

PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO

**PORTARIA CONJUNTA SEAP/GVP/SECOR N.º 7, DE 17 DE JANEIRO DE 2023.**

**(Alterada pela Portaria Conjunta SEAP/GVP/SECOR nº 169, de 18 de dezembro de 2023)**

Dispõe sobre a realização de teletrabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região.

**O PRESIDENTE, O VICE-PRESIDENTE E O CORREGEDOR DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO**, no uso de suas atribuições legais e regimentais e o que consta do PROAD nº 13048/2022,

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

CONSIDERANDO a Resolução n.º 151 de 29 de maio de 2015, com as alterações trazidas pela Resolução 293, de 21 de maio de 2021, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, que incorpora a modalidade de teletrabalho às práticas institucionais dos órgãos do Judiciário do Trabalho de primeiro e segundo grau, de forma facultativa, observada a legislação vigente;

CONSIDERANDO a Resolução n.º 227, de 15 de junho de 2016, com as alterações trazidas pela Resolução 481, de 22 de novembro de 2022, do Conselho Nacional de Justiça, que regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências;

CONSIDERANDO que o Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região atingiu em 2020 o indicador de 100% dos processos em tramitação pelo sistema PJe - Processo Judicial Eletrônico e que os sistemas informatizados utilizados permitem o acesso, a qualquer tempo e lugar, aos expedientes administrativos e judiciais, possibilitando sua instrução, tramitação, acompanhamento, manutenção e conclusão;





PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO

CONSIDERANDO a possibilidade de otimizar/alavancar a produtividade do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região;

CONSIDERANDO a experiência adquirida com o trabalho remoto integral desde março de 2020 no âmbito das unidades administrativas e judiciárias do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, em virtude das restrições sanitárias decorrentes da pandemia da Covid-19;

CONSIDERANDO a Resolução n.º 345, de 9 de outubro de 2020, do Conselho Nacional de Justiça, que dispõe sobre o “Juízo 100% Digital”;

CONSIDERANDO a Portaria Conjunta SEAP/GVP/SECOR n.º 21, de 27 de janeiro de 2021, do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, que implantou o procedimento do “Juízo 100% Digital” em todas as unidades judiciárias de primeiro e segundo graus;

CONSIDERANDO o elevado quantitativo de processos que correm pelo juízo 100% no TRT12;

CONSIDERANDO a Resolução n.º 350, de 27 de outubro de 2020, do Conselho Nacional de Justiça, que estabelece diretrizes e procedimentos sobre a cooperação judiciária nacional entre órgãos do Poder Judiciário e outras instituições e entidades;

CONSIDERANDO a Resolução n.º 385, de 06 de abril de 2021, do Conselho Nacional de Justiça que dispõe sobre a criação dos “Núcleos de Justiça 4.0” no âmbito do Poder Judiciário;

CONSIDERANDO a Portaria SEAP n.º 90, de 1º de junho de 2021, do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, que instalou “Núcleo de Justiça 4.0” - unidade judiciária digital;





PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO

CONSIDERANDO a Resolução n.º 343, de 09 de setembro de 2020, com as alterações trazidas pela Resolução 481, de 22 de novembro de 2022, do Conselho Nacional de Justiça que institui condições especiais de trabalho para magistrados(as) e servidores(as) com deficiência, necessidades especiais ou doença grave ou que sejam pais ou responsáveis por dependentes nessa mesma condição e aplica também às gestantes e lactantes o disposto nesta resolução;

CONSIDERANDO a Portaria PRESI n.º 432 de 11 de dezembro de 2020, do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, que dispõe sobre condições especiais de trabalho, dentre as quais o teletrabalho, para magistrados(as) e servidores(as) com deficiência ou doença grave, ou que sejam pais ou responsáveis por dependentes nessa mesma condição;

CONSIDERANDO a necessidade de regulamentar o teletrabalho no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, de modo a definir critérios e requisitos para sua prestação,

**RESOLVEM:**

**CAPÍTULO I**

**DO TELETRABALHO**

**Art. 1º** - Fica instituída a realização de atividades e atribuições fora das dependências físicas do Tribunal, na modalidade de teletrabalho, pelos servidores e servidoras integrantes do seu Quadro de Pessoal.

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

**I** - teletrabalho: modalidade de trabalho realizado fora das dependências físicas do Tribunal, com a utilização de recursos tecnológicos.

**II** - teletrabalho integral: modalidade de trabalho executado preponderantemente fora das dependências do tribunal e suas unidades, com a





PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO

utilização de recursos tecnológicos de informação e de comunicação e compreende a totalidade da jornada de trabalho.

**III** – teletrabalho parcial: modalidade de trabalho híbrido, em que a jornada deverá ser cumprida alternando entre o trabalho presencial, nas dependências das Unidades do Tribunal, e teletrabalho, fora das dependências do Tribunal.

**IV** - Unidade: subdivisão administrativa ou judiciária do Tribunal dotada de gestor;

**V** - gestor(a) da unidade: Magistrado(a) ou servidor(a) ocupante de cargo em comissão responsável pelo gerenciamento da unidade.

**VI** - chefia imediata: servidor(a) ocupante de cargo em comissão ou função comissionada de natureza gerencial, ao qual se reporta diretamente outro servidor com vínculo de subordinação.

**Art. 3º** - 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 tribunal.

**Art. 4º** - Os trabalhos a serem realizados fora das dependências físicas da unidade ficam restritos às atividades e atribuições passíveis de serem remotamente realizadas.

**Art. 5º** - A realização de teletrabalho é facultativa, mediante formalização da concordância do(a) servidor(a), ficando sua inclusão a critério do(a) gestor(a) da unidade.

**Parágrafo único** - A inclusão no teletrabalho não constitui direito do(a) solicitante e, na hipótese de inclusão, essa poderá ser revertida em função da conveniência do serviço ou inadequação para essa modalidade de trabalho.





PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO

**Art. 6º** - Compete ao(à) gestor(a) da unidade indicar, entre os(as) interessados(as), aqueles(as) que atuarão em regime de teletrabalho, observadas as seguintes diretrizes:

I - terão prioridade:

a) quem demonstre comprometimento e habilidades de autogerenciamento do tempo e de organização;

b) quem estiver gozando de licença para acompanhamento de cônjuge ou companheiro(a) previsto no art. 84 da Lei n.º 8.112/1990 ou em legislação específica, sendo que, optando pelo teletrabalho, deverá previamente retornar ao efetivo exercício do cargo, ou quem tenha cumprido os requisitos legais para tal, situação na qual deverá solicitar sua conversão em teletrabalho, a ser deferida caso haja interesse da administração;

c) quem tiver sido beneficiado(a) por horário especial previsto no art. 98 da Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990, ou em legislação específica.

II - a realização de teletrabalho é vedada:

a) antes da fluência do primeiro ano do estágio probatório e, após este período, ainda durante o estágio probatório, fica permitida apenas a modalidade de teletrabalho parcial;

b) em casos de contraindicações por motivo de saúde, constatadas em perícia médica;

c) às pessoas que tenham sofrido penalidade disciplinar nos dois anos anteriores à indicação.

**Art. 7º** Às pessoas com deficiência, necessidades especiais ou doença grave ou que tenham cônjuge, companheiro (a), filhos(as) ou dependentes de que tenha guarda, tutela ou curatela nas mesmas condições, bem como às gestantes, as mães enquadradas





PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO

nos incisos II e III e aos pais enquadrados no inciso IV do parágrafo único do artigo 1º da Portaria PRESI n.º 432/2020, será concedido o teletrabalho, quando requerido, observado o procedimento e o disposto na referida regulamentação. (Redação dada pela Portaria Conjunta SEAP/GVP/SECOR n.º 48, de 15 de março de 2023)

**Parágrafo único.** O servidor enquadrado no inciso IV do parágrafo único do artigo 1º da Portaria PRESI n.º 432/2020 fica dispensado da avaliação ergonômica prevista no artigo 19. (Redação dada pela Portaria Conjunta SEAP/GVP/SECOR n.º 48, de 15 de março de 2023)

**Art. 8º** - A estipulação de metas de desempenho (diárias, semanais e/ou mensais) no âmbito da unidade, alinhadas ao plano estratégico do tribunal, e a elaboração de plano de trabalho individualizado são requisitos para o início do teletrabalho.

**§ 1º** - Os(As) gestores(as) das unidades estabelecerão metas a serem alcançadas, sempre que possível em consenso com os(as) servidores(as).

**§ 2º** - A meta de desempenho fixada será superior àquela executada na mesma atividade nas dependências do Tribunal, considerando-se a proporcionalidade e a razoabilidade e sem impedir a fruição do tempo livre do(a) teletrabalhador(a).

**§ 3º** - Na hipótese de atraso injustificado no cumprimento da meta, cabe ao(à) gestor(a) da unidade estabelecer regra para compensação, podendo ser aplicado, em caso de descumprimento, o disposto no art. 17, caput e parágrafo único.

**§ 4º** - Não caberá pagamento de adicional por prestação de serviço extraordinário para o alcance das metas previamente estipuladas.

**§ 5º** - O plano de trabalho a que se refere o *caput* deste artigo deverá contemplar:

I - a descrição das atividades a serem desempenhadas;





PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO

**II** - as metas a serem alcançadas;

**III** - se for o caso, os horários em que deverá estar conectado(a) à unidade com a utilização de recursos tecnológicos;

**IV** - a obrigatoriedade, nos casos de teletrabalho integral, de comparecer ao local de trabalho para exercício regular de suas atividades, pelo menos uma vez por ano, em data a ser fixada pelo gestor, preferencialmente em data coincidente com a ação anual prevista no art. 24, salvo nos casos de teletrabalho no exterior, caso em que o contato com a unidade dar-se-á, preferencialmente, por teleconferência ou outro meio eletrônico;

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

**VI** - o prazo em que estará sujeito ao regime de teletrabalho, que poderá ser indeterminado ou determinado, permitida a renovação;

~~**VII** - os dias de trabalho presencial na Unidade para os casos de teletrabalho parcial.~~ (Excluído pela Portaria Conjunta SEAP/GVP/SECOR nº 43, de 10 de março de 2023)

**Art. 9º** - A realização de teletrabalho, integral ou parcial, será permitida a todos(as) os(as) servidores(as), observado o disposto no artigo 4º, inclusive fora da área de jurisdição do tribunal, desde que certificado pelo(a) gestor(a) da unidade que não trará prejuízos à continuidade dos trabalhos e com anuência da Administração.

**Parágrafo único** - Fica autorizado o teletrabalho no exterior, desde que certificado pelo(a) gestor(a) da unidade que não trará prejuízos à continuidade dos trabalhos e por conveniência da Administração, mediante autorização fundamentada da presidência do Tribunal.





PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO

## CAPÍTULO II

### QUANTITATIVO DE SERVIDORES(AS) EM TELETRABALHO

**Art. 10** - A quantidade de servidores(as) em regime de teletrabalho por dia útil, não poderá ser superior a 30% da lotação efetiva de cada Unidade, arredondando-se as frações para o número inteiro imediatamente superior.

**§ 1º** As unidades poderão ter até 100% dos(as) servidores(as) laborando em regime de teletrabalho parcial, desde que mantido limite diário de 30% estabelecido no caput, caso em que deverá haver revezamento entre os teletrabalhadores(as).

**§ 2º** Não serão consideradas no cômputo do percentual estabelecido no caput as situações previstas no art. 6º, inciso "b", no art. 7º, caput, e os servidores lotados nos Núcleos de Justiça 4.0 – apoio às Unidades Judiciárias ou lotados provisoriamente em outras unidades administrativas até a efetiva implantação dos referidos núcleos. (Redação dada pela Portaria Conjunta SEAP/GVP/SECOR nº 48, de 15 de março de 2023)

**§ 3º** Ficam excepcionados da limitação de 30% os servidores que atuam na Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação - SETIC. (Incluído pela Portaria Conjunta SEAP/GVP/SECOR nº 43, de 10 de março de 2023)

**Art. 11** - O(A) gestor(a) da unidade administrativa ou judiciária, quando responsável por atendimento de público interno ou externo, deverá, na análise da definição do quantitativo de servidores(as) em teletrabalho, garantir a plena capacidade de atendimento, tanto pela via virtual como presencialmente, quando necessário.







PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO

**Parágrafo único.** Para o cumprimento do disposto no “caput”, o(a) gestor(a) poderá elaborar escala de revezamento de servidores(as) para atuação em teletrabalho parcial, bem como, poderá fixar horários em que o(a) servidor(a) em teletrabalho deverá estar conectado à unidade com a utilização de recursos tecnológicos.

**Art. 12** - O(A) gestor(a) da unidade deve promover, sempre que possível, o revezamento de servidores(as) autorizados(as) a realizar o teletrabalho, para que todos(as) possam ter acesso a essa modalidade de trabalho.

### CAPÍTULO III

#### INCLUSÃO NO TELETRABALHO

**Art. 13** - A inclusão no regime de teletrabalho constará de modelo padrão no PROAD, sendo necessários para sua instrução:

**I** - a indicação feita pelo(a) gestor(a) da unidade e/ou magistrado(a) responsável;

**II** - a concordância do(a) indicado(a);

**III** - o plano de trabalho previsto no § 5º do art. 8º;

**IV** - juntada dos documentos indicados no art. 19, para fim da realização da avaliação ergonômica remota do posto de trabalho domiciliar, e da declaração de que trata o § 4º do art. 18;

**V** - juntada da declaração de ciência da obrigatoriedade de preservar sigilo dos dados acessados tanto de forma física como de forma remota, mediante





PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO

observância das normas internas de segurança da informação e da comunicação e da legislação vigente.

**§ 1º** - A participação no curso de ergonomia, na modalidade a distância, disponibilizado pela Escola Judicial, é requisito para o ingresso na modalidade de teletrabalho.

**§ 2º** - A Escola Judicial atestará a participação do(a) servidor(a) indicado(a) para o teletrabalho no curso de ergonomia a que se refere o parágrafo anterior.

**Art. 14** - No Proad mencionado no artigo anterior a Coordenadoria de Saúde se manifestará quanto à compatibilidade das condições de saúde do(a) servidor(a) para participação no teletrabalho, com base nos registros do prontuário médico do(a) interessado(a).

**Parágrafo único.** Nos pedidos de prorrogação de teletrabalho por períodos determinados, fica dispensada a manifestação da Coordenadoria de Saúde, que analisará a manutenção da compatibilidade entre as condições de saúde do servidor e a participação no teletrabalho por ocasião do exame periódico anual obrigatório. (Incluído pela Portaria Conjunta SEAP/GVP/SECOR nº 43, de 10 de março de 2023)

## CAPÍTULO IV

### DEVERES DOS(AS) SERVIDORES(AS) EM TELETRABALHO

**Art. 15** - Constituem deveres do(a) servidor(a) em regime de teletrabalho:





PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO

**I** - cumprir, no mínimo, a meta de desempenho estabelecida, com a qualidade exigida pelo(a) gestor(a) da unidade;

**II** - desenvolver suas atividades dentro do país, salvo autorização para teletrabalho no exterior, na forma do parágrafo único, do art. 9º;

**III** - atender às convocações para comparecimento, sempre que houver necessidade da unidade e/ou interesse da Administração, não implicando direito a reembolso de despesas de deslocamento, tampouco a diárias;

**IV** - manter telefones e outros meios eletrônicos de contato que possua (e-mails, whatsapp e outros), permanentemente atualizados e ativos;

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

**VI** - manter a chefia imediata e o(a) gestor(a) da unidade informados(as), por meio das ferramentas de comunicação eletrônicas disponibilizadas pelo Tribunal (e-mail, Gtalk), acerca da evolução do trabalho, bem como indicar eventual dificuldade, dúvida ou informação que possa atrasar ou prejudicar o seu andamento;

**VII** - reunir-se periodicamente com a chefia imediata ou gestor(a) da unidade, conforme estabelecido no formulário de planejamento, para apresentar resultados parciais e finais e obter orientações e informações, de modo a proporcionar o acompanhamento dos trabalhos;

**VIII** - enviar à chefia imediata, até o último dia útil de cada mês, relatório com registro detalhado e indicação das tarefas cumpridas;

**IX** - manter um posto de trabalho em sua residência, nas condições estabelecidas na avaliação ergonômica de que trata o art. 19;





PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO

**X** - preservar o sigilo dos dados a que teve acesso em documentos físicos do Tribunal, bem como aos dados acessados de forma remota, mediante observância das normas internas de segurança da informação e da comunicação e da legislação em vigor, bem como manter atualizados os sistemas institucionais instalados nos equipamentos de trabalho;

**XI** - executar pessoalmente as suas atividades, sendo vedada a utilização de terceiros, servidores(as) ou não, para o cumprimento das metas estabelecidas;

**XII** - não repassar informações às partes ou advogados(as), vinculados(as), direta ou indiretamente, aos dados acessados pelo(a) servidor(a) ou àqueles disponíveis à sua unidade de trabalho, exceto nos casos previstos em lei ou nos normativos do Tribunal, ou com autorização da chefia imediata, magistrado(a) ou gestor(a) da unidade;

**XIII** - observar o procedimento e vedações, constantes dos artigos 17 e 18 da Resolução n.º 151/2015 do CSJT, na retirada de processos ou documentos físicos do Tribunal;

**XIV**- realizar exame periódico anual, de acordo com as regras da unidade de saúde do Tribunal, conforme disposto na Resolução CNJ n.º 207/2015, ficando a seu encargo eventual ônus de deslocamento.

**XV** – respeitar os horários de disponibilidade para comunicações administrativas e de cumprimento das atividades acordados com a chefia imediata;

**XVI** – nos dias úteis e nos horários acordados com a chefia imediata, atender prontamente, por telefone ou por outros aplicativos eletrônicos estabelecidos, quando for o caso, as ligações ou mensagens recebidas diretamente e as videoconferências agendadas;

**XVII** – nos dias e horários em que estiver escalado(a) para atender ao público, atender prontamente, em computadores e/ou telefones, quando for o caso,





PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO

ao público externo ou interno que desejar se comunicar com o setor utilizando chat institucional, link institucional de vídeo-chamada, correio eletrônico institucional, ligações ou mensagens telefônicas

~~§ 1º - Para o cumprimento do disposto no inciso XIV, o servidor em teletrabalho no país ou exterior poderá optar por realizar os exames no próprio local de sua residência, arcando com os custos de tais exames. (Revogado pela Portaria Conjunta SEAP/GVP/SECOR nº 82, de 2 de junho de 2023)~~

§ 2º - Nas hipóteses dos incisos III e VII, o atendimento poderá ser feito por videoconferência ou outro meio eletrônico, principalmente nas situações de teletrabalho no exterior, e, caso seja necessária a presença física do(a) servidor(a) na unidade de lotação, será concedido prazo razoável para comparecimento.

**Art. 16** - No caso de descumprimento do prazo fixado para a realização das tarefas, deverão ser prestados esclarecimentos à chefia imediata sobre os motivos da não conclusão dos trabalhos, que os repassará ao(à) gestor(a) da unidade.

§ 1º - O(A) gestor(a) da unidade, considerando improcedentes os esclarecimentos prestados, suspenderá o teletrabalho durante um ano, contado da data estipulada para conclusão da tarefa.

§ 2º - No caso de ser aceita a justificativa apresentada, ficará a critério do(a) gestor(a) 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 cinco dias úteis após o último prazo fixado, sem a apresentação de justificativa ou não sendo esta aceita pelo(a) gestor(a) da unidade, o(a) servidor(a) 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 dias, o prazo



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO

ajustado poderá ser suspenso e continuará a correr automaticamente a partir do término do impedimento, a critério do(a) superior(a) hierárquico(a).

**§ 5º** - Em caso de afastamento formal do(a) servidor(a) por motivo de saúde, caberá ao gestor da unidade redefinir metas e prazos e/ou avaliar a necessidade de redistribuição das atividades.

**§ 6º** - Ocorrendo atraso na entrega de teletrabalho, com ou sem justificativa, a chefia imediata providenciará registro, com ciência formal do(a) servidor(a) e do(a) gestor(a) da unidade.

**Art. 17** - Verificado o descumprimento das disposições contidas no art. 15 ou em caso de denúncia identificada, o(a) servidor(a) deverá prestar esclarecimentos à chefia imediata, que os repassará ao(à) gestor(a) da unidade, o qual solicitará à Secretaria de Gestão de Pessoas a imediata suspensão do trabalho remoto.

**Parágrafo único** - Além da possibilidade de suspensão imediata, temporária ou definitiva, do regime de teletrabalho, o(a) gestor(a) da unidade poderá, conforme a gravidade do caso, promover a abertura de procedimento administrativo disciplinar para apuração de responsabilidade.

**Art. 18** - Compete exclusivamente ao(à) servidor(a) providenciar as estruturas física e tecnológica necessárias à realização do teletrabalho, mediante uso de mobiliário e equipamentos ergonômicos e adequados.

**§ 1º** - O Tribunal não arcará com nenhum custo para aquisição de bens ou serviços destinados ao teletrabalho.

**§ 2º** - A Coordenadoria de Saúde disponibilizará, na página da intranet dedicada ao teletrabalho, as instruções acerca da adequação ergonômica necessária ao desenvolvimento do teletrabalho.





PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO

**§ 3º** - A Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação disponibilizará, na página da intranet dedicada ao teletrabalho, os requisitos tecnológicos necessários à sua realização, bem como, viabilizará o acesso remoto e controlado do servidor em regime de teletrabalho aos sistemas do Tribunal, devendo o(a) servidor(a) observar os normativos próprios e orientações expedidas pela SETIC.

**§ 4º** - Deverá ser assinada declaração, conforme modelo encontrado na página da intranet dedicada ao teletrabalho, de que serão mantidas as condições ergonômicas de seu posto de trabalho em conformidade com a avaliação de que trata o art. 19, bem como que utilizará no(s) seus(s) equipamento(s) sistema operacional e a solução antivírus devidamente licenciados e atualizados, de acordo com as orientações da Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação.

**Art. 19** - Para a avaliação ergonômica remota do posto de trabalho domiciliar, a ser realizada pela Seção de Saúde Ocupacional, vinculada à Coordenadoria de Saúde, deverão ser apresentados:

**I** - fotografias, em diversas incidências, do servidor em seu respectivo posto de trabalho, conforme orientações da Seção de Saúde Ocupacional constantes da página da intranet dedicada ao teletrabalho;

**II** - questionário de avaliação ergonômica remota, encontrado na página da intranet dedicada ao teletrabalho.

**§ 1º** - O(A) profissional responsável pela avaliação poderá recomendar alterações das instalações e mobiliário do posto de trabalho domiciliar, de acordo com critérios ergonômicos, caso em que concederá prazo de 30 (trinta) dias para que o servidor comprove as devidas adequações.

**§ 2º** - O prazo de que trata o § 1º poderá ser renovado por 10 (dez) dias, para cumprimento de instruções complementares.





PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO

**§ 3º** - O descumprimento do disposto neste artigo implicará o indeferimento ou a suspensão da autorização para o teletrabalho.

**§ 4º** - Ficam convalidadas as avaliações efetuadas pela Seção de Saúde Ocupacional para os(as) servidores(as) que já se encontram em teletrabalho na data de publicação da presente portaria.

**Art. 20** - O(A) servidor(a) em regime de teletrabalho pode, sempre que entender conveniente ou necessário, e no interesse da Administração, prestar serviços nas dependências da unidade a que pertence.

**Parágrafo único** - A prestação de tais serviços presenciais poderá ocorrer em locais destinados ao compartilhamento em regime de “coworking”, bem como, poderá ser realizado com o uso compartilhado de equipamentos de outras unidades do município de lotação do servidor.

## CAPÍTULO V

### DEVERES DO(A) GESTOR(A)

**Art. 21** - São deveres dos(as) gestores(as) das unidades que autorizam o regime de teletrabalho:

I - realizar uma entrevista individual, no primeiro ano de realização do teletrabalho, preferencialmente de forma telepresencial, principalmente em relação aos(as) servidores(as) em teletrabalho no exterior, podendo ser realizada presencialmente em casos excepcionais, desde que haja justificativa do Subcomitê do Teletrabalho; (redação dada pela Portaria Conjunta SEAP/GVP/SECOR nº 50, de 30 de março de 2023)







PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO

II - acompanhar o trabalho e a adaptação dos(as) servidores(as) em regime de teletrabalho, bem como o cumprimento do plano de trabalho previsto no § 5º, do art. 8º;

III - encaminhar relatório semestral, ao Subcomitê do Teletrabalho, por meio de formulário on-line a ser disponibilizado pela Secretaria de Gestão de Pessoas, com a relação de servidores(as) em tal regime de trabalho, indicando as dificuldades verificadas e quaisquer outras situações detectadas que possam auxiliar no desenvolvimento do teletrabalho, bem como os resultados alcançados, inclusive no que concerne ao incremento da produtividade. (redação dada pela Portaria Conjunta SEAP/GVP/SECOR nº 50, de 30 de março de 2023)

## CAPÍTULO VI

### TÉRMINO DO TELETRABALHO

**Art. 22** - Poderá ser solicitado, a qualquer tempo, o retorno ao trabalho nas dependências do Tribunal ao(à) gestor(a) da unidade, que comunicará à Secretaria de Gestão de Pessoas.

**Parágrafo único** - Cessado ou suspenso o teletrabalho, o(a) servidor(a) 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. 23** - No interesse da Administração, o(a) gestor(a) da unidade pode, a qualquer tempo, desautorizar o regime de teletrabalho para um(a) ou mais





PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO

servidores(as), justificadamente, comunicando o fato à Secretaria de Gestão de Pessoas.

**Parágrafo único** - O(A) gestor(a) da unidade deve desautorizar o regime de teletrabalho quando houver descumprimento do disposto nesta Portaria.

## CAPÍTULO VII

### CULTURA ORGANIZACIONAL

**Art. 24** - O Tribunal deverá, com o intuito de que os(as) servidores(as) em teletrabalho vivenciem a cultura organizacional e para fins de aperfeiçoamento, promover uma ação anual de capacitação e de troca de experiências para gestores(as) e servidores(as) envolvidos(as) em teletrabalho, preferencialmente de forma telepresencial, principalmente pelos(as) servidores(as) em teletrabalho no exterior, podendo ser realizadas presencialmente em casos excepcionais, desde que haja justificativa do Subcomitê do Teletrabalho. (redação dada pela Portaria Conjunta SEAP/GVP/SECOR nº 50, de 30 de março de 2023)

## CAPÍTULO VIII

### SUBCOMITÊ DO TELETRABALHO

(redação dada pela Portaria Conjunta SEAP/GVP/SECOR nº 50, de 30 de março de 2023)

**Art. 25** - Fica instituído o Subcomitê do Teletrabalho composto por:  
(redação alterada pela Portaria Conjunta SEAP/GVP/SECOR nº 169, de 18 de dezembro de 2023)





PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO

- I - Juiz(a) Auxiliar da Presidência, coordenador(a);
- II - Juiz(a) Gestor(a) Estratégico(a) de Metas, vice-coordenador(a);
- III – Juiz(a) Auxiliar da Corregedoria;
- IV – um(a) magistrado(a) indicado(a) pela AMATRA12;
- V – Diretor(a) Geral;
- VI – Secretário(a)-Geral da Presidência;
- VII – Secretário(a)-Geral Judiciário;
- VIII – Secretário(a) da Corregedoria;
- IX - Diretor(a) da Secretaria de Gestão de Pessoas;
- X - Coordenador(a) de Saúde;
- XI - um(a) representante de Gabinete de Desembargador(a) do Trabalho;
- XII- um(a) diretor(a) de secretaria de Vara;
- XIII - um(a) representante do Sintrajusc.

**Parágrafo único.** A Secretaria de Gestão de Pessoas, na qualidade de Unidade de Apoio Executivo (UAE), realizará a gestão administrativa do Subcomitê do Teletrabalho e cuidará de aspectos relativos à organização, transparência e comunicação do colegiado. (Incluído pela Portaria Conjunta SEAP/GVP/SECOR nº 50, de 30 de março de 2023)

**Art. 26 -** Compete ao Subcomitê do Teletrabalho: (redação dada pela Portaria Conjunta SEAP/GVP/SECOR nº 50, de 30 de março de 2023)

- I - zelar pela observância das regras constantes desta Portaria;





PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO

**II** - acompanhar o desenvolvimento do teletrabalho no Tribunal, em avaliações com periodicidade semestral, com base em indicadores e nos relatórios elaborados pelos(as) gestores(as) das unidades que tenham servidores(as) atuando nesse regime;

**III** - propor à Presidência do Tribunal a alteração do quantitativo previsto no artigo 10, de servidores(as) 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;  
e

**V** - outras atribuições inerentes a sua finalidade.

## CAPÍTULO IX

### DISPOSIÇÕES FINAIS

**Art. 27** - A Secretaria de Gestão de Pessoas expedirá os atos formalizando a condição de teletrabalho, indicando se será prestado no país ou no exterior, e providenciará o registro dos períodos de teletrabalho no país e no exterior nos assentamentos funcionais.

**Parágrafo único** - A Secretaria de Gestão de Pessoas deverá disponibilizar no portal da transparência os nomes dos(as) servidores(as) que atuam em regime de teletrabalho.

**Art. 28** - Fica revogada a Portaria SEAP/GVP/SECOR nº 93/2021 e o art. 5º da Portaria SEAP/GVP/SECOR nº 224/2022.





PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO

**Art. 29** - Esta Portaria entra em vigor em 28-01-2023.

Publique-se.

**JOSÉ ERNESTO MANZI**

Desembargador do Trabalho-Presidente

**WANDERLEY GODOY JUNIOR**

Desembargador do Trabalho-Vice-Presidente

**NIVALDO STANKIEWICZ**

Desembargador do Trabalho-Corregedor

