



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO – SANTA CATARINA

PORTARIA CONJUNTA SEAP/GVP/SECOR Nº 118, DE 2 DE JULHO DE 2024

Dispõe sobre as modalidades de trabalho no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região.

O DESEMBARGADOR DO TRABALHO-PRESIDENTE, A DESEMBARGADORA DO TRABALHO-VICE-PRESIDENTE E O DESEMBARGADOR DO TRABALHO-CORREGEDOR DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

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

considerando a Resolução n.º 151, de 29 de maio de 2015, 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 graus, de forma facultativa, observada a legislação vigente;

considerando a Resolução n.º 227, de 15 de junho de 2016, do Conselho Nacional de Justiça, que regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências;





PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO – SANTA CATARINA

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;

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

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 grau;

considerando o elevado quantitativo de processos que correm pelo juízo 100% digital 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;





PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO – SANTA CATARINA

considerando a Resolução n.º 343, de 09 de setembro de 2020, com as alterações trazidas pela Resolução n.º 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 Ata de Correição Ordinária realizada neste Tribunal pela Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho no período de 18 a 22 de março de 2024;

considerando a Resolução n.º 219, de 27 de abril de 2016, do Conselho Nacional de Justiça, e a alteração trazida por meio da Resolução n.º 553 de 11 de abril de 2024, que dispõe sobre a distribuição de servidores, de cargos em comissão e de funções de confiança nos órgãos do Poder Judiciário de primeiro e segundo graus e dá outras providências;





PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO – SANTA CATARINA

considerando a Instrução Normativa da Presidência n.º 98, de 12 de abril de 2024, que regulamenta as modalidades de trabalho no âmbito do Conselho Nacional de Justiça e dá outras providências;

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;

considerando o disposto no PROAD n.º 13.048/2022,

RESOLVEM:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º As atividades dos(as) servidores(as) em exercício neste Tribunal poderão ser executadas, mediante a observância de diretrizes e metas, sob as seguintes modalidades de trabalho:

- I- presencial;
- II- teletrabalho;
- III- remoto por adesão;





PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO – SANTA CATARINA

IV- remoto por cooperação.

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

I- trabalho presencial: modalidade de trabalho realizada, integralmente, nas dependências do órgão e na qual há o controle de jornada pela chefia imediata;

II- teletrabalho: modalidade de trabalho realizada fora das dependências do órgão, de forma síncrona ou assíncrona, com a utilização de recursos tecnológicos e na qual a jornada corresponde às entregas pré-definidas junto à chefia imediata;

III- teletrabalho integral: modalidade de teletrabalho executado preponderantemente fora das dependências do tribunal e suas unidades, compreendendo a totalidade da jornada de trabalho;

IV- teletrabalho parcial: modalidade de teletrabalho, em que a jornada deverá ser cumprida alternando entre o trabalho presencial e o teletrabalho;

V- trabalho remoto por adesão: modalidade que compreende realização de trabalho presencial no mínimo 3 (três) vezes por semana e, nos demais dias, no máximo 2 (duas) vezes por semana, realização das atividades fora das dependências do órgão, de forma síncrona ou assíncrona, com a utilização de recursos tecnológicos;





PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO – SANTA CATARINA

VI- trabalho remoto por cooperação: modalidade de trabalho realizada nas dependências do órgão, a favor de unidade diversa do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região;

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

VIII- gestor(a) da unidade: magistrado(a) ou servidor(a) ocupante de cargo em comissão responsável pelo gerenciamento da unidade;

IX- 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.

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

Art. 3º A realização do teletrabalho e do trabalho remoto por adesão é facultativa, a critério do(a) gestor(a) da unidade e restrita às atribuições em que seja possível, em função da característica do serviço, mensurar objetivamente o desempenho do(a) servidor(a), não constituindo, portanto, direito ou dever deste.





PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO – SANTA CATARINA

CAPÍTULO II

DO TELETRABALHO

Art. 4º A modalidade de teletrabalho, instituída no Quadro Permanente de Pessoal da Secretaria deste Tribunal, deverá observar os termos desta portaria.

Art. 5º O teletrabalho fica restrito às atividades e atribuições que podem ser remotamente realizadas.

Art. 6º 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) servidor(a) interessado(a) e, na hipótese de inclusão, esta poderá ser revertida em função da conveniência do serviço ou inadequação para essa modalidade de trabalho.

Art. 7º 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;





PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO – SANTA CATARINA

- b) quem estiver gozando licença para acompanhamento de cônjuge ou companheiro(a) prevista 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, 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;
- d) às unidades com apenas 1 (um) servidor em sua lotação.

Parágrafo único. A vedação prevista na alínea “a” do inciso II deste artigo não se aplica aos servidores de que trata o art. 8º.





PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO – SANTA CATARINA

Art. 8º Às pessoas com deficiência, necessidades especiais ou doença grave ou que tenham cônjuge, companheiro (a), filhos(as) ou dependentes de que tenham guarda, tutela ou curatela nas mesmas condições, bem como as gestantes e as mães enquadradas nos incisos II e III e aos pais enquadrados no inciso IV do parágrafo único do art. 1º da Portaria PRESI n.º 432, de 11 de dezembro de 2020, poderá ser concedido o teletrabalho, quando requerido, observado o procedimento e o disposto na referida regulamentação.

Parágrafo único. Para as autorizações de teletrabalho, inclusive como condição especial, por período igual ou inferior a 60 (sessenta) dias, fica dispensada a avaliação ergonômica prevista no art. 20.

Art. 9º 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 e suas unidades, considerando-se a proporcionalidade e a razoabilidade, e sem impedir a fruição do tempo livre do(a) teletrabalhador(a).





PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO – SANTA CATARINA

§ 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. 18, *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;
- 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 coincidente com a data da ação anual prevista no art. 32, 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;





PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO – SANTA CATARINA

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 deverá ser limitado a 2 (dois) anos, permitida a renovação.

Art. 10. A realização de teletrabalho, integral ou parcial, será permitida a todos(as) os(as) servidores(as), observado o disposto nos arts. 5º e 7º, inciso II, e limitado ao percentual estabelecido no art. 11, 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.

§ 1º Os servidores ocupantes de cargo em comissão de natureza gerencial deverão, preferencialmente, realizar trabalho presencial.

§ 2º 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.

CAPÍTULO III

QUANTITATIVO DE SERVIDORES(AS) EM TELETRABALHO





PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO – SANTA CATARINA

Art. 11. A quantidade de servidores(as) em regime de teletrabalho, seja integral ou parcial, não poderá ser superior a 30% (trinta por cento) da lotação efetiva de cada unidade, arredondando-se as frações para o número inteiro imediatamente superior.

§ 1º Não serão consideradas no cômputo do percentual estabelecido no *caput* as situações previstas no art. 8º, *caput*, e os servidores ocupantes de cargos em comissão ou funções comissionadas de assessoramento ou assistência aos magistrados de 1º grau, aos quais está garantido o direito ao teletrabalho na forma prevista pelo § 7º do art. 12 da Resolução nº 219, de 2016, do CNJ.

§ 2º Ficam excepcionados da limitação de 30% (trinta por cento) os servidores que atuam na Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação - SETIC.

Art. 12. 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.

Parágrafo único. Para o cumprimento do disposto no *caput*, o(a) gestor(a) poderá fixar horários em que o(a) servidor(a) em teletrabalho deverá estar conectado à unidade com a utilização de recursos tecnológicos.





PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO – SANTA CATARINA

Art. 13. 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 IV

INCLUSÃO NO TELETRABALHO

Art. 14. 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. 9º;
- IV- juntada dos documentos indicados no art. 20, para fim da realização da avaliação ergonômica remota do posto de trabalho domiciliar, e da declaração de que trata o § 4º do art. 19;
- V- juntada da declaração de ciência da obrigatoriedade de preservar sigilo dos dados acessados tanto de forma física como de forma





PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO – SANTA CATARINA

remota, mediante observância das normas internas de segurança da informação e comunicação e da legislação vigente;

VI- a participação prévia à indicação de que trata o inciso I deste artigo, no curso de ergonomia, na modalidade a distância, disponibilizado pela Escola Judicial.

Parágrafo único. 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. 15. A Coordenadoria de Saúde se manifestará no PROAD mencionado no artigo anterior, 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, 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.

CAPÍTULO V

DEVERES DOS(AS) SERVIDORES(AS) EM TELETRABALHO





PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO – SANTA CATARINA

Art. 16. Constituem deveres do(a) servidor(a) em regime de teletrabalho:

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. 10;

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, tais como *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 como *o e-mail* e *o Gtalk*, acerca da evolução do trabalho, bem como indicar eventual dificuldade, dúvida ou informação que possa atrasar ou prejudicar o seu andamento;





PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO – SANTA CATARINA

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. 20, devendo comunicar a Coordenadoria de Saúde no caso de alteração de domicílio para realização de nova avaliação ergonômica;

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 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





PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO – SANTA CATARINA

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 arts. 17 e 18 da Resolução n.º 151, de 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, de 15 de outubro de 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), atender prontamente, em computadores e/ou telefones, quando for o caso, 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.





PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO – SANTA CATARINA

Parágrafo único. 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. 17. 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 Considerando improcedentes os esclarecimentos prestados, o(a) gestor(a) da unidade, 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 5 (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, de 1990, a ser apurada em sindicância ou processo administrativo disciplinar.





PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO – SANTA CATARINA

§ 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(a) superior(a) hierárquico(a).

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

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

Art. 18. Verificado o descumprimento das disposições contidas no art. 16 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 teletrabalho.

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, solicitar a abertura de procedimento administrativo disciplinar para apuração de responsabilidade, cabendo à Administração a análise sobre a sua pertinência.





PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO – SANTA CATARINA

Art. 19. Compete exclusivamente ao(à) servidor(a) providenciar as estruturas físicas e tecnológicas 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.

§ 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. 20, 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 SETIC.





PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO – SANTA CATARINA

Art. 20. 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.

§ 3º O servidor que solicitar teletrabalho no exterior poderá apresentar as fotografias e questionário de avaliação ergonômica, de que tratam os incisos I e II deste artigo, até 30 (trinta) dias após o deferimento de seu pedido, podendo ser renovado por mais 10 (dez) dias para cumprimento de instruções complementares.

§ 4º O descumprimento do disposto neste artigo implicará o indeferimento ou a suspensão da autorização para o teletrabalho.





PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO – SANTA CATARINA

§ 5º 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. 21. O(A) servidor(a) em regime de teletrabalho pode, sempre que entender conveniente ou necessário, e no interesse da Administração, realizar trabalho presencial nas dependências da unidade a que pertence.

Parágrafo único. A prestação do trabalho presencial 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 VI

DEVERES DO(A) GESTOR(A)

Art. 22. São deveres dos(as) gestores(as) das unidades que autorizam o regime de teletrabalho:

I- realizar entrevista individual, no primeiro ano de realização do teletrabalho, preferencialmente de forma telepresencial, principalmente em relação aos(às) servidores(as) em teletrabalho no exterior, podendo ser realizada presencialmente em casos excepcionais;





PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO – SANTA CATARINA

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. 9º;

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.

CAPÍTULO VII

TÉRMINO DO TELETRABALHO

Art. 23. O servidor poderá solicitar, a qualquer tempo, o retorno ao trabalho presencial 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 ao trabalho presencial, nas instalações do Tribunal em que se localiza sua unidade de lotação, arcando com eventuais despesas de transporte e/ou mudança de domicílio.





PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO – SANTA CATARINA

Art. 24. No interesse da Administração, o(a) gestor(a) da unidade pode, a qualquer tempo, fazer cessar o regime de teletrabalho para um(a) ou mais servidores(as), justificadamente, comunicando o fato à Secretaria de Gestão de Pessoas.

CAPÍTULO VIII
DO TRABALHO REMOTO POR ADESÃO

Art. 25. Fica instituída a modalidade de trabalho remoto por adesão, a ser exercido pelos(as) servidores(as) integrantes do Quadro Permanente de Pessoal da Secretaria deste Tribunal, nos termos desta portaria.

Parágrafo único. O(A) servidor(a) com autorização para realização de trabalho remoto por adesão deverá realizar trabalho presencial no mínimo 3 (três) vezes por semana e, nos demais dias, no máximo 2 (duas) vezes por semana, poderá trabalhar de forma remota, fora das dependências do órgão.

Art. 26. O trabalho remoto por adesão fica restrito às atividades e atribuições que podem ser remotamente realizadas e constitui modalidade de trabalho distinta das modalidades presencial, teletrabalho e remoto por cooperação, tendo como objetivos:





PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO – SANTA CATARINA

- I- contribuir diretamente com a continuidade dos serviços públicos jurisdicionais e administrativos sob gestão do TRT da 12ª Região;
- II- aumentar a produtividade das unidades judiciárias e administrativas;
- III- contribuir para o alcance das metas traçadas no planejamento estratégico institucional;
- IV- propiciar qualidade de vida aos(as) servidores(as), por meio de instrumento de flexibilização de jornada;
- V- maximizar a retenção de talentos.

Art. 27. A inclusão no regime de trabalho remoto por adesão 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- juntada dos documentos indicados no art. 20, para fim da realização da avaliação ergonômica remota do posto de trabalho domiciliar, e da declaração de que trata o § 4º do art. 19;
- IV- juntada da declaração de ciência da obrigatoriedade de preservar sigilo dos dados acessados tanto de forma física como de forma





PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO – SANTA CATARINA

remota, mediante observância das normas internas de segurança da informação e da comunicação e da legislação vigente;

V- a participação prévia à indicação de que trata o inciso I deste artigo, no curso de ergonomia, na modalidade a distância, disponibilizado pela Escola Judicial.

Parágrafo único. A Escola Judicial atestará a participação do(a) servidor(a) indicado(a) para o trabalho remoto por adesão no curso de ergonomia a que se refere o parágrafo anterior.

Art. 28. Poderá ser concedido trabalho remoto por adesão aos servidores que não estejam em teletrabalho (integral ou parcial).

Art. 29. Fica autorizada a realização de trabalho remoto por adesão aos servidores em estágio probatório.

CAPÍTULO IX

DO TRABALHO REMOTO POR COOPERAÇÃO

Art. 30. Fica instituída a modalidade de trabalho remoto por cooperação no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região.

Art. 31. O trabalho remoto por cooperação terá sua conveniência e oportunidade avaliadas pela Administração e objetiva o atendimento à equalização da força de trabalho entre as áreas de apoio direto





PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO – SANTA CATARINA

à atividade judicante de primeiro e segundo grau, conforme previsto na Resolução CNJ n.º 219, de 2016, e será tratado em ato específico.

CAPÍTULO X

CULTURA ORGANIZACIONAL

Art. 32. O Tribunal deverá, com o intuito de que os(as) servidores(as) em teletrabalho vivenciem a cultura organizacional e para fins de aperfeiçoamento, promover ao menos 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.

CAPÍTULO XI

SUBCOMITÊ DO TELETRABALHO

Art. 33. Fica instituído o Subcomitê do Teletrabalho composto por:

- I- Juiz(íza) Auxiliar da Presidência, coordenador(a);





PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO – SANTA CATARINA

- II- Juiz(íza) Gestor(a) Estratégico(a) de Metas, vice-coordenador(a);
- III- Juiz(íza) 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.





PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO – SANTA CATARINA

Art. 34. Compete ao Subcomitê do Teletrabalho:

- I- zelar pela observância das regras constantes desta portaria;
- 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 art. 11, 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;
- V- outras atribuições inerentes a sua finalidade.

CAPÍTULO XII

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 35. A Secretaria de Gestão de Pessoas expedirá os atos formalizando a modalidade de teletrabalho, indicando se será prestado no país ou no exterior, e providenciará o registro nos assentamentos funcionais.





PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO – SANTA CATARINA

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. 36. Fica revogada a Portaria SEAP/GVP/SECOR nº 7, de 17 de janeiro de 2023.

Art. 37. As unidades terão 120 (cento e vinte) dias, a partir da publicação desta portaria, para regularizar as situações atuais relacionadas às concessões de teletrabalho ao que dispõe esta portaria.

Art. 38. Esta portaria entra em vigor na data da sua publicação.

Publique-se.

AMARILDO CARLOS DE LIMA

Desembargador do Trabalho-Presidente

QUÉZIA DE ARAÚJO DUARTE NIEVES GONZALEZ

Desembargadora do Trabalho-Vice-Presidente

NARBAL ANTÔNIO DE MENDONÇA FILETI

Desembargador do Trabalho-Corregedor

