletrabalho parcial.

§ 3º Os órgãos do Ministério Público e o Conselho Nacional do Ministério Público devem priorizar os servidores que desenvolvam atividades que demandem maior esforço individual e menor interação com outros servidores, tais como: elaboração de minutas de decisões, de pareceres e de relatórios, entre outras.

§ 4º As unidades de saúde e de gestão de pessoas podem auxiliar na seleção dos servidores, avaliando, entre os interessados, aqueles cujo perfil se ajuste melhor à realização do teletrabalho.





## CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

§ 5º A participação dos servidores indicados pelo gestor da unidade condiciona-se à aprovação formal da Presidência do órgão ou de outra autoridade por ele definida.

§ 6º Aprovados os participantes do teletrabalho, o gestor da unidade comunicará os nomes à área de gestão de pessoas, para fins de registro nos assentamentos funcionais.

§ 7º O servidor em regime de teletrabalho pode, sempre que entender conveniente ou necessário, e no interesse da Administração, prestar serviços nas dependências do órgão a que pertence.

§ 8º Os ramos do Ministério Público e o Conselho Nacional do Ministério Público disponibilizarão no seu sítio eletrônico, no Portal da Transparência, os nomes dos servidores que atuam no regime de teletrabalho, com atualização mínima semestral.

§ 9º O servidor beneficiado por horário especial previsto no art. 98 da Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990, ou em legislação específica poderá optar pelo teletrabalho, caso em que ficará vinculado às metas e às obrigações da citada norma.

§ 10. O servidor que estiver no gozo da licença referida no art. 5º, inc. I, f, caso opte pela realização do teletrabalho, deverá dela declinar, para a volta ao exercício efetivo do cargo.

**Art. 6º.** A estipulação de metas de desempenho (diárias, semanais e/ou mensais) no âmbito da unidade, alinhadas ao Plano Estratégico da instituição, e a elaboração de plano de trabalho individualizado para cada servidor são requisitos para início do teletrabalho.

§ 1º Os gestores das unidades estabelecerão as metas a serem alcançadas, sempre que possível em consenso com os servidores, comunicando previamente à Presidência do órgão ou a outra autoridade por esta definida.

§ 2º A meta de desempenho estipulada aos servidores em regime de teletrabalho será superior à dos servidores que executam mesma atividade nas dependências do órgão.

§ 3º O plano de trabalho a que se refere o *caput* deste artigo deverá contemplar:

I – a descrição das atividades a serem desempenhadas pelo servidor;

II – as metas a serem alcançadas;

III – a periodicidade em que o servidor em regime de teletrabalho deverá comparecer ao local de trabalho para exercício regular de suas atividades;



## CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

IV – o cronograma de reuniões com a chefia imediata para avaliação de desempenho, bem como eventual revisão e ajustes de metas;

V – o prazo em que o servidor estará sujeito ao regime de teletrabalho, permitida a renovação.

**Art. 7º.** O alcance da meta de desempenho estipulada ao servidor em regime de teletrabalho equivale ao cumprimento da respectiva jornada de trabalho.

§ 1º Não caberá pagamento de adicional por prestação de serviço extraordinário para o alcance das metas previamente estipuladas.

§ 2º Na hipótese de atraso injustificado no cumprimento da meta, o servidor não se beneficiará da equivalência de jornada a que alude o *caput* deste artigo, cabendo ao órgão ou ao gestor da unidade estabelecer regra para compensação, sem prejuízo do disposto no art. 10, *caput* e parágrafo único, desta Resolução.

**Art. 8º.** São atribuições da chefia imediata, em conjunto com os gestores das unidades, acompanhar o trabalho dos servidores em regime de teletrabalho, monitorar o cumprimento das metas estabelecidas e avaliar a qualidade do trabalho apresentado.

**Art. 9º.** Constituem deveres do servidor em regime de teletrabalho:

I – cumprir, no mínimo, a meta de desempenho estabelecida, com a qualidade exigida pela chefia imediata e pelo gestor da unidade;

II – atender às convocações para comparecimento às dependências do órgão, sempre que houver necessidade da unidade ou interesse da Administração;

III – manter telefones de contato permanentemente atualizados e ativos nos dias úteis;

IV – consultar diariamente a sua caixa de correio eletrônico institucional;

V – manter a chefia imediata informada acerca da evolução do trabalho e de eventuais dificuldades que possam atrasar ou prejudicar o seu andamento;

VI – reunir-se periodicamente com a chefia imediata para apresentar resultados parciais e finais e obter orientações e informações, de modo a proporcionar o acompanhamento dos trabalhos;



## CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

VII – retirar processos e demais documentos das dependências do órgão, quando necessário, somente mediante assinatura de termo de recebimento e responsabilidade, e devolvê-los íntegros ao término do trabalho ou quando solicitado pela chefia imediata ou gestor da unidade;

VIII – preservar o sigilo dos dados acessados de forma remota, mediante observância das normas internas de segurança da informação e da comunicação, bem como manter atualizados os sistemas institucionais instalados nos equipamentos de trabalho.

§ 1º As atividades deverão ser cumpridas diretamente pelo servidor em regime de teletrabalho, sendo vedada a utilização de terceiros, servidores ou não, para o cumprimento das metas estabelecidas.

§ 2º Fica vedado o contato do servidor com partes ou advogados, vinculados, direta ou indiretamente, aos dados acessados pelo servidor ou àqueles disponíveis à sua unidade de trabalho.

**Art. 10.** Verificado o descumprimento das disposições contidas no art. 9º ou em caso de denúncia identificada, o servidor deverá prestar esclarecimentos à chefia imediata, que os repassará ao gestor da unidade, o qual determinará a imediata suspensão do trabalho remoto.

Parágrafo único. Além da temporária ou definitiva suspensão imediata do regime de teletrabalho conferido a servidor, a autoridade competente promoverá a abertura de procedimento administrativo disciplinar para apuração de responsabilidade.

## CAPÍTULO III

### DO ACOMPANHAMENTO E CAPACITAÇÃO

**Art. 11.** Os ramos do Ministério Público e o Conselho Nacional do Ministério Público promoverão o acompanhamento e a capacitação de gestores e servidores envolvidos com o regime de teletrabalho, observando-se o mínimo de:

I – 1 (uma) entrevista individual, no primeiro ano de realização do teletrabalho;

II – 1 (uma) oficina anual de capacitação e de troca de experiências para servidores em teletrabalho e respectivos gestores;

III – acompanhamento individual e de grupo sempre que se mostrar necessário.



## CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

**Art. 12.** Os ramos do Ministério Público e o Conselho Nacional do Ministério Público promoverão a difusão de conhecimentos relativos ao teletrabalho e de orientações para saúde e ergonomia, mediante cursos, oficinas, palestras e outros meios.

### CAPÍTULO IV

#### DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

**Art. 13.** O servidor é responsável por providenciar e manter estruturas física e tecnológica necessárias e adequadas à realização do teletrabalho, podendo a unidade ministerial auxiliá-lo nessas medidas;

**Art. 14.** Compete às unidades de tecnologia da informação viabilizar o acesso remoto e controlado dos servidores em regime de teletrabalho aos sistemas dos órgãos do Ministério Público e do Conselho Nacional do Ministério Público, bem como divulgar os requisitos tecnológicos mínimos para o referido acesso.

**Art. 15.** O servidor pode, a qualquer tempo, solicitar o seu desligamento do regime de teletrabalho.

**Art. 16.** O gestor da unidade pode, a qualquer tempo, cancelar o regime de teletrabalho para um ou mais servidores, justificadamente.

**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.

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.



## CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

**Art. 18.** Os gestores das unidades participantes deverão encaminhar relatório à Comissão de Gestão do Teletrabalho, pelo menos a cada semestre, apresentando a relação dos servidores que participaram do teletrabalho, as dificuldades observadas e os resultados alcançados.

**Art. 19.** Os órgãos do Ministério Público poderão editar atos normativos complementares, a fim de adequar e especificar a regulamentação da matéria às suas necessidades, devendo ainda, a cada dois anos, fazer avaliação técnica sobre o proveito da adoção do teletrabalho para a Administração, com justificativa, para o Conselho Nacional do Ministério Público, quanto à conveniência de continuidade de adoção deste regime de trabalho.

**Art. 20.** Os órgãos do Ministério Público deverão avaliar o teletrabalho, após o prazo máximo de 1 (um) ano da implementação, com o objetivo de analisar e aperfeiçoar as práticas adotadas.

**Art. 21.** Os órgãos do Ministério Público deverão encaminhar ao Conselho Nacional do Ministério Público relatório sobre os resultados da avaliação mencionada no art. 20, visando a realização de eventuais melhorias nesta Resolução.

**Art. 22.** Recomenda-se que os órgãos do Ministério Público fixem um prazo máximo para o regime de teletrabalho por servidor, podendo ser reavaliado sempre que se julgar necessário.

**Art. 23.** Esta resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília-DF, \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2016.

**RODRIGO JANOT MONTEIRO DE BARROS**

Presidente do Conselho Nacional do Ministério Público