



**PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO**

RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA TRT13 N.º 047/2022

Processo: 0000247-27.2022.5.13.0000

Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região e dá outras providências.

O Egrégio **TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA DÉCIMA TERCEIRA REGIÃO**, em Sessão Administrativa presencial, realizada em **05/05/2022**, sob a Presidência de Sua Excelência o Senhor Desembargador **LEONARDO JOSÉ VIDERES TRAJANO**, com a presença da Representante da Procuradoria Regional do Trabalho, Sua Excelência o Senhor Procurador **JOSÉ CAETANO DOS SANTOS**, presentes Suas Excelências os Senhores Desembargadores **THIAGO DE OLIVEIRA ANDRADE, FRANCISCO DE ASSIS CARVALHO E SILVA, PAULO MAIA FILHO, CARLOS COELHO DE MIRANDA FREIRE, UBIRATAN MOREIRA DELGADO, EDUARDO SERGIO DE ALMEIDA e WOLNEY DE MACEDO CORDEIRO**,

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

CONSIDERANDO que o Processo Judicial Eletrônico - PJE-JT, o Processo Administrativo Eletrônico - PROAD e os demais sistemas adotados pelo Tribunal permitem a servidores e magistrados o acesso ubíquo e ininterrupto a todos os recursos necessários à instrução, acompanhamento, manutenção e conclusão dos procedimentos judiciais e administrativos;

CONSIDERANDO os termos da Resolução nº 227/2016, alterada pelas Resoluções n.º 298/2019, 371/2021 e 375/2021, todas do Conselho Nacional de Justiça, bem como o disposto nas Resoluções nº 151/2015, 207/2017 e 293/2021 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho,

RESOLVEU, por unanimidade de votos:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º A realização do teletrabalho por servidores, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, observará as regras contidas na Resolução CSJT nº 151/2015 e na Resolução CNJ nº 227/2016, bem como o disposto nesta Resolução.

Art. 2º Para fins do 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 Poder Judiciário dotada de gestor ocupante de cargo em comissão do tipo CJ;

III - Gestor da Unidade: magistrado 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, ao qual se reporta diretamente outro servidor com vínculo de subordinação.

V - Gestão ágil: modelo de gestão baseado em indicadores, metas, ciclos curtos de atividades, acompanhamento periódico e flexibilidade na forma de execução das tarefas, inclusive por meio do teletrabalho, com o objetivo de proporcionar à organização a rápida adaptação às mudanças e o pleno

atingimento dos objetivos estratégicos institucionais.

Parágrafo único. O Juiz do Trabalho Substituto equipara-se ao Gestor da Unidade em relação ao servidor que lhe presta assistência.

Art. 3º O teletrabalho, no âmbito deste Tribunal, é destinado às atribuições em que seja possível, em função da característica do serviço, mensurar objetivamente o desempenho do servidor, sendo composto pelas seguintes modalidades:

I - Integral: modalidade de trabalho executada preponderantemente fora das dependências do órgão, mediante adoção de recursos tecnológicos de informação e de comunicação, compreendendo a totalidade da jornada de trabalho do servidor, que estará dispensado do controle de frequência.

II - Parcial: modalidade em que o trabalho é executado de forma híbrida entre os regimes presencial e de teletrabalho, de acordo com cronograma específico e mediante utilização de recursos tecnológicos de informação e de comunicação.

§ 1º O formato de teletrabalho parcial compreenderá as seguintes hipóteses:

a) Híbrido: comparecimento presencial e diário do servidor, por pelo menos metade da jornada, cumprindo-se o período restante de forma remota.

b) Semanal: comparecimento presencial do servidor semanalmente e por quantitativo mínimo de dias estipulado pelo gestor da unidade, cumprindo-se a jornada de modo integralmente presencial no período definido e de forma remota no restante.

§ 2º Não estão autorizados a laborar em regime de teletrabalho integral ou parcial os ocupantes de Cargo em Comissão - CJ.

§ 3º Todos os servidores em teletrabalho integral deverão comparecer presencialmente, pelo menos uma vez a cada duas semanas, com obrigatório registro no sistema de ponto eletrônico, em datas a serem especificadas pelo gestor, objetivando-se proporcionar a convivência social e o sentimento de pertencimento à instituição entre os membros da unidade, salvo nos casos dos servidores em teletrabalho no exterior ou dos que tenham sido autorizados a realizar suas atividades em residência fora da região metropolitana do município da unidade de lotação.

§ 4º São passíveis de desempenho fora das dependências do Tribunal as atividades cujo desenvolvimento, contínuo ou em determinado período, demandem maior esforço individual e menor interação com outros servidores, tais como: confecção de documentos e minutas, movimentação processual, execução de estudos técnicos, atividades de tecnologia da informação, processamento de dados estatísticos, entre outras.

§ 5º 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.

§ 6º Não são compatíveis com o teletrabalho integral ou parcial atividades funcionais que exijam o comparecimento presencial em caráter integral, tais como segurança institucional, manutenção predial, atendimento médico, odontológico e de enfermagem, além de outras de mesmo caráter, conforme demonstração do gestor da unidade.

§ 7º A adesão ao teletrabalho é facultativa, mediante solicitação do servidor e anuência do gestor, o qual observará, na sua decisão, a oportunidade e a conveniência do desempenho das atividades na modalidade.

§ 8º O instituto do teletrabalho não constitui nem direito nem dever do servidor, de modo que a inclusão no regime dependerá da concordância do servidor e do respectivo gestor, e a iniciativa de suspensão ou exclusão da modalidade poderá ocorrer a critério do gestor da unidade.

Art. 4º O teletrabalho objetiva aumentar, em termos quantitativos e qualitativos, a produtividade dos trabalhos realizados, e ainda:

I - promover meios para atrair, motivar e comprometer os servidores com os objetivos da instituição;

II - economizar tempo e custo de deslocamento dos servidores até o local de trabalho;

III - contribuir para a melhoria de programas socioambientais visando à sustentabilidade solidária do planeta, com a diminuição de poluentes na atmosfera e a redução no consumo de água, esgoto, energia elétrica, papel e outros bens e serviços;

IV - ampliar a possibilidade de trabalho aos servidores com dificuldade de deslocamento;

V - possibilitar a melhoria da qualidade de vida dos servidores;

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

VII - estimular o desenvolvimento de talentos, o trabalho criativo e a inovação;

VIII - respeitar a diversidade dos servidores;

IX - considerar a multiplicidade das tarefas, dos contextos de produção e das condições de trabalho para a concepção e implementação de mecanismos de avaliação e alocação de recursos.

CAPÍTULO II

DOS LIMITES, DOS CRITÉRIOS E DA ADESÃO AO REGIME DE TELETRABALHO

Art. 5º Compete ao gestor da unidade indicar, entre os servidores interessados, aqueles que realizarão atividades fora das dependências do Tribunal, observadas as seguintes orientações:

I - terão prioridade os servidores:

a) com deficiência, atestada pela unidade de saúde do Tribunal;

b) com filhos, cônjuge ou dependentes que apresentem alguma deficiência, atestada pela unidade de saúde do Tribunal;

c) em lactação ou em gestação;

d) em gozo ou em condições de usufruir a licença para acompanhamento de cônjuge prevista no art. 84 da Lei nº 8.112/1990;

e) com claras evidências de comprometimento e habilidades de autogerenciamento do tempo e de organização;

II - será observado o limite quantitativo de 30% (trinta por cento) para o teletrabalho em todas as unidades administrativas e judiciárias do Tribunal, conforme a classificação de unidades disposta no art.

2º da Resolução CSJT nº 296/2021.

§ 1º Será mantida a capacidade plena de funcionamento dos setores em que haja atendimento ao público externo e interno, sob pena de responsabilização do gestor em caso de descumprimento da exigência.

§ 2º Deverá ser promovido pelos gestores, sempre que possível, o revezamento de servidores autorizados a realizar o teletrabalho integral, para que todos possam ter acesso à modalidade laborativa.

§ 3º O servidor em fruição de licença por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro, prevista no art. 84 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, ou em legislação específica, caso opte pela realização do teletrabalho, deverá previamente retornar ao efetivo exercício do cargo.

Art. 6º O limite quantitativo e a condição pessoal do servidor, tratados no art. 5º, a exigência de comparecimento presencial, definida no art. 3º, e a previsão para o fornecimento de equipamentos, estipulada em regulamento específico, poderão ser flexibilizados para os servidores das unidades que aderirem ao regime de gestão ágil a ser estabelecido pela Presidência do Tribunal, conforme regulamentação própria.

§ 1º Serão requisitos mínimos para adesão da unidade ao regime de gestão ágil:

I - mapeamento e formalização dos principais processos de trabalho;

II - compatibilidade de atividades com a forma de execução remota, sem prejuízo ao regular andamento dos serviços;

III - adoção de métodos de mensuração da produtividade dos servidores de forma objetiva e verificável;

IV - capacitação dos servidores no manejo das ferramentas de comunicação, colaboração e gestão virtuais disponibilizadas pelo Tribunal;

V - elaboração e execução de Plano Diretor ou de instrumento de planejamento setorial equivalente, o qual conterá as ações, os projetos e as metas da unidade alinhados aos seus principais processos de trabalho, ao Plano Estratégico Institucional e a demais planos, metas e índices aplicáveis.

Art. 7º A meta de desempenho estipulada aos servidores em regime de teletrabalho será superior à dos que executam a mesma atividade nas dependências da unidade, considerando-se a proporcionalidade e a razoabilidade, sem impedimento à fruição do tempo livre do servidor.

§ 1º O acréscimo da produtividade prevista no caput deste artigo será de, no mínimo, 15% (quinze por cento), com arredondamento para cima em uma unidade de tarefa, no caso de apuração inferior a um número inteiro.

§ 2º É pressuposto ao ingresso no regime de teletrabalho a elaboração e a apresentação, por parte do gestor, de plano de trabalho preenchido de forma eletrônica, com a estipulação de metas consensuais de desempenho (diárias, semanais e/ou mensais) no âmbito da unidade.

§ 3º O plano de trabalho a que se refere o parágrafo § 2º deste artigo deverá contemplar:

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

II - as metas a serem alcançadas;

III - a indicação da localidade (cidade/estado/país) em que o servidor estará realizando o teletrabalho;

IV - a modalidade e o formato em que será realizado o teletrabalho (integral ou parcial), com indicação da periodicidade de comparecimento do servidor ao local de trabalho para exercício de suas atividades, dispensando-se a regularidade de presença à unidade apenas nos casos de servidor em teletrabalho no exterior;

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

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

Art. 8º A realização de teletrabalho, integral ou parcial, inclusive fora da sede de jurisdição do Tribunal, será permitida a todos os servidores, desde que autorizada e considerada oportuna e conveniente pela Administração, observadas as vedações nos seguintes casos:

I - exercício do primeiro ano do estágio probatório;

II - contraindicações por motivo de saúde, constatadas em perícia médica;

III - aplicação de penalidade disciplinar nos dois anos anteriores à indicação.

§ 1º Após o primeiro ano de exercício do cargo, ainda durante o estágio probatório, fica permitida apenas a modalidade de teletrabalho parcial.

§ 2º Fica autorizada a realização de teletrabalho no exterior, desde que no interesse da Administração, de forma fundamentada e mediante autorização da Presidência do Tribunal.

CAPÍTULO III

DO PROCEDIMENTO, DOS DIREITOS E DAS OBRIGAÇÕES

Art. 9º A liberação de servidores para atuação no regime de teletrabalho observará os seguintes procedimentos:

I - Apresentação de solicitação formal para ingresso no teletrabalho:

a-) no regime integral, o pedido deverá ser realizado com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias do início das atividades remotas, instruído com os seguintes documentos: requerimento próprio ou ofício da Unidade com a solicitação, plano de trabalho individualizado assinado em conjunto com o gestor e Declaração de Ergonomia.

b-) no regime parcial, o pedido será realizado para cada unidade, com a indicação dos servidores aptos ao teletrabalho parcial, e deverá especificar as atividades a serem realizadas por indivíduo e a escala de rodízio na qual se assegure o pleno funcionamento presencial da unidade, além de ser instruído com os seguintes documentos: requerimento próprio ou ofício da Unidade com a solicitação. plano de trabalho assinado pelos servidores em conjunto com o gestor e Declarações de Ergonomia.

II - Remessa da solicitação à Secretaria de Gestão de Pessoas - SEGEPE, para análise da

satisfação dos requisitos formais de acesso à modalidade laborativa;

III - Encaminhamento da solicitação ao Núcleo de Saúde - NUSA, para análise dos aspectos relacionados à integridade física e psicológica do servidor e orientações de critérios ergonômicos exigidos na atuação;

IV - Avaliação do processo pela Comissão de Gestão de Teletrabalho;

V - Deliberação da Presidência acerca do pedido de teletrabalho, considerando-se os critérios de oportunidade e conveniência administrativas.

§ 1º O servidor deverá observar os requisitos ergonômicos para atuação em teletrabalho indicados pelo Núcleo de Saúde - NUSA, tanto nas avaliações quanto no portal disponível na intranet do Tribunal, e providenciará posto de trabalho remoto que atenda a todos os requisitos elencados, atestando o fato na Declaração de Ergonomia.

§ 2º A marcação das avaliações fisioterapêutica, médica e psicológica estará condicionada ao cumprimento dos requisitos e procedimentos previstos neste artigo.

§ 3º No caso do teletrabalho parcial, sempre que houver qualquer alteração no plano de trabalho dentro do período autorizado à unidade, em especial no que se refere a alterações de escalas de rodízio, o gestor deverá encaminhar a documentação correspondente por meio de pedido complementar, em processo administrativo próprio, para fins de registro e providências cabíveis por parte da Secretaria de Gestão de Pessoas - SEGEPE.

§ 4º Os pedidos de renovação do regime deverão ser encaminhados por meio do processo administrativo respectivo, via pedido complementar, sendo exigido o prazo mínimo de 60 (sessenta) dias de antecedência nos casos dos processos de teletrabalho integral, os quais devem estar acompanhados da documentação exigida nesta Resolução e, em especial, dos Relatórios de Acompanhamento e Desempenho semestrais assinados pelo teletrabalhador e gestor.

§ 5º O prazo da autorização para permanência do servidor em regime de teletrabalho será de 2 (dois) anos, admitida a renovação sucessiva e tácita.

§ 6º A inclusão de servidor no regime de teletrabalho, bem como a sua exclusão ou suspensão da modalidade, está condicionada à aprovação da Presidência do Tribunal e terá início com a publicação do respectivo ato.

§ 7º A inclusão do servidor no regime de teletrabalho não constitui direito do solicitante e, após autorizada, poderá ser revertida em função da conveniência do serviço, da inadequação do servidor à modalidade de trabalho ou do desempenho inferior ao estabelecido.

§ 8º A inclusão de servidor no regime de teletrabalho integral não o impede de desenvolver eventualmente suas atividades nas dependências de sua unidade de lotação, quando assim se fizer mais adequado.

§ 9º O servidor em regime de teletrabalho exercerá suas funções nas dependências deste Tribunal até o fim do período de substituição em cargo cujo ocupante esteja vedado de atuar em tal regime.

§ 10. 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 disposições previstas nesta norma.

§ 11. A Secretaria de Gestão de Pessoas, se solicitada, auxiliará no processo seletivo dos servidores, avaliando, entre os interessados, aqueles cujo perfil mais se ajusta ao teletrabalho.

§ 12. O regime previsto nesta Resolução não impedirá o servidor em teletrabalho de exercer o convívio social e laboral, a cooperação, a integração e a participação e tampouco poderá embaraçar-lhe o direito ao tempo livre.

Art. 10. São deveres do servidor em regime de teletrabalho:

I - comparecer presencialmente, sempre que necessário, a reuniões, audiências, oficinas, workshops, capacitações ou qualquer outro evento que exija a presença física do servidor, bem como atender a convocações da administração ou do gestor unidade, o que, em qualquer caso, não implicará direito a reembolso de despesas de deslocamento nem a pagamento de diárias;

II - manter telefones de contato permanentemente atualizados e ativos;

III - consultar diariamente a sua caixa postal de correio eletrônico institucional e, frequentemente, o comunicador instantâneo institucional;

IV - consultar diariamente os sistemas institucionais inerentes às atividades desenvolvidas pelo servidor, como PJe, PROAD e outros homologados pela Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação - SETIC;

V - permanecer à disposição por telefone, correio eletrônico institucional e comunicador instantâneo institucional para eventuais contatos com os integrantes do Tribunal e com o público externo, à semelhança do que ocorre na jornada presencial na unidade;

VI - informar tempestivamente à chefia imediata, pelos meios oficiais ou outro definido pelo gestor, acerca da evolução das atividades, bem como de eventual dificuldade, dúvida ou informação capaz de atrasar ou prejudicar a entrega dos trabalhos;

VII - cumprir os prazos fixados para a realização dos trabalhos ou para a devolução de processos à unidade, como também manter registro atualizado de suas atividades;

VIII - demonstrar proatividade e capacidade de autogerenciamento, propondo soluções para os desafios encontrados durante a execução de suas atividades;

IX - comunicar imediatamente ao gestor quaisquer impedimentos que prejudiquem a continuidade das tarefas, buscando negociar com ele a alocação de novas atividades até que o impedimento seja vencido;

X - apresentar trabalhos de qualidade, de acordo com avaliação efetuada pela chefia imediata e pelo gestor da unidade;

XI - preservar o sigilo dos dados acessados de forma remota, mediante observância das normas internas de segurança da informação e da comunicação, de proteção de dados pessoais, bem como manter atualizados os sistemas institucionais instalados nos equipamentos de trabalho;

XII - prestar esclarecimentos à chefia imediata sobre a ausência de devolução dos autos no período acordado ou sobre outras irregularidades inerentes à integridade física de documentos e processos sob sua responsabilidade;

XIII - 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;

XIV - realizar exame periódico anual e avaliação fisioterapêutica e psicológica até o final da primeira quinzena de setembro de cada exercício, mediante agendamento de data e horário junto ao Núcleo de Saúde deste Regional; e

XV - realizar ações de capacitação oferecidas e indicadas pelo Tribunal.

§ 1º Ao final do teletrabalho, o servidor voltará a exercer suas atividades, de forma presencial, nas instalações onde se localiza sua unidade de lotação no Tribunal e arcará com eventuais despesas de transporte e mudança de domicílio.

§ 2º 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.

§ 3º 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.

§ 4º Nas hipóteses dos incisos I e XI, o atendimento será feito preferencialmente por videoconferência ou outro meio eletrônico, principalmente pelos servidores em teletrabalho no exterior, e, caso seja necessária a presença física do servidor na unidade de lotação, será concedido prazo razoável para comparecimento.

§ 5º Deverão ser comunicados imediatamente à Presidência, para fins de lavratura de ato formal de desligamento do regime de teletrabalho, o não comparecimento do servidor às convocações do Tribunal previstas no inciso I e a ausência na data agendada para a entrega de exames periódicos ou para avaliação fisioterapêutica e psicológica.

Art. 11. Cabe ao servidor dispor de espaço físico, mobiliários e equipamentos próprios, adequados e seguros para a prestação do teletrabalho, bem como prover o transporte e a guarda dos documentos e materiais de pesquisa necessários ao desenvolvimento dos trabalhos.

Parágrafo único. O Tribunal não arcará com nenhum custo para aquisição de bens ou serviços destinados ao servidor em teletrabalho.

Art. 12. São deveres dos gestores das unidades:

I - acompanhar o trabalho dos servidores em regime de teletrabalho, monitorar o cumprimento das metas estabelecidas e avaliar a qualidade do trabalho apresentado;

II - manter-se atualizado quanto à evolução das atividades realizadas em regime de teletrabalho na unidade, atuando para amenizar as dificuldades e quaisquer outras situações detectadas;

III - encaminhar Relatórios de Acompanhamento e Desempenho semestrais dos servidores em regime de teletrabalho, por meio de relatório próprio, sempre no final dos meses de abril e outubro, constando as dificuldades verificadas e os resultados alcançados;

IV - garantir a plena capacidade de funcionamento e atendimento ao público interno e externo de sua unidade, mantendo atualizadas as escalas de rodízio, no caso dos servidores em teletrabalho parcial;

V - fomentar na unidade o uso efetivo das ferramentas de comunicação e colaboração oficiais do tribunal;

VI - propor ações de capacitação que julgar adequadas.

§ 1º Não apresentado o relatório, após ultrapassados 15 dias das datas previstas no inciso III, será encaminhado o caso para deliberação quanto à permanência do servidor no regime de teletrabalho.

§ 2º Caberá à Comissão de Gestão do Teletrabalho realizar o monitoramento quanto ao cumprimento das obrigações dos gestores.

Art. 13. O alcance das metas de desempenho é condição essencial para a permanência do servidor em regime de teletrabalho.

§ 1º No caso de descumprimento do prazo fixado para a realização das tarefas, o servidor deverá prestar esclarecimentos ao gestor sobre os motivos da não conclusão dos trabalhos.

§ 2º O gestor da unidade, considerando improcedentes os esclarecimentos prestados, recomendará, justificadamente, a suspensão da participação do servidor no regime de teletrabalho pelo prazo de um ano, contado da data estipulada para conclusão da tarefa.

§ 3º No caso de acolhimento da justificativa apresentada pelo servidor, ficará a critério do gestor da unidade a concessão de novo prazo para conclusão dos trabalhos.

§ 4º Concedido novo prazo e não entregues os trabalhos em até cinco dias úteis após o último prazo fixado, o servidor estará sujeito às penalidades previstas no art. 127 da Lei nº 8.112/90, a serem apuradas em sindicância ou processo administrativo disciplinar, caso não apresente justificativa ou, em caso de apresentação, seja julgada insatisfatória pelo gestor da unidade.

§ 5º Quando o atraso na conclusão do trabalho decorrer de licenças, afastamentos ou concessões previstas em lei por período de até 15 (quinze) dias, o prazo ajustado poderá ser suspenso e continuará a correr automaticamente a partir do término do impedimento, a critério do superior hierárquico.

§ 6º Nos impedimentos previstos no § 5º deste artigo superiores a 15 (quinze) dias, o servidor será afastado do teletrabalho, e as tarefas que lhe foram alocadas serão redistribuídas aos demais servidores em atividade, sem prejuízo do seu retorno à modalidade laborativa quando cessada a causa do afastamento.

Art. 14. A retirada de processos e demais documentos das dependências do Tribunal dar-se-á mediante assinatura de termo de recebimento e responsabilidade pelo servidor e observará os procedimentos relativos à segurança da informação e ao manuseio de processos e documentos sigilosos, conforme disposto em regulamento próprio.

§ 1º O servidor detentor de processos e documentos, por motivo da atividade em teletrabalho, deve guardar sigilo a respeito das informações neles contidas, sob pena de responsabilidade, nos termos da legislação em vigor.

§ 2º Não devolvidos os autos ou documentos ou, se devolvidos, apresentarem qualquer irregularidade, e não havendo fundada justificativa para a ocorrência, cabe ao gestor da unidade:

I - comunicar de pronto o fato à autoridade competente, para adoção das medidas administrativas, disciplinares e, se for o caso, judiciais cabíveis; e

II - solicitar à Secretaria de Gestão de Pessoas a imediata suspensão do teletrabalho.

Art. 15. A Secretaria de Tecnologia da Informação - SETIC disponibilizará as ferramentas

tecnológicas indispensáveis à realização das tarefas.

§ 1º As instruções para acesso aos sistemas e demais regras de uso e segurança serão disponibilizadas pela SETIC por meio de manuais, cartilhas, mensagens eletrônicas ou suporte ao usuário, via Central de Serviços, observado o atendimento durante o horário de expediente do Tribunal.

§ 2º O serviço de suporte ao usuário será restrito ao acesso e ao funcionamento dos sistemas do Tribunal, cabendo ao teletrabalhador as intervenções que necessitem de alterações ou configurações em seus equipamentos pessoais, sem prejuízo da responsabilidade no manuseio e na guarda das informações institucionais a que tiver acesso.

§ 3º A Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação deverá implementar mecanismos visando a disponibilização de ferramentas e relatórios que auxiliem os gestores no monitoramento das atividades desenvolvidas pelos servidores em regime de teletrabalho.

Art. 16. O servidor em execução de atividades em regime de teletrabalho pode, a qualquer tempo, solicitar ao gestor da unidade o seu retorno ao trabalho nas dependências do Tribunal, com a devida comunicação à Secretaria de Gestão de Pessoas - SEGEPE.

Art. 17. O gestor da unidade pode, a qualquer tempo, recomendar o cancelamento do regime de teletrabalho para um ou mais servidores, justificadamente, no interesse da administração, comunicando o fato à Secretaria de Gestão de Pessoas - SEGEPE, conforme dispõem as Resoluções CSJT nº151/2015 e CNJ nº 227/2016.

Parágrafo único. O teletrabalhador que for removido para outra unidade, com exercício de atividades afins, será mantido no regime de teletrabalho, desde que observada a manutenção do cumprimento dos requisitos normativos previstos nesta Resolução, com a ratificação da continuidade neste regime pelo gestor da unidade de destino.

Art. 18. A Comissão de Gestão de Teletrabalho será instituída por meio de Portaria da Presidência deste Regional, com as seguintes competências:

I - zelar pela observância das regras constantes desta Resolução;

II - acompanhar o desenvolvimento do teletrabalho no Tribunal, em avaliações com periodicidade

máxima semestral, com base em indicadores e nos relatórios elaborados pelos gestores das unidades que tenham servidores atuando nesse regime;

III - propor à Presidência do Tribunal aperfeiçoamentos que se fizerem necessários nas disposições normativas, considerando os resultados alcançados, incluindo o quantitativo de servidores e unidades que poderão executar suas atividades no regime de teletrabalho;

IV - analisar e propor soluções à Administração do Tribunal, fundamentadamente, acerca de eventuais problemas detectados e de casos omissos;

V - indicar à Presidência do Tribunal a inclusão, exclusão ou suspensão de servidores no regime de teletrabalho;

VI - outras atribuições inerentes à sua finalidade.

Parágrafo único. A Comissão de que trata este artigo deverá ser composta, no mínimo, por 1 (um) magistrado, 1 (um) representante das unidades participantes do teletrabalho, 1 (um) servidor da unidade de saúde, 1 (um) servidor da área de gestão de pessoas, 1 (um) servidor da área de tecnologia da informação e 1 (um) representante da entidade sindical ou, na ausência desta, da associação de servidores.

Art. 19. Fica autorizada a criação de Equipe de Trabalho Remoto para constituição de grupos de trabalho ou forças-tarefas especializadas no desenvolvimento de teses jurídicas, soluções teóricas, pesquisas empíricas e estudos de questões complexas.

§ 1º A Equipe de Trabalho Remoto poderá ser composta por magistrados e servidores lotados em quaisquer unidades jurisdicionais ou administrativas, inclusive pertencentes a Tribunais diversos, que deverão atuar em teletrabalho na equipe, sem qualquer prejuízo da atividade exercida na unidade de origem.

§ 2º No âmbito do tratamento adequado de demandas estratégicas ou repetitivas e de massa, a criação de Equipes de Trabalho Remoto deverá ser precedida de consulta aos Centros de Inteligência dos Tribunais envolvidos e, uma vez instituídas, deverão atuar de forma sinérgica e em cooperação com estes.

§ 3º Será incentivada a adoção de iniciativas similares com a constituição de equipes de trabalho remoto, conforme a necessidade do Tribunal, voltadas para demais projetos da área judiciária ou

administrativa, podendo o Tribunal se valer de mecanismos de reconhecimento e valorização de servidores, a fim de estimular a participação nas referidas atividades, sem prejuízo das atribuições nas unidades de origem.

Art. 20. O Tribunal, por meio da Secretaria de Gestão de Pessoas e da Comissão de Gestão do Teletrabalho, promoverá o acompanhamento e a capacitação de gestores e servidores envolvidos como regime de teletrabalho, observando-se o mínimo de:

I - uma oficina anual de capacitação e de troca de experiências para servidores em teletrabalho e respectivos gestores;

II - acompanhamento individual e de grupo sempre que se mostrar necessário.

Parágrafo Único. A ação de capacitação anual será feita, preferencialmente, por videoconferência, principalmente pelos servidores em teletrabalho no exterior, podendo ser realizadas presencialmente em casos excepcionais, desde que haja justificativa da Comissão de Gestão do Teletrabalho.

Art. 21. A realização de serviços fora das dependências do Tribunal não retira do servidor os direitos e vantagens a que faz jus por força do regime jurídico a que se encontra submetido, tampouco dispensa o teletrabalhador do cumprimento dos deveres e das obrigações inerentes à disciplina e à ética administrativa.

Art. 22. Deverão ser disponibilizados no Portal da Transparência, no sítio eletrônico deste Tribunal, os nomes dos servidores que atuam no regime de teletrabalho, com atualização mínima semestral.

Art. 23. Em razão da natureza do teletrabalho, os servidores em usufruto de tal regime não terão direito ao benefício do auxílio transporte, pagamento de horas extraordinárias e/ou banco de horas.

Art. 24. O servidor em regime de teletrabalho se sujeita às mesmas normas aplicáveis às atividades desenvolvidas pelo servidor atuante nas dependências do Tribunal.

Art. 25. A apresentação de atestados médicos pelo servidor em regime de teletrabalho deve ser efetivada em até 3 (três) dias do seu afastamento, junto ao Núcleo de Saúde.

Art. 26. Constatada a prática de atos que vulnerem as normas de segurança da informação, que ponham em risco a integridade dos sistemas informatizados do Tribunal ou que promovam qualquer outra irregularidade concernente à integridade de documentos, deverão ser adotadas as seguintes providências:

I - a unidade de tecnologia da informação do Tribunal comunicará imediatamente o fato ao gestor da unidade, para a adoção das medidas administrativas e, se for o caso, judiciais cabíveis; e

II - o gestor cientificará o fato ao servidor e recomendará a vedação ao regime de teletrabalho.

CAPÍTULO IV

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 27. Enquanto não editada regulamentação específica para o regime de gestão ágil, o limite máximo de servidores em teletrabalho poderá atingir o total de 50% (cinquenta por cento) por unidade, a critério da Presidência do Tribunal, mediante requerimento devidamente fundamentado do gestor.

§ 1º Até que o regime de gestão ágil esteja regulamentado, a Presidência do Tribunal poderá autorizar a flexibilização do limite de servidores em teletrabalho às unidades administrativas que cumpram todos os requisitos mínimos elencadas no art. 6º desta Resolução.

§ 2º A hipótese do § 1º deste artigo será permitida desde que todos os servidores em teletrabalho na unidade adotem a modalidade parcial, compareçam presencialmente ao menos 2 (duas) vezes por semana e registrem obrigatoriamente o ponto em sistema eletrônico, podendo-se autorizar a modalidade integral apenas aos portadores de deficiência, aos servidores em teletrabalho no exterior e aos servidores previamente autorizados a realizar suas atividades em residência fora da região metropolitana do município da unidade de lotação.

Art. 28. Os casos omissos serão dirimidos pela Presidência do Tribunal.

Art. 29. Ficam revogados o ATO TRT SGP 286/2019 e a Resolução Administrativa nº 62/2018, a partir da publicação desta Resolução no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho.

Art. 30. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Publique-se. Registre-se. Cumpra-se.

RENAN CARTAXO MARQUES DUARTE

Secretário Geral Judiciário