



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE PERNAMBUCO

RESOLUÇÃO Nº 335, DE 21 DE NOVEMBRO DE 2018.

**PROCESSO ADMINISTRATIVO Nº 0603027-32.2018.6.17.0000
(SEI nº 0006309-23.2017.6.17.8000)**

**Regulamenta o teletrabalho no âmbito do
Tribunal Regional Eleitoral de Pernambuco.**

O TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE PERNAMBUCO, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

CONSIDERANDO a necessidade de regulamentar o teletrabalho no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral de Pernambuco, 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 que o avanço tecnológico possibilita o trabalho remoto ou a distância, cujas vantagens e benefícios diretos e indiretos para a administração, para o servidor e para a sociedade são atualmente reconhecidos;

CONSIDERANDO a Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011, que equipara os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meio pessoal e direto;

CONSIDERANDO o princípio da eficiência, o direito à saúde e à segurança do trabalho e o dever de preservar o meio ambiente, previstos na Constituição Federal;

CONSIDERANDO a Resolução nº 227, de 15 de junho de 2016, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário; e

CONSIDERANDO o art. 4º da Resolução nº 23.586, de 13 de agosto de 2018, do Tribunal Superior Eleitoral, que prevê a possibilidade dos regionais editarem ato normativo próprio para regulamentar o regime de teletrabalho.

RESOLVE:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º As atividades dos servidores do Tribunal Regional Eleitoral de Pernambuco (TRE-PE) poderão 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.

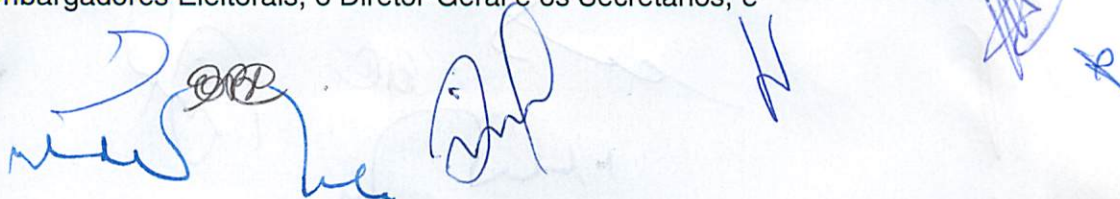
Parágrafo único. Não se enquadram no conceito de teletrabalho as atividades que, em razão da natureza do cargo ou das atribuições da unidade de lotação, são desempenhadas externamente às dependências do órgão.

Art. 2º Para os fins previstos nesta resolução, considera-se:

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

II – servidor: o ocupante de cargo efetivo da Justiça Eleitoral, de cargo ou de função comissionada, o requisitado e o cedido que estejam em exercício no TRE-PE;

III – gestor da unidade: o Presidente, o Vice-Presidente, os Desembargadores Eleitorais, o Diretor-Geral e os Secretários; e



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, entre outros:

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

II - aumentar a produtividade e a qualidade de trabalho dos servidores;

III - contribuir para a melhoria da sustentabilidade socioambiental, com a diminuição de poluentes e a redução no consumo de água, esgoto, energia elétrica, papel e de outros bens e serviços disponibilizados;

IV - ampliar a possibilidade de trabalho a servidores com mobilidade reduzida;

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

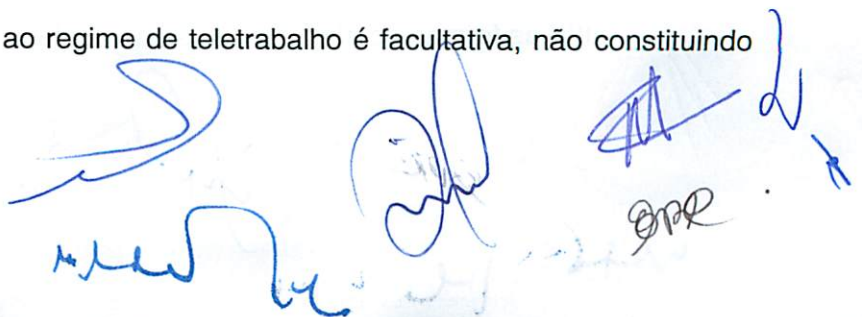
VI - possibilitar a melhoria na qualidade de vida dos servidores.

Art. 4º O regime de teletrabalho poderá existir em duas modalidades:

I – integral, devendo o servidor comparecer presencialmente à unidade de trabalho, para reuniões com a chefia imediata, na frequência aprovada pelo gestor da unidade; ou

II – parcial, devendo a chefia imediata estabelecer previamente os dias da semana em que o servidor executará suas atividades na unidade e os dias em que trabalhará de forma remota.

Art. 5º A adesão ao regime de teletrabalho é facultativa, não constituindo

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. There are approximately five distinct signatures, some appearing to be initials or names, scattered across the lower right portion of the document.

direito nem dever do servidor, e é restrita às atribuições em que seja possível, em função da característica do serviço, mensurar objetivamente o seu desempenho.

§ 1º Cabe ao gestor da unidade aprovar o plano de teletrabalho apresentado pela chefia imediata, bem como decidir sobre a adesão ou não daquela unidade ao regime.

§ 2º O pedido de inclusão do servidor no teletrabalho não constitui direito do solicitante e, na hipótese de inclusão, esta poderá ser revertida em função da conveniência do serviço, inadequação do servidor para essa modalidade de trabalho ou desempenho inferior ao estabelecido.

CAPÍTULO II

DAS CONDIÇÕES PARA A REALIZAÇÃO DO TELETRABALHO

Art. 6º Para a implantação do regime de teletrabalho na unidade, a chefia imediata deverá elaborar um plano de teletrabalho individualizado para cada servidor, contendo metas de desempenho diárias, semanais ou mensais.

§ 1º Antes da elaboração do plano de teletrabalho, a chefia imediata definirá metas e prazos a serem alcançados pelos servidores que realizam as mesmas atividades nas dependências da unidade.

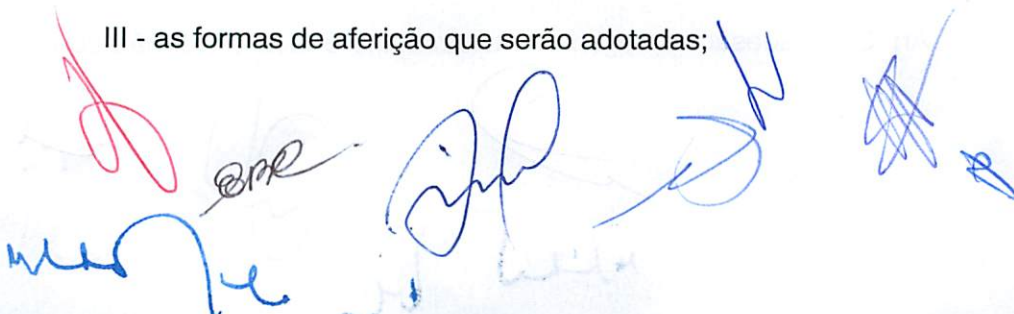
§ 2º A meta de desempenho do servidor em regime de teletrabalho será 30% (trinta por cento) superior à estipulada para os servidores que executarem as mesmas atividades de forma presencial.

Art. 7º O plano de teletrabalho, a ser registrado em formulário próprio, deverá contemplar:

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

II - as metas a serem alcançadas;

III - as formas de aferição que serão adotadas;



IV - a periodicidade em que o servidor em regime de teletrabalho, na modalidade parcial, deverá comparecer ao local de trabalho para exercício regular de suas atividades;

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

VI - o prazo em que o servidor estará sujeito ao regime de teletrabalho, sendo permitida a renovação, desde que observada a possibilidade de revezamento entre os servidores.

Art. 8º Compete à chefia imediata indicar, entre os servidores interessados, aqueles que realizarão atividades fora das dependências do TRE-PE, identificando, fundamentadamente, aqueles que tenham perfil mais adequado à realização do teletrabalho.

Parágrafo único. Verificada a adequação de perfil, terão prioridade os servidores:

I - com deficiência, atestada por perícia médica do TRE-PE;

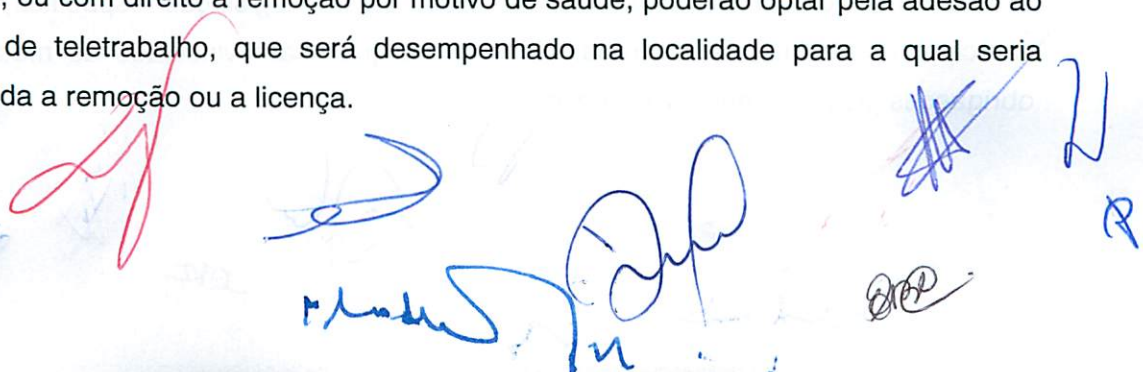
II - que tenham filhos, cônjuge ou dependentes com deficiência;

III - gestantes e lactantes;

IV - em gozo de licença para acompanhamento de cônjuge; e

V - que desenvolvam atividades que demandam maior esforço individual e menor interação com outros servidores, tais como: elaboração de minutas de decisões, de atos normativos, de pareceres e de relatórios, entre outras.

Art. 9º Os servidores com direito à remoção ou licença para acompanhar cônjuge, ou com direito à remoção por motivo de saúde, poderão optar pela adesão ao regime de teletrabalho, que será desempenhado na localidade para a qual seria concedida a remoção ou a licença.

The bottom of the page features several handwritten signatures. On the left, there is a prominent signature in red ink. To its right, there are several signatures in blue ink, including a large, stylized one and a smaller one. On the far right, there are additional blue ink marks, including a large 'N' and a smaller 'R'.

§ 1º Não será concedida a remoção ou a licença enquanto perdurar a opção do servidor pelo teletrabalho.

§ 2º Os servidores que se enquadrem na hipótese deste artigo não serão submetidos ao limite disposto no art. 12.

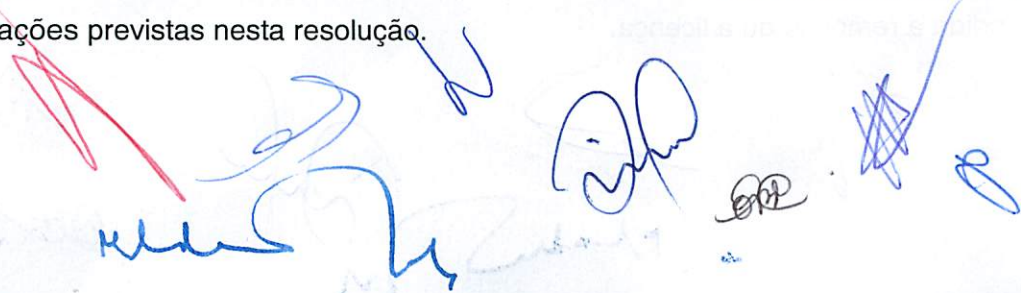
§ 3º No caso de remoções e licenças já concedidas, o servidor poderá requerer expressamente a revogação da remoção ou da licença, manifestando seu interesse pela adesão ao regime de teletrabalho.

§ 4º A Diretoria-Geral, com o apoio da Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP), observado o perfil de competências e a necessidade do serviço, indicará a unidade em que o servidor realizará suas atividades em teletrabalho, cabendo ao seu novo chefe imediato a elaboração do plano de teletrabalho.

Art. 10. A realização do teletrabalho é vedada ao servidor que:

- I - esteja em estágio probatório;
- II – possua função ou cargo comissionado;
- III - apresente contraindicação por problema de saúde, mediante perícia médica;
- IV - tenha sofrido penalidade disciplinar nos dois anos anteriores à indicação; e
- V - desempenhe suas atividades essencialmente no atendimento ao público externo e interno, tais como as atividades das centrais de atendimento ao eleitor, dos cartórios eleitorais, do protocolo, da ouvidoria, entre outras.

Art. 11. O servidor beneficiado por horário especial, previsto no art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, ou em legislação específica, poderá participar do regime de teletrabalho, caso em que ficará vinculado às metas e às obrigações previstas nesta resolução.



Art. 12. O limite máximo de servidores em regime de teletrabalho por unidade é de 20% (vinte por cento), podendo, excepcionalmente, ser ampliado por deliberação do Presidente.

Parágrafo único. Existindo servidores interessados na realização de teletrabalho em percentual superior ao estabelecido no **caput**, desde que observada a adequação de perfil prevista no art. 8º, poderá ser estipulado revezamento entre os servidores da unidade, com duração mínima de seis meses.

Art. 13. A indicação da chefia imediata deverá ser submetida à apreciação do gestor da unidade que, estando de acordo, aprovará o plano de teletrabalho.

Parágrafo único. Caso o sistema necessário ao trabalho remoto não esteja disponível na internet, o plano de teletrabalho deverá, antes da aprovação pelo gestor da unidade, ser submetido à Comissão de Segurança da Informação (CSI), que decidirá sobre a sua disponibilização, mediante avaliação técnica da STIC.

Art. 14. O gestor da unidade encaminhará o plano de teletrabalho aprovado à SGP para:

I - registro nos assentamentos funcionais e no sistema eletrônico de frequência; e

II - divulgação no Portal da Transparência, no sítio eletrônico do Tribunal, com atualização semestral.

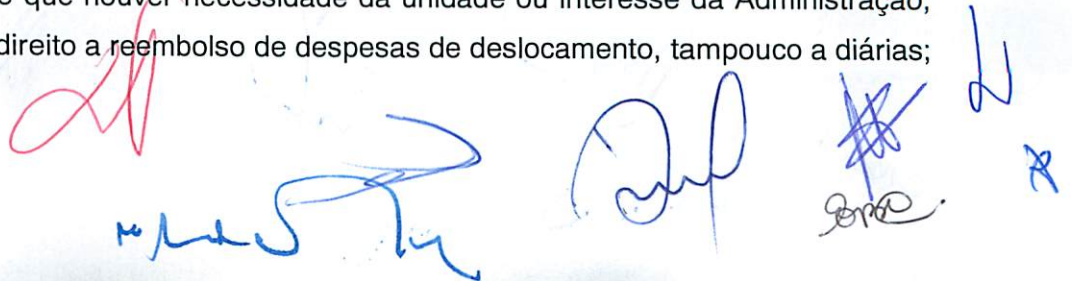
CAPÍTULO III

DOS DEVERES DO SERVIDOR EM REGIME DE TELETRABALHO

Art. 15. Constituem deveres do servidor participante do teletrabalho:

I - cumprir a meta de desempenho estabelecida;

II - atender às convocações para comparecimento às dependências do TRE-PE, sempre que houver necessidade da unidade ou interesse da Administração, não implicando direito a reembolso de despesas de deslocamento, tampouco a diárias;



III - manter telefones de contato, contas de correio eletrônico e aplicativos de comunicação instantânea permanentemente atualizados e ativos durante o horário de expediente;

IV - consultar diariamente, durante o horário de expediente, a sua caixa de correio eletrônico institucional e os sistemas vinculados às suas atribuições;

V - manter a chefia imediata informada, por meio de mensagem dirigida à caixa de correio eletrônico institucional, acerca da evolução do trabalho, bem como de eventual dificuldade, dúvida ou informação que possam atrasar ou prejudicar o seu andamento;

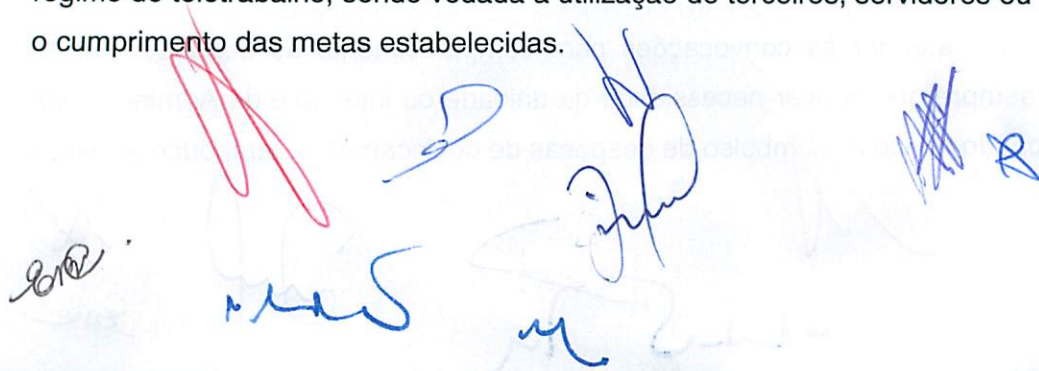
VI – na modalidade integral, comparecer presencialmente à unidade de trabalho na frequência estabelecida pela chefia imediata no cronograma de reuniões, do plano de teletrabalho, para apresentar resultados parciais e finais, promovendo, assim, o acompanhamento dos trabalhos e a obtenção de orientações.

VII – na modalidade parcial, comparecer à unidade de trabalho nos dias previamente estabelecidos pela chefia imediata, para o exercício regular de suas atividades, sendo vedada a utilização de folgas por compensação de banco de horas nos referidos dias.

VIII – retirar processos e documentos das dependências da unidade, quando necessário, mediante assinatura de termo de recebimento e responsabilidade, devolvendo-os íntegros ao término do trabalho ou quando solicitado pela chefia imediata ou pelo gestor da unidade; e

IX – preservar sigilo a respeito das informações contidas nos processos e documentos acessados de forma remota ou física.

§ 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.



Handwritten signatures in blue and red ink at the bottom of the page.

§ 2º Será resguardada a privacidade do domicílio e das informações de contato do servidor frente ao público externo.

Art. 16. O servidor, ao final do período de teletrabalho, deverá voltar a exercer suas atividades, de forma presencial, nas instalações de sua unidade de lotação, arcando com eventuais despesas de transporte ou mudança de domicílio.

Art. 17. Compete exclusivamente ao servidor providenciar, às suas expensas, as estruturas física, tecnológica e de segurança necessárias à realização do teletrabalho, mediante uso de equipamentos ergonômicos e adequados.

§ 1º O servidor, antes do início do regime de teletrabalho, assinará declaração expressa de que a instalação em que executará o trabalho atende às exigências do **caput**.

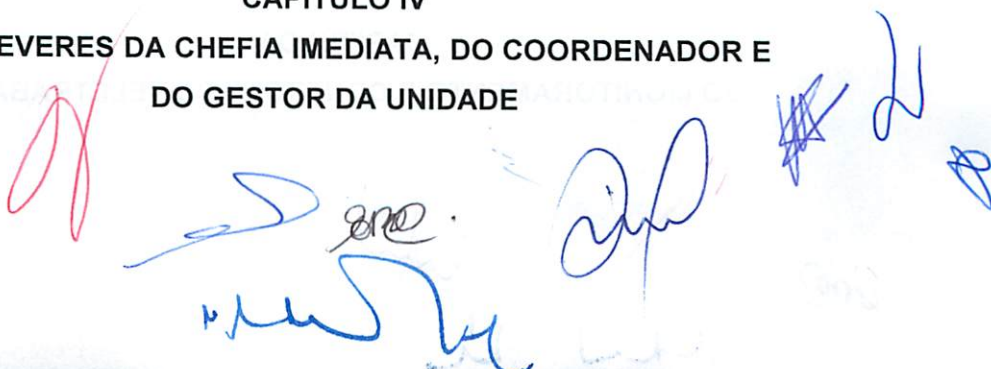
§ 2º Quanto à estrutura tecnológica e de segurança, a declaração do servidor deve observar, ainda, a avaliação técnica da Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação (STIC).

§ 3º O servidor será responsável pela atualização dos sistemas institucionais instalados em seus equipamentos de trabalho.

Art. 18. Verificado o descumprimento dos deveres previstos no art. 15, ou em caso de denúncia identificada, o servidor deverá prestar esclarecimentos à chefia imediata, que poderá solicitar o encerramento do trabalho remoto ao gestor da unidade.

Parágrafo único. Se o descumprimento caracterizar infração prevista na Lei nº 8.112, de 1990, o gestor da unidade deverá informar ao Corregedor para apreciação quanto à necessidade de instauração de procedimento administrativo disciplinar.

CAPÍTULO IV
DOS DEVERES DA CHEFIA IMEDIATA, DO COORDENADOR E
DO GESTOR DA UNIDADE

The image shows several handwritten signatures in red and blue ink, likely representing the approval of the document's content. The signatures are scattered across the bottom of the page, with some appearing to be initials or full names in a cursive style.

Art. 19. São deveres da chefia imediata:

I – elaborar o plano de teletrabalho individualizado por servidor, conforme o art. 7º, e encaminhá-lo ao gestor da unidade para apreciação;

II - acompanhar o trabalho e a adaptação dos servidores em regime de teletrabalho;

III - aferir e monitorar o cumprimento das metas estabelecidas;

IV - avaliar a qualidade do trabalho apresentado;

V - encaminhar relatório trimestral à Comissão de Gestão do Teletrabalho (CGT) com a relação de servidores em regime de teletrabalho, as dificuldades verificadas e quaisquer outras situações detectadas que possam auxiliar no desenvolvimento do teletrabalho no TRE-PE, bem como os resultados alcançados, inclusive no que concerne ao incremento da produtividade;

VI - informar à SGP o retorno do servidor ao regime de trabalho presencial, para fins de registro nos assentamentos funcionais e no sistema eletrônico de frequência; e

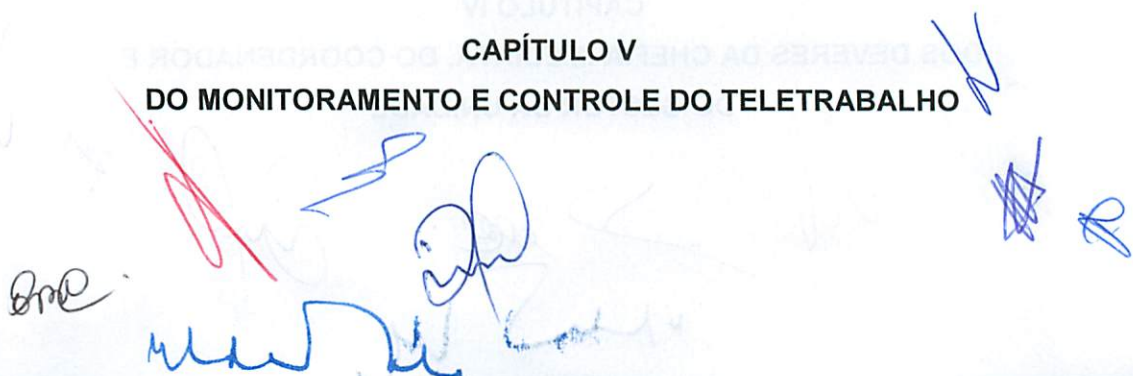
VII – submeter ao gestor da unidade a justificativa de encerramento do regime de teletrabalho.

§ 1º Nas secretarias e na Corregedoria Regional Eleitoral (CRE), o chefe imediato, nos deveres dos incisos I e VII, antes de submeter ao gestor da unidade, deve encaminhar as informações ao respectivo coordenador para análise e emissão de parecer quanto a conveniência e oportunidade.

§ 2º Compete ao gestor da unidade aprovar o plano de teletrabalho, bem como encerrar o referido regime.

CAPÍTULO V

DO MONITORAMENTO E CONTROLE DO TELETRABALHO



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a red signature. In the center, there is a large blue signature. On the right, there are several blue initials and a signature, including one that appears to be 'R'.

Art. 20. O alcance das metas de desempenho pelos servidores em regime de teletrabalho equivalerá ao cumprimento da respectiva jornada de trabalho.

§ 1º Durante o período de atuação em regime de teletrabalho não haverá registro de horas excedentes em banco.

§ 2º O servidor em regime de teletrabalho, na modalidade integral, poderá usufruir o banco de horas previamente constituído, mediante anuência da chefia imediata, caso em que, suspenso o teletrabalho, haverá redução proporcional da meta estabelecida.

§ 3º O servidor em regime de teletrabalho, na modalidade parcial, só poderá usufruir o banco de horas previamente constituído, mediante anuência da chefia imediata, nos dias de trabalho remoto, caso em que haverá redução proporcional da meta estabelecida.

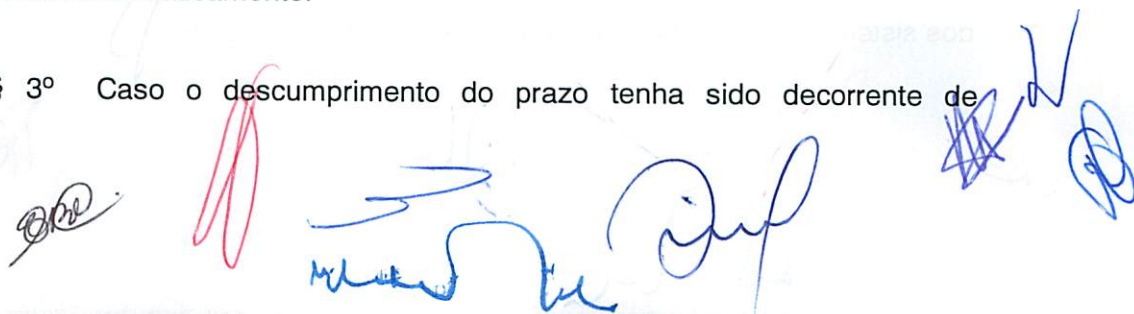
Art. 21. Ao servidor submetido ao regime de teletrabalho não haverá concessão de adicional por serviço extraordinário, pagamento de auxílio transporte e adicional noturno referentes aos dias em que o trabalho ocorra de forma remota.

Art. 22. Na hipótese de atraso no cumprimento das metas de desempenho, o servidor não se beneficiará da equivalência de jornada a que alude o art. 20, relativamente aos dias que excederem o prazo inicialmente fixado para o cumprimento das metas.

§ 1º Devidamente justificado o atraso, a chefia imediata estabelecerá um prazo para compensação do cumprimento da meta estabelecida, desde que seja efetuada obrigatoriamente até o final do mês subsequente, e sem prejuízo da meta deste mês.

§ 2º Se o atraso for injustificado, ou se a regra prevista no § 1º não for cumprida, o chefe imediato informará à SGP a quantidade de dias de ausência correspondente, para registro no sistema de frequência, e o servidor retornará ao regime presencial automaticamente.

§ 3º Caso o descumprimento do prazo tenha sido decorrente de



indisponibilidade dos sistemas eletrônicos, atribuível ao TRE-PE, o servidor informará imediatamente ao seu chefe que, após confirmação formal da STIC, dispensará o servidor da obrigação de apresentar a justificativa.

§ 4º As licenças autorizadas por lei e os atestados médicos devidamente homologados terão o efeito de reduzir as metas na proporção dos dias úteis de afastamento justificado do trabalho.

Art. 23. A Seção de Desenvolvimento Organizacional e Capacitação (SEDOC), da SGP, ficará encarregada de capacitar os gestores e servidores envolvidos com o regime de teletrabalho, observando-se a realização de:

- I – uma entrevista individual, no primeiro ano de realização do teletrabalho;
- II – uma oficina anual de capacitação e troca de experiências para os servidores em regime de teletrabalho e respectivos chefes imediatos; e
- III – acompanhamento individual e de grupo sempre que se mostrar necessário.

Parágrafo único. A SGP promoverá, ainda, a difusão de conhecimentos relativos ao teletrabalho e de orientações para saúde e ergonomia, mediante cursos, oficinas, palestras e outros meios.

Art. 24. A CSI poderá interromper a disponibilização dos sistemas informatizados na internet, caso sejam identificados riscos ou incidentes de segurança da informação.

Parágrafo único. Na hipótese prevista no **caput**, as chefias deverão analisar seus Planos de Teletrabalho, efetuando os ajustes necessários ou propondo o encerramento do regime.

Art. 25. Os servidores em regime de teletrabalho poderão valer-se do serviço de suporte ao usuário apenas no que se refere ao acesso e ao funcionamento dos sistemas, observado o horário de expediente do TRE-PE.



CAPÍTULO VI
DA RETIRADA DE PROCESSOS E DEMAIS DOCUMENTOS
DAS DEPENDÊNCIAS DO TRIBUNAL

Art. 26. A retirada de processos e demais documentos das dependências do TRE-PE deve observar os procedimentos relativos à segurança da informação e aqueles relacionados à salvaguarda de documentos, assuntos e processos de natureza sigilosa.

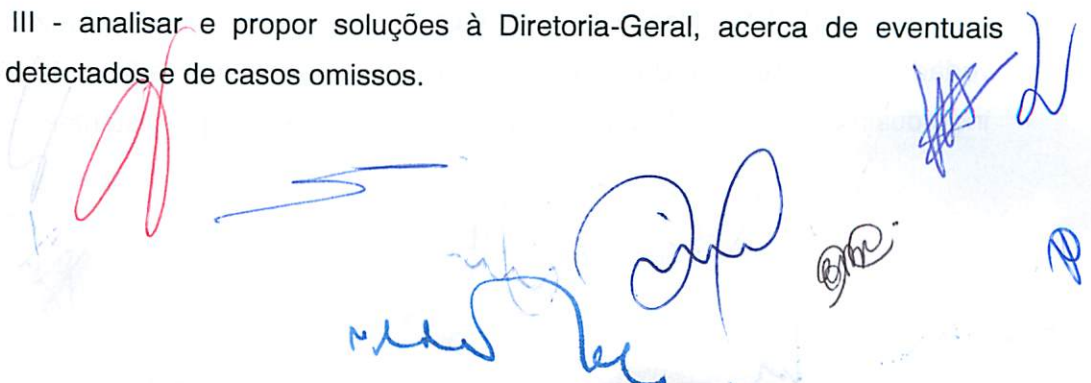
§ 1º A retirada dos autos físicos deve ocorrer mediante termo de carga ao servidor em regime de teletrabalho, e este deverá realizar procedimentos prévios que garantam a eventual reconstituição de processos e documentos.

§ 2º Não devolvidos os autos ou documentos, ou, se devolvidos, apresentarem qualquer irregularidade, e não havendo fundada justificativa para a ocorrência, caberá à chefia imediata comunicar o fato ao gestor da unidade que excluirá o servidor do regime de teletrabalho e informará a autoridade competente para, se for o caso, adoção das medidas cabíveis.

CAPÍTULO VII
DA COMISSÃO DE GESTÃO DO TELETRABALHO

Art. 27. Será instituída a Comissão de Gestão do Teletrabalho (CGT), com a finalidade de assegurar a utilização adequada desse regime de trabalho, tendo as seguintes atribuições:

- I - zelar pela observância das regras constantes nesta resolução;
- II - acompanhar o desenvolvimento do teletrabalho no TRE-PE, em avaliações semestrais, realizadas com base nos relatórios elaborados pelas chefias imediatas e encaminhados pelos gestores das unidades; e
- III - analisar e propor soluções à Diretoria-Geral, acerca de eventuais problemas detectados e de casos omissos.



§ 1º A CGT deverá ser composta por, no mínimo, 1 (um) servidor da SGP, 1 (um) servidor da STIC e 1 (um) servidor da ASPLAN.

§ 2º É vedada a participação na CGT de servidores que estejam em regime de teletrabalho.

CAPÍTULO VIII DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 28. Durante os primeiros 12 (doze) meses, a implantação do teletrabalho dar-se-á como projeto-piloto com algumas unidades do TRE-PE, mediante indicação do Diretor-Geral e autorização do Presidente.

Art. 29. A CGT deverá apresentar à Presidência relatório ao final do projeto-piloto, com parecer fundamentado sobre os resultados auferidos.

Art. 30. Amparado nos resultados apurados pela CGT, o Presidente deliberará sobre a continuidade e extensão do teletrabalho.

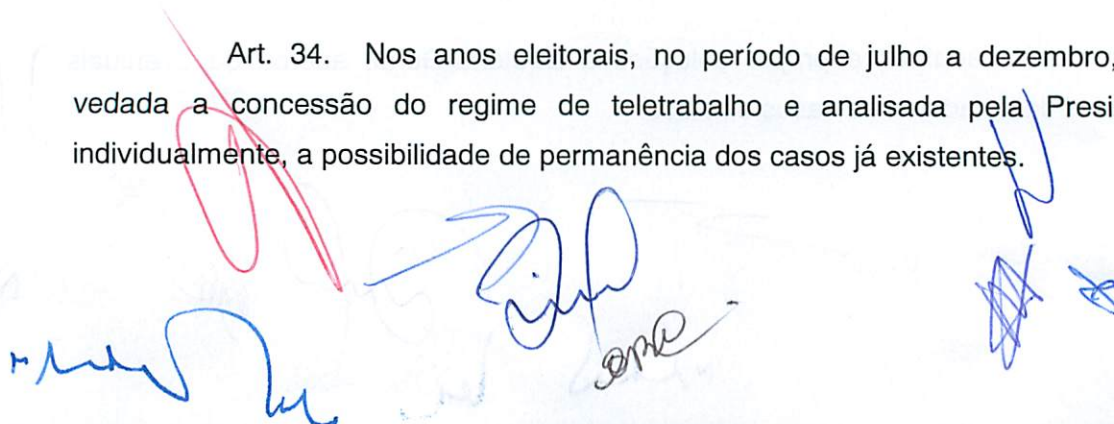
CAPÍTULO IX DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 31. O servidor em regime de teletrabalho poderá prestar serviços nas dependências do TRE-PE, quando entender necessário ou no interesse da Administração, em ambos os casos mediante anuência da chefia imediata.

Art. 32. O servidor pode, a qualquer tempo, solicitar seu desligamento do regime de teletrabalho.

Art. 33. As convocações previstas no inciso II do art. 15 deverão ser feitas em dia útil, com a antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas.

Art. 34. Nos anos eleitorais, no período de julho a dezembro, ficará vedada a concessão do regime de teletrabalho e analisada pela Presidência, individualmente, a possibilidade de permanência dos casos já existentes.




The bottom of the page features several handwritten signatures in blue and red ink. On the left, there is a blue signature. In the center, there is a blue signature with the initials 'DNE' written below it. On the right, there is a blue signature with a red scribble next to it.

Art. 35. A Presidência encaminhará relatório ao Conselho Nacional de Justiça (CNJ), nos termos do art. 21 da Resolução - CNJ nº 227, de 2016.


Art. 36. Os casos omissos serão decididos pelo Presidente.

Art. 37. Esta resolução entrará em vigor na data de sua publicação.

Sala de Sessões do Tribunal Regional Eleitoral de Pernambuco, em 21 de novembro de 2018.



Des. Eleitoral LUIZ CARLOS DE BARROS FIGUEIRÊDO
Presidente



Des. Eleitoral AGENOR FERREIRA DE LIMA FILHO
Vice-Presidente




Des. Eleitoral Substituto CLICÉRIO BEZERRA E SILVA



Des. Eleitoral VLADIMIR SOUZA CARVALHO



Desa. Eleitoral ÉRIKA DE BARROS LIMA FERRAZ



Des. Eleitoral JULIO ALCINO DE OLIVEIRA NETO

Des. Eleitoral GABRIEL DE OLIVEIRA CAVALCANTI FILHO

Dr. FRANCISCO MACHADO TEIXEIRA

Procurador Regional Eleitoral