

RESOLUÇÃO Nº 283, DE 10 DE DEZEMBRO DE 2015

O Tribunal Regional do Trabalho da Décima Sexta Região, em Sessão Extraordinária, hoje realizada, na presença dos Excelentíssimos Senhores Desembargadores Luiz Cosmo da Silva Júnior (Presidente), James Magno Araújo Farias (Vice-Presidente), José Evandro de Souza, Gerson de Oliveira Costa Filho, Solange Cristina Passos de Castro Cordeiro e o Juiz Francisco José de Carvalho Neto (Convocado), e do representante do Ministério Público, o Excelentíssimo Senhor Marcos Antonio de Souza Rosa,

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

Considerando a necessidade de promover meios para motivar e comprometer os servidores com os objetivos da instituição;

Considerando que a produtividade dos Órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau vincula-se à otimização do tempo de trabalho e à melhoria da qualidade de vida de seus servidores;

Considerando que a Lei n.º 12.551/2011 reconhece tais vantagens para os trabalhadores que prestam serviços sob vínculo empregatício;

Considerando que a implantação do Processo Judicial Eletrônico no TRT da 16ª Região permitiu o acesso, a qualquer tempo e lugar, a todos os sistemas necessários à instrução, acompanhamento, manutenção e conclusão dos procedimentos judiciais no âmbito desta Justiça Especializada;

Considerando que o teletrabalho já foi regulamentado pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho, por meio da Resolução Administrativa nº 151, de 29 de maio de 2015;

Considerando a necessidade de regulamentar o teletrabalho no âmbito do TRT da 16ª Região, de modo a definir critérios e requisitos para a sua prestação, mediante controle de acesso e avaliação permanente do desempenho e das condições de trabalho;

Considerando a experiência exitosa do teletrabalho nesse Tribunal, através da Resolução Administrativa nº 021, de 27 de fevereiro de 2014;

Considerando o inteiro teor do Protocolo nº 6481/2012;

RESOLVE baixar, por unanimidade de votos, a seguinte RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA:

Capítulo I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º A realização do teletrabalho fica incorporada às práticas institucionais do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região no primeiro e segundo grau, de forma facultativa, observada a legislação vigente.

Parágrafo único. É considerada concluída a experiência prevista na Resolução n.º 21, de 27 de fevereiro de 2014.

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

I - teletrabalho integral: modalidade de trabalho realizado preponderantemente fora das dependências do TRT da 16ª Região, nos primeiro e segundo graus, com a utilização de recursos tecnológicos de informação e de comunicação; *(redação dada pela Resolução n. 87, de 20.05.2021)*

II - teletrabalho parcial: modalidade de trabalho realizada parcialmente fora das dependências do TRT da 16ª Região, com a utilização de recursos tecnológicos de informação e de comunicação; *(redação dada pela Resolução n. 87, de 20.05.2021)*

III - gestor da unidade: magistrado ou servidor ocupante de cargo em comissão ou função comissionada de natureza gerencial responsável pelo gerenciamento da unidade; *(redação dada pela Resolução n. 87, de 20.05.2021)*

IV - chefia imediata: servidor ocupante de cargo em comissão ou função comissionada, ao qual o servidor está diretamente subordinado. *(incluído pela Resolução n. 87, de 20.05.2021)*

Parágrafo único. O teletrabalho parcial não se confunde com a entrega eventual de uma atividade feita remotamente, nem com uma flexibilização de horário. *(redação dada pela Resolução n. 87, de 20.05.2021)*

Art. 3º A realização do teletrabalho é facultativa, a critério da Presidência do Tribunal, e restrita às atribuições em que seja possível, em função da característica do serviço, mensurar objetivamente o desempenho do servidor.

Parágrafo único. O servidor pode, a qualquer tempo, solicitar o seu desligamento do regime de teletrabalho. *(incluído pela Resolução n. 260, de 11.12.2017)*

Art. 4º O teletrabalho objetiva aumentar, sem prejuízo da qualidade, 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 do Tribunal 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 de outros bens e serviços disponibilizados pelo Tribunal;

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; *(incluído pela Resolução n. 260, de 11.12.2017)*

VII – estimular o desenvolvimento de talentos, o trabalho criativo e a inovação; *(incluído pela Resolução n. 260, de 11.12.2017)*

VIII – respeitar a diversidade de servidores; *(incluído pela Resolução n. 260, de 11.12.2017)*

IX – 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. *(incluído pela Resolução n. 260, de 11.12.2017)*

Capítulo II

DOS DESTINATÁRIOS

Art. 5º Compete ao gestor da unidade sugerir à Presidência, ou à outra unidade por ela definida, os nomes dos servidores interessados em atuar em regime de teletrabalho, cujo pleito será deferido, ou não, desde que haja interesse da Administração e, quando for o caso, interesse público, observadas as seguintes diretrizes: *(redação dada pela Resolução n. 212, de 11.12.2023)*

I – poderão pleitear o teletrabalho, integral ou parcial, todos os servidores, inclusive para residir fora da sede de jurisdição do Tribunal, desde que não incidam, especialmente, em alguma das seguintes vedações: *(redação dada pela Resolução n. 212, de 11.12.2023)*

a) estejam no primeiro ano do estágio probatório; *(redação dada pela Resolução n. 212, de 11.12.2023)*

b) apresentem contraindicações por motivo de saúde, constatadas em perícia médica específica; *(redação dada pela Resolução n. 212, de 11.12.2023)*

c) tenham sofrido penalidade disciplinar nos dois anos anteriores à indicação; *(redação dada pela Resolução n. 212, de 11.12.2023)*

d) *Revogado pela Resolução n. 212, de 11.12.2023*

e) *Revogado pela Resolução n. 212, de 11.12.2023*

II – verificada a adequação de perfil, e ressalvado o interesse da Administração, e a compatibilidade e adequação da limitação ao teletrabalho, total ou parcial, terão prioridade os servidores: *(redação dada pela Resolução n. 212, de 11.12.2023)*

a) com deficiência, atestada pela unidade de saúde do Tribunal; *(incluído pela Resolução n. 212, de 11.12.2023)*

b) que tenham filhos, cônjuge ou dependentes com deficiência; *(incluído pela Resolução n. 212, de 11.12.2023)*

c) gestantes e lactantes, enquanto nessas condições; *(incluído pela Resolução n. 212, de 11.12.2023)*

d) que demonstrem comprometimento e habilidades de autogerenciamento do tempo e de organização; *(incluído pela Resolução n. 212, de 11.12.2023)*

e) que estejam gozando de licença para acompanhamento de cônjuge (Lei Federal nº 8.112/1990, art. 84); *(incluído pela Resolução n. 212, de 11.12.2023)*

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 do Tribunal, devidamente justificada, e aprovada por Ato da Presidência, observando-se as vedações constantes no inciso I, além da limitação do número máximo de servidores, que não poderá exceder 30% (trinta por cento) do quadro permanente da Vara, Gabinete ou Unidade Administrativa, arredondando-se as frações para o primeiro número inteiro imediatamente superior; *(redação dada pela Resolução n. 30, de 01.02.2024)*

IV – deverá ser assegurada a capacidade de atendimento ao público interno e externo; *(redação dada pela Resolução n. 212, de 11.12.2023)*

V - atribuir o teletrabalho a servidor que tenha demonstrado comprometimento com as tarefas recebidas e habilidades de autogerenciamento do tempo e de organização; *(redação dada pela Resolução n. 212, de 11.12.2023)*

VI - promover, sempre que possível, o revezamento de servidores autorizados a realizar o teletrabalho, para que todos possam ter acesso a essa modalidade de trabalho. *(incluído pela Resolução n. 212, de 11.12.2023)*

§ 1º O desembargador ou desembargadora, o juiz ou juíza titular de vara, e o gestor da unidade administrativa, caso ultrapassado o limite estabelecido no inciso III, deverão indicar à Presidência do Tribunal, no prazo de 10 (dez) dias, os servidores de sua unidade que deixarão o teletrabalho, para adequação ao percentual estipulado. *(redação dada pela Resolução n. 212, de 11.12.2023)*

§ 2º Caso não seja realizada a indicação na forma do §1º, a Presidência do Tribunal, de

ofício, determinará o encerramento do teletrabalho dos servidores da respectiva unidade, a partir dos mais recentes concedidos, até que seja observado o percentual máximo definido. *(redação dada pela Resolução n. 212, de 11.12.2023)*

§ 3º Ficam excluídos do percentual máximo os servidores que se enquadrem em regime especial, previsto na Resolução CNJ nº 343/2020, com deficiência, necessidades especiais ou doença grave, bem como os que tenham filhos(as) ou dependentes legais na mesma condição, observando-se as limitações constatadas e a compatibilidade ou não da atividade presencial, total ou parcial, avaliada periodicamente (CNJ, Resolução 343/2020, art. 5º). *(redação dada pela Resolução n. 212, de 11.12.2023)*

§ 4º Ficam excluídos do percentual máximo os servidores permanentes da área de Tecnologia da Informação e Comunicação, passando, a Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação, a ser considerada como unidade única para efeitos dos cálculos de servidores em regime de teletrabalho, devendo haver quantitativo de pessoal suficiente para os atendimentos técnicos que sejam presenciais (CNJ, Consulta nº 0007756-21.2022.2.00.0000). *(redação dada pela Resolução n. 212, de 11.12.2023)*

§ 5º Fica vedado o regime de teletrabalho aos servidores que desenvolvam atividades que por sua própria natureza exijam a presença física do servidor e que os meios e instrumentos utilizados para a concretização de sua dinâmica não possam ou não recomendem ser deslocados para fora dos limites físicos das unidades do Tribunal. *(redação dada pela Resolução n. 212, de 11.12.2023)*

§ 6º A realização do teletrabalho é facultativa, a critério da Presidência do Tribunal 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. *(redação dada pela Resolução n. 212, de 11.12.2023)*

§ 7º A participação dos servidores indicados pelos gestores das unidades condiciona-se à aprovação formal da Presidência do Tribunal ou de outra autoridade por ela delegada. *(redação dada pela Resolução n. 212, de 11.12.2023)*

§ 8º A chefia imediata encaminhará ao gestor da unidade para aprovação a relação dos servidores interessados, acompanhada dos respectivos formulários de planejamento e acompanhamento do teletrabalho, conforme o modelo constante do Anexo do presente Ato. *(redação dada pela Resolução n. 212, de 11.12.2023)*

§ 9º Aprovados os participantes do teletrabalho, a área de gestão de pessoas deverá proceder ao registro nos assentamentos funcionais. *(redação dada pela Resolução n. 212, de 11.12.2023)*

§ 10. A pedido da Presidência do Tribunal ou dos gestores da unidade participante do teletrabalho, as áreas de gestão de pessoas e de saúde do Tribunal poderão auxiliar no processo seletivo dos servidores, identificando, dentre os interessados, aqueles que tenham perfil mais adequado à realização do teletrabalho. *(redação dada pela Resolução n. 212, de 11.12.2023)*

§ 11. O regime previsto no presente Ato não deve limitar 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. *(redação dada pela Resolução n. 212, de 11.12.2023)*

§ 12. Recomenda-se que as unidades 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. *(redação dada pela Resolução n. 212, de 11.12.2023)*

§ 13. 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. *(incluído pela Resolução n. 212, de 11.12.2023)*

§ 14. A Secretaria de Gestão de Pessoas disponibilizará no seu Sítio Eletrônico do Tribunal, no Portal da Transparência, os nomes dos servidores que atuam no regime de

teletrabalho, com atualização mínima bimestral. *(incluído pela Resolução n. 212, de 11.12.2023)*

§ 15. O servidor beneficiado por horário especial previsto no art. 98, da Lei Federal nº 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 correspondente norma. *(incluído pela Resolução n. 212, de 11.12.2023)*

§16. O servidor que estiver no gozo da licença para acompanhar cônjuge ou companheiro, prevista no art. 84, da Lei Federal nº 8.112/90, ou legislação específica, caso opte pela realização do teletrabalho, deverá dela declinar, para voltar ao exercício efetivo do cargo. *(incluído pela Resolução n. 212, de 11.12.2023)*

§17. Para fins de cumprimento desta Resolução, considera-se a lactância o período de até 24 meses após o parto, devendo o requerimento de concessão de condição especial de trabalho ser instruído com certidão de nascimento do(a) lactente e declaração de amamentação. Na hipótese de interrupção do aleitamento materno antes de a criança completar 24 (vinte e quatro) meses de vida, deverá a magistrada ou servidora comunicar o Tribunal, via Processo Administrativo, para fins de restabelecimento da jornada normal. *(incluído Resolução n. 30, de 01.02.2024)*

Art. 6º Revogado pela Resolução n. 212, de 11.12.2023

Parágrafo único. Revogado pela Resolução n. 260, de 11.12.2017

Capítulo III

DAS CONDIÇÕES PARA A REALIZAÇÃO DO TELETRABALHO

Art. 7º 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 o início do teletrabalho. *(redação dada pela Resolução n. 260, de 11.12.2017)*

§ 1º Os gestores das unidades estabelecerão 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. *(redação dada pela Resolução n. 260, de 11.12.2017)*

§ 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. *(redação dada pela Resolução n. 260, de 11.12.2017)*

§ 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;

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. *(redação dada pela Resolução n. 260, de 11.12.2017)*

§ 4º O alcance da meta de desempenho estipulada ao servidor em regime de teletrabalho equivale ao cumprimento da respectiva jornada de trabalho. *(redação dada pela Resolução n. 260, de 11.12.2017)*

§5º Não caberá pagamento de adicional por prestação de serviço extraordinário para o alcance das metas previamente estipuladas. *(incluído pela Resolução n. 260, de 11.12.2017)*

§ 6º Na hipótese de atraso injustificado no cumprimento da meta, o servidor não se beneficiará da equivalência de jornada a que alude o §4º deste artigo, cabendo ao órgão ou ao gestor da unidade estabelecer regra para compensação, sem prejuízo do disposto no desta Resolução. *(incluído pela Resolução n. 260, de 11.12.2017)*

Art. 8º As atividades realizadas por meio do teletrabalho serão previamente acordadas com o servidor, e gerenciadas mediante registros expressos no formulário de planejamento e acompanhamento de trabalhos, disponível eletronicamente, a ser adotado no âmbito de cada unidade.

Parágrafo único. Será registrado pela Coordenadoria de Gestão de Pessoas, no controle de ponto, o período de atuação do servidor em regime de teletrabalho.

Art. 9º O Gestor da unidade fará o acompanhamento das atividades realizadas em regime de teletrabalho, bem como manterá registro com a indicação dos trabalhos a serem desenvolvidos, o quantitativo total de tarefas distribuídas e o período máximo para conclusão dos trabalhos, devendo anotar as dificuldades e quaisquer outras situações detectadas.

Parágrafo único. 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. *(incluído pela Resolução n. 260, de 11.12.2017)*

Art. 10. Cabe exclusivamente ao servidor providenciar as estruturas físicas e tecnológicas necessárias à realização do teletrabalho, mediante uso de equipamentos adequados, especialmente no que concerne à adequação ergonômica.

Parágrafo único. O servidor, antes do início do teletrabalho, assinará declaração expressa de que as instalações mediante as quais executará suas tarefas atendem às exigências previstas no caput, podendo, se necessário, solicitar a orientação técnica do Tribunal.

Art. 11. O servidor que realiza atividades em regime de teletrabalho pode, a qualquer tempo, solicitar o retorno ao trabalho nas dependências do Tribunal, podendo, também, o gestor da unidade, a qualquer tempo, desautorizar o regime de teletrabalho para um ou mais servidores, justificadamente. *(redação dada pela Resolução n. 260, de 11.12.2017)*

Art. 12. São deveres dos servidores autorizados a realizar o teletrabalho:

I - atender às convocações do Órgão para comparecimento às suas dependências sempre que houver interesse da Administração;

II - fornecer número de telefone de contato, mantendo-o permanentemente atualizado e ativo para fins de eventuais contatos quer por integrantes do próprio tribunal ou do público externo, a similitude do que ocorreria se trabalhando estivesse presencialmente; *(redação dada pela Resolução n. 87, de 20.05.2021)*

III - consultar diariamente a sua caixa postal individual de correio eletrônico institucional;

IV - informar à chefia imediata, por meio da caixa postal individual de correio eletrônico institucional ou outro definido pelo Tribunal Regional, acerca da evolução do trabalho,

bem como eventual dificuldade, dúvida ou informação que possa atrasar ou prejudicar a entrega do trabalho; *(redação dada pela Resolução n. 260, de 11.12.2017)*

V - reunir-se com gestor da unidade, no período por ele estabelecido, para apresentar resultados parciais e finais e obter orientações e informações de modo a proporcionar o acompanhamento dos trabalhos, facultando-se a reunião por teleconferência ou outro meio eletrônico; *(redação dada pela Resolução n. 87, de 20.05.2021)*

VI - cumprir os prazos e metas fixados para a realização dos trabalhos ou para a devolução de processos à unidade;

VII - apresentar trabalhos de qualidade, de acordo com avaliação efetuada pelo 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; *(redação dada pela Resolução n. 260, de 11.12.2017)*

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

§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. *(incluído pela Resolução n. 260, de 11.12.2017)*

§2º Fica vedado ao servidor o repasse de informações às partes ou advogados, vinculados, direta ou indiretamente, aos dados acessados pelo servidor ou àqueles disponíveis à sua unidade de trabalho. *(incluído pela Resolução n. 260, de 11.12.2017)*

Art. 13. Ao final do teletrabalho, o servidor deverá voltar a exercer suas atividades, de forma presencial, nas instalações do Tribunal em que se localiza sua unidade de lotação, arcando com eventuais despesas de transporte e/ou mudança de domicílio.

Art. 14. No caso de descumprimento do prazo fixado para a realização das tarefas, o servidor prestará esclarecimentos ao gestor da unidade sobre os motivos da não conclusão dos trabalhos.

§ 1º O gestor da unidade, considerando improcedentes os esclarecimentos prestados, suspenderá a participação do servidor no teletrabalho durante um ano, contado da data estipulada para conclusão da tarefa.

§ 2º No caso de ser aceita a justificativa apresentada pelo, servidor, ficará a critério do gestor da unidade a concessão de novo prazo para conclusão dos trabalhos.

§ 3º Havendo a concessão de novo prazo e não ocorrendo a entrega do trabalho em até 5 (cinco) dias úteis após o último prazo fixado, sem a apresentação de justificativa ou não sendo esta aceita pelo gestor da unidade, o servidor estará sujeito às penalidades previstas no art. 127 da Lei nº 8.112/90, a ser apurada em sindicância ou processo administrativo disciplinar.

§ 4º 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.

§ 5º Nos impedimentos previstos no parágrafo anterior, superiores a 15 (quinze) dias, o servidor será afastado da experiência de teletrabalho e as tarefas que lhe foram cometidas serão redistribuídas aos demais servidores em atividade, sem prejuízo do seu retorno a essa modalidade de trabalho quando cessada a causa do afastamento.

§ 6º Ocorrendo atraso na entrega de teletrabalho, com ou sem justificativa, a chefia imediata providenciará registro, com ciência formal do servidor. *(redação dada pela Resolução n. 260, de 11.12.2017)*

Art. 15. Ressalvados os processos eletrônicos, em face do seu acesso via web, a retirada de processos e demais documentos das dependências do Tribunal e Varas do Trabalho dar-se-á mediante assinatura de termo de recebimento e responsabilidade pelo servidor e observará os procedimentos relativos à segurança da informação dispostos na Resolução Administrativa TRT16 nº 121/2011.

§ 1º O servidor detentor de processos e documentos, em virtude 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 imediatamente o fato ao superior hierárquico ou setor responsável, para adoção das medidas administrativas, disciplinares e, se for o caso, judiciais cabíveis;

II — excluir o servidor do regime de teletrabalho.

§ 3º Não poderão ser retirados das dependências do Tribunal documentos que constituam provas de difícil reconstituição ou tenham caráter histórico.

Capítulo IV

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 16. A Coordenadoria de Tecnologia da Informação e Comunicação viabilizará o acesso remoto aos servidores participantes da experiência do teletrabalho e disponibilizará as funcionalidades tecnológicas indispensáveis à realização das tarefas.

Art. 17. O gestor da unidade em que estiver ocorrendo teletrabalho não poderá solicitar servidores de outras unidades para atuar em auxílio em decorrência de férias ou licenças, quando for necessário a presença daqueles na unidade, sem que primeiro tenha convocado seus servidores que estejam em teletrabalho.

Art. 18. Fica instituída a Comissão de Gestão do Teletrabalho com o objetivo de:

I – zelar pela observância das regras constantes desta Resolução;

II – acompanhar o desenvolvimento do teletrabalho no Tribunal, em avaliações com periodicidade máxima anual, com base em indicadores e nos relatórios elaborados pelos gestores das unidades que tenham servidores atuando nesse regime; *(redação dada pela Resolução n. 260, de 11.12.2017)*

III – analisar, pelo menos uma vez por semestre, e propor soluções à Administração do Tribunal, fundamentadamente, acerca de eventuais problemas detectados e de casos omissos; e

IV – outras atribuições inerentes à sua finalidade.

§ 1º A Comissão de que trata o caput deste 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) representante da entidade sindical ou, na ausência desta, da associação de servidores e 1 (um) representante da Associação dos Magistrados do Trabalho da 16ª Região (AMATRA XVI). *(redação dada pela Resolução n. 260, de 11.12.2017)*

§ 2º Os membros da comissão relacionados no parágrafo anterior, com exceção dos representantes da entidade sindical dos servidores e da AMATRA XVI, serão designados pelo Desembargador Presidente. *(redação dada pela Resolução n. 260, de 11.12.2017)*

§3º Os gestores das unidades participantes deverão encaminhar relatório à Comissão de Gestão do Teletrabalho, pelo menos a cada ano, apresentando a relação dos servidores que participaram do teletrabalho, as dificuldades observadas e os resultados alcançados. *(incluído pela Resolução n. 260, de 11.12.2017)*

Art. 19. O teletrabalhador que for removido para outra unidade, com exercício de atividades afins, será mantido no regime de teletrabalho, desde que o limite de lotação de servidores em teletrabalho na unidade de destino não seja ultrapassado e que haja ratificação da continuidade neste regime pelo gestor da unidade de destino. *(redação dada pela Resolução n. 87, de 20.05.2021)*

Parágrafo Único. No caso de se exceder o limite de trabalhadores em regime de trabalho na unidade de destino, o gestor da unidade será notificado da situação para que providencie a regularização do referido limite. *(incluído pela Resolução n. 87, de 20.05.2021)*

Art. 20. Os casos omissos ou havendo conflito de interesses entre servidores e gestores serão resolvidos pela Presidência do Tribunal. *(redação dada pela Resolução n. 87, de 20.05.2021)*

Art. 21. Ficam revogadas as disposições em contrário. *(redação dada pela Resolução n. 87, de 20.05.2021)*

Art. 22. Esta Resolução Administrativa entra em vigor na data da sua publicação. *(incluído pela Resolução n. 87, de 20.05.2021)*

Por ser verdade, DOU FÉ.
ÉLEN DOS REIS ARAÚJO BARROS DE BRITO
Secretária do Tribunal Pleno
(assinada digitalmente)