



RESOLUÇÃO Nº 120, de 07 de Junho de 2017*

- *Republicada em cumprimento ao art. 7º da Resolução nº 226, de 1º de Setembro de 2021.
- *Republicada por erro material.
- *Republicada em razão do art. 9 da Resolução nº 195, de 18 de novembro de 2020.

Revoga a Resolução Administrativa nº 44/2015 e regulamenta o regime de teletrabalho no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região e dá outras providências.

O EGRÉGIO PLENO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA DÉCIMA NONA REGIÃO, em sua 8ª Sessão Administrativa, hoje realizada, sob a Presidência do Excelentíssimo Senhor Desembargador Pedro Inácio da Silva, com a presença dos Excelentíssimos Senhores Desembargadores Vanda Maria Ferreira Lustosa, Vice-Presidente, Antônio Adrualdo Alcoforado Catão, João Leite de Arruda Alencar, Eliane Arôxa Pereira Barbosa, Anne Helena Fischer Inojosa, e Laerte Neves de Souza, bem como da representante do Ministério Público do Trabalho, a Excelentíssima Senhora Procuradora Virginia de Araujo Gonçalves Ferreira, consignada a ausência do Excelentíssimo Senhor Desembargador José Marcelo Vieira de Araújo, por motivo justificado, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

CONSIDERANDO a importância do princípio da eficiência para a Administração Pública, art. 37 da Constituição Federal;

CONSIDERANDO que o avanço tecnológico, notadamente com a implantação do processo digital, possibilita o trabalho remoto ou à distância;

CONSIDERANDO que motivar e integrar servidores e magistrados são objetivos estratégicos a serem perseguidos pelo Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região;

CONSIDERANDO as vantagens e beneficios diretos e indiretos advindos do teletrabalho para a administração, para o servidor e para a sociedade;





CONSIDERANDO que a Lei nº 12.551/2011 equipara os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos;

CONSIDERANDO o que dispõe a Resolução nº 227, de 15 de junho de 2016, do Conselho Nacional de Justiça sobre o teletrabalho, no âmbito do Poder Judiciário:

CONSIDERANDO a necessidade de regulamentar o teletrabalho no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região, de modo a definir critérios e requisitos para sua prestação, mediante controle de acesso e avaliação permanente do desempenho e das condições de trabalho;

RESOLVE:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º As atividades dos servidores dos órgãos do Poder Judiciário podem 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. 1º-A Para os fins de que trata esta Resolução define-se:

- I Teletrabalho: modalidade de trabalho realizado fora das dependências dos Órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, com a utilização de recursos tecnológicos.
- II Teletrabalho integral: modalidade de trabalho executado preponderantemente fora das dependências do órgão com a utilização de recursos tecnológicos de informação e de comunicação e compreende a totalidade da jornada de trabalho do servidor dispensado do controle de frequência.





- III Teletrabalho parcial: modalidade em que o trabalho é executado de forma híbrida entre os regimes presencial e de teletrabalho, de acordo com o cronograma específico e utilização de recursos tecnológicos e de informação e de comunicação.
- IV Gestor da unidade: Magistrado ou servidor ocupante de cargo em comissão responsável pelo gerenciamento da unidade.
- V Chefia imediata: servidor ocupante de cargo em comissão ou função comissionada de natureza gerencial, ao qual se reporta diretamente outro servidor com vínculo de subordinação. (Artigo acrescido pela Resolução nº 226, de 1º de Setembro de 2021)
 - Art. 2º São objetivos do teletrabalho:
 - I aumentar a produtividade e a qualidade de trabalho dos servidores;
- II promover mecanismos para atrair servidores, motivá-los e comprometê-los com os objetivos da instituição;
- III economizar tempo e reduzir custo de deslocamento dos servidores até o local de trabalho;
- IV contribuir para a melhoria de programas socioambientais, com a diminuição de poluentes e a redução no consumo de água, esgoto, energia elétrica, papel e de outros bens e serviços disponibilizados nos órgãos do Poder Judiciário;
- $V-\mbox{ampliar}$ a possibilidade de trabalho aos servidores com dificuldade de deslocamento;
 - VI aumentar a qualidade de vida dos servidores;
- VII promover a cultura orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados à sociedade;
- Art. 3º A realização do teletrabalho é facultativa, a critério dos gestores das unidades, e restrita às atribuições em que seja possível mensurar objetivamente o desempenho, não se constituindo, portanto, direito ou dever do servidor.
 - Art. 4º O teletrabalho poderá ser autorizado a critério:
 - I do Desembargador, em relação ao pessoal do respectivo gabinete;





- II do Juiz Titular, em relação ao pessoal da secretaria da respectiva Vara do Trabalho;
 - III do Juiz Substituto, em relação ao seu assistente;
- IV do gestor de cada unidade de apoio administrativo ou judiciário, em relação aos seus servidores, mediante aprovação da Presidência;

Parágrafo único. A autorização ou desautorização do teletrabalho será comunicada à Secretaria de Gestão de Pessoas, na forma fixada pela Comissão de Gestão do Teletrabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região.

CAPÍTULO II

DAS CONDIÇÕES PARA A REALIZAÇÃO DO TELETRABALHO

- Art. 5º Compete ao gestor da unidade indicar, entre os servidores interessados, aqueles que atuarão em regime de teletrabalho, observadas as seguintes diretrizes:
- I a realização de teletrabalho é vedada aos servidores que: (Caput do Inciso alterado pela Resolução nº 195, de 18 de novembro de 2020)
- I O teletrabalho, integral ou parcial, será permitido a todos servidores, inclusive fora da sede de jurisdição do tribunal, no interesse da Administração, desde que não incidam em alguma das seguintes vedações: (Caput do Inciso com redação dada pela Resolução nº 195, de 18 de novembro de 2020)
- a)estejam em estágio probatório; (Alterado pela Resolução nº 226, de 1º de setembro de 2021)
 - a) estejam no primeiro ano do estágio probatório e, após este período, ainda durante o estágio probatório, fica permitida apenas a modalidade de teletrabalho parcial; (Redação dada pela Resolução nº 226, de 1º de setembro de 2021)
- b) tenham subordinados; (Alínea revogada pela Resolução nº 226, de 1º de setembro de 2021)
- c) ocupem cargo de direção ou chefia; (Alínea revogada pela Resolução nº 226, de 1º de setembro de 2021)
- d) apresentem contraindicações por motivo de saúde, constatadas em perícia médica;





- e) tenham sofrido penalidade disciplinar nos dois anos anteriores à indicação;
- f) estejam fora do país, salvo na hipótese de servidores que tenham direito à licença para acompanhar o cônjuge; (Alínea revogada pela Resolução nº 195, de 18 de novembro de 2020).
 - II verificada a adequação de perfil, terão prioridade servidores:
 - a) com deficiência;
 - b) que tenham filhos, cônjuge ou dependentes com deficiência;
 - c) gestantes e lactantes;
 - d) que estejam gozando de licença para acompanhamento de cônjuge;
 - e) lotados em Varas do Trabalho do interior do Estado.
- f) que desenvolvam atividades que demandem maior esforço individual e menor interação com outros servidores, tais como: elaboração de minutas de decisões, de pareceres e de relatórios, entre outras.
- III a quantidade de servidores em teletrabalho, por unidade, está limitada diariamente a 30% de sua lotação, admitida excepcionalmente a majoração para 50%, a critério da Presidência do órgão; (Inciso alterado pela Resolução nº 195, de 18 de novembro de 2020)
- III a quantidade de servidores e as atividades que poderão ser executadas em regime de teletrabalho serão definidas por proposta da Comissão de Gestão do Teletrabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região, devidamente justificada, e aprovada por ato de sua respectiva Presidência, observando-se as vedações constantes inciso I; (Inciso com redação dada pela Resolução nº 195, de 18 de novembro de 2020)
- IV é possível o Gestor proporcionar revezamento periódico entre os servidores da unidade, para fins de regime de teletrabalho;





V - o servidor em regime de teletrabalho que eventualmente substituir ocupante de cargo ao qual é vedado o regime de teletrabalho exercerá suas funções nas dependências do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região até o fim da substituição;

VI – será mantida a capacidade plena de funcionamento dos setores em que haja atendimento ao público externo e interno.

VII - o servidor em regime de teletrabalho deverá comparecer ao Tribunal, no mínimo 3 (três) dias a cada bimestre, para que não deixe de vivenciar a cultura organizacional ou para fins de aperfeiçoamento, no caso de não estar em regime de teletrabalho parcial. (Alterado pela Resolução nº 226, de 1º de setembro de 2021)

- VII o servidor em regime de teletrabalho deverá comparecer ao Tribunal, no mínimo 2 (dois) dias a cada semestre, considerando a realização de plano de trabalho semestral, para que não deixe de vivenciar a cultura organizacional ou para fins de aperfeiçoamento, no caso de não estar em regime de teletrabalho parcial e salvo nos casos de servidor que esteja em teletrabalho no exterior, cujo contato com a unidade dar-se-á, preferencialmente, por teleconferência ou outro meio eletrônico. (Redação dada pela Resolução nº 226, de 1º de setembro de 2021)
- § 1º A Secretaria de Gestão de Pessoas, com o auxílio do Setor de Saúde, poderá participar do processo seletivo dos servidores, quando solicitado pelo gestor da respectiva unidade, avaliando, dentre os interessados, aqueles cujo perfil mais se ajusta ao trabalho.
- § 2º O servidor em regime de teletrabalho pode, sempre que entender conveniente ou necessário, e no interesse da Administração, prestar serviços nas dependências do órgão a que pertence.
- § 3º O servidor beneficiado por horário especial previsto no art. 98 da Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990, ou em legislação específica poderá optar pelo teletrabalho, caso em que ficará vinculado às metas e às obrigações da citada norma.
- § 4º O servidor que estiver no gozo da licença para acompanhamento de cônjuge, caso opte pela realização do teletrabalho, deverá dela declinar, para a volta ao exercício efetivo do cargo. (Parágrafo alterado pela Resolução nº 195, de 18 de novembro de 2020)





§ 4º O servidor que estiver no gozo de licença por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro, previsto no art. 84 da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990 ou em legislação específica, caso opte pela realização do teletrabalho, deverá dela declinar, para voltar ao exercício efetivo do cargo. (Parágrafo com redação dada pela Resolução nº 195, de 18 de novembro de 2020)

- § 5º Fica expressamente autorizado o teletrabalho para os servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região no exterior desde que no interesse da Administração. (Parágrafo acrescentado pela Resolução nº 195, de 18 de novembro de 2020)
- Art. 6º A estipulação de metas de desempenho (diárias, semanais e/ou mensais) no âmbito da unidade, alinhadas ao Plano Estratégico da instituição, e a elaboração de plano de trabalho individualizado para cada servidor são requisitos para início do teletrabalho.
- § 1º Os gestores das unidades estabelecerão as metas a serem alcançadas, sempre que possível em consenso com os servidores.
- § 2º A meta de desempenho do servidor em regime de teletrabalho será no mímino 15% (quinze por cento) superior à estipulada para os servidores que executarem as mesmas atividades nas dependências do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região. (Parágrafo alterado pela Resolução nº 195, de 18 de novembro de 2020)
- § 2º A meta de desempenho estipulada aos servidores em regime de teletrabalho será superior à dos servidores que executam mesma atividade nas dependências do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região, sem comprometer a proporcionalidade e a razoabilidade, e sem embaraçar o direito ao tempo livre. (Parágrafo com redação dada pela Resolução nº 195, de 18 de novembro de 2020)
- § 3º A produtividade do servidor poderá ser aferida tanto pela elevação do quantitativo de entregas, quanto pela redução do tempo médio de realização das atividades.
- § 4º O plano de trabalho a que se refere o caput deste artigo deverá contemplar:
 - I a descrição das atividades a serem desempenhadas pelo servidor;
 - II as metas a serem alcançadas;





- III a periodicidade em que o servidor em regime de teletrabalho deverá comparecer ao local de trabalho para exercício regular de suas atividades;
- IV o cronograma de reuniões com a chefia imediata para avaliação de desempenho, bem como eventual revisão e ajustes de metas;
- V-o prazo em que o servidor estará sujeito ao regime de teletrabalho, permitida a renovação.
- § 5º Durante o regime de teletrabalho, o servidor não fará jus ao pagamento de benefício de auxílio transporte e nem se sujeitará a eventual banco de horas. (Parágrafo acrescentado pela Resolução nº 195, de 18 de novembro de 2020) (Alterado pela Resolução nº 226, de 1º de setembro de 2021).
- § 5º Os servidores em regime de teletrabalho não terão direito ao beneficio do auxílio transporte, pagamento de horas extraordinárias e/ou banco de horas. (Redação dada pela Resolução nº 226, de 1º de setembro de 2021)
- Art. 7° O Setor de Saúde fornecerá por escrito aos servidores instruções acerca da adequação ergonômica necessária ao desenvolvimento do teletrabalho.

CAPÍTULO III DOS DEVERES DOS SERVIDORES EM REGIME DE TELETRABALHO

- Art. 8º Constituem deveres do servidor em regime de teletrabalho:
- I cumprir, no mínimo, a meta de desempenho estabelecida, com a qualidade exigida pela chefia imediata e pelo gestor da unidade;
- II atender às convocações para comparecimento às dependências do órgão, sempre que houver necessidade da unidade ou interesse da Administração;
- III manter os telefones de contato previamente informados a sua chefia imediata permanentemente atualizados e ativos, durante a jornada diária.;
- IV consultar diariamente a sua caixa de correio eletrônico institucional durante o horário de expediente;





- V manter a chefia imediata informada acerca da evolução do trabalho e de eventuais dificuldades que possam atrasar ou prejudicar o seu andamento;
- VI reunir-se periodicamente com a chefia imediata para apresentar resultados parciais e finais e obter orientações e informações, de modo a proporcionar o acompanhamento dos trabalhos;
- VII preservar o sigilo dos dados acessados de forma remota, mediante observância das normas internas de segurança da informação e da comunicação, bem como manter atualizados os sistemas institucionais instalados nos equipamentos de trabalho.
- VIII realizar exame periódico anual, de acordo com as regras do órgão competente de saúde do tribunal, nos termos da Resolução CNJ nº 207/2015. (Inciso acrescentado pela Resolução nº 195, de 18 de novembro de 2020)
- § 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.
- § 2º Fica vedado o contato do servidor com partes ou advogados, vinculados, direta ou indiretamente, aos dados acessados pelo servidor ou àqueles disponíveis à sua unidade de trabalho.
- § 3º Nas hipóteses dos incisos II e VI, o atendimento será feito preferencialmente por videoconferência; caso seja necessária a presença física do servidor na sua unidade de trabalho, será concedido prazo razoável para o comparecimento. (Parágrafo acrescentado pela Resolução nº 195, de 18 de novembro de 2020)
- § 4º O servidor deverá dispor de espaço físico, mobiliários e equipamentos próprios e adequados para a prestação do teletrabalho. (Parágrafo acrescentado pela Resolução nº 195, de 18 de novembro de 2020)
- § 5º O servidor deverá apresentar declaração de que cumpre todos os requisitos para realizar o teletrabalho. (Parágrafo acrescentado pela Resolução nº 195, de 18 de novembro de 2020)





- § 6º O tribunal poderá vistoriar o local de trabalho, que deverá permanecer adequado durante todo o período de realização do teletrabalho (Parágrafo acrescentado pela Resolução nº 195, de 18 de novembro de 2020)
- Art. 9°. Verificado o descumprimento das disposições contidas no art. 8° ou em caso de denúncia identificada, o servidor deverá prestar esclarecimentos à chefia imediata, que os repassará ao gestor da unidade, o qual determinará a imediata suspensão do trabalho remoto, caso julgue necessário.

Parágrafo único. Além da temporária ou definitiva suspensão imediata do regime de teletrabalho conferido ao servidor, a autoridade competente promoverá a abertura de procedimento administrativo disciplinar para apuração de responsabilidade.

- Art. 10. Cabe exclusivamente ao servidor providenciar as estruturas física e tecnológica necessárias ao teletrabalho, mediante uso de equipamentos adequados, especialmente no que concerne à adequação ergonômica.
- § 1º. Antes de se ativar em regime de teletrabalho, o servidor declarará que o local em que executará o trabalho atende às exigências do caput. (Parágrafo renumerado pela Resolução nº 195, de 18 de novembro de 2020)
- § 2º O tribunal não arcará com nenhum custo para aquisição de bens ou serviços destinados ao servidor em teletrabalho. (Parágrafo acrescentado pela Resolução nº 195, de 18 de novembro de 2020)

CAPÍTULO IV DOS DEVERES DOS GESTORES DAS UNIDADES

- Art. 11. São atribuições da chefia imediata, em conjunto com o gestor da unidade, acompanhar o trabalho dos servidores em regime de teletrabalho, monitorar o cumprimento das metas estabelecidas e avaliar a qualidade do trabalho apresentado.
- Art. 12 O chefe imediato, com a anuência do gestor da unidade participante, deverá encaminhar relatório à Comissão de Gestão do Teletrabalho, pelo menos a cada semestre, apresentando a relação dos servidores que participaram do teletrabalho, as dificuldades observadas e os resultados alcançados.





Parágrafo único. O gestor da unidade deverá informar, mensalmente, a área responsável pela freqüência, os dias em que o servidor trabalhar remotamente.

CAPÍTULO V DO MONITORAMENTO E CONTROLE DO TELETRABALHO

- Art. 13. No caso de descumprimento do que foi estabelecido no plano de trabalho, o servidor deverá prestar esclarecimentos a sua chefia imediata sobre os motivos da não conclusão dos trabalhos, que os repassará ao gestor da unidade.
- § 1º O gestor da unidade, considerando improcedentes os esclarecimentos prestados, após comunicar a Comissão de Gestão do Teletrabalho, suspenderá a participação do servidor no teletrabalho por um ano, contado da data estipulada para conclusão da tarefa.
- § 2º No caso de ser aceita a justificativa apresentada pelo servidor, ficará a critério do gestor da unidade a concessão de novo prazo para conclusão dos trabalhos.
- § 3º Havendo a concessão de novo prazo e não ocorrendo a entrega do trabalho em até cinco dias úteis após o último prazo fixado, sem a apresentação de justificativa ou não sendo esta aceita pelo gestor da unidade, o servidor estará sujeito às penalidades previstas no art. 127 da Lei nº 8.112/90, a ser apurada em sindicância ou processo administrativo disciplinar.
- § 4º Quando o atraso na conclusão do trabalho decorrer de licenças, afastamentos ou concessões previstas em lei por período de até 15 dias, o prazo ajustado poderá ser suspenso e continuará a correr automaticamente a partir do término do impedimento, a critério do superior hierárquico.
- § 5º Nos impedimentos previstos no parágrafo anterior superiores a 15 dias, o servidor será afastado da experiência de teletrabalho e as tarefas que lhe foram acometidas serão redistribuídas aos demais servidores em atividade, sem prejuízo do seu retorno a essa modalidade de trabalho quando cessada a causa do afastamento.
- § 6º Caberá ao gestor comunicar à Comissão de Gestão do Teletrabalho de todas as ocorrências previstas neste artigo.





- Art. 14. O alcance da meta de desempenho estipulada ao servidor em regime de teletrabalho equivale ao cumprimento da respectiva jornada de trabalho.
- § 1º Não caberá pagamento de adicional por prestação de serviço extraordinário para o alcance das metas previamente estipuladas.
- § 2º Na hipótese de atraso injustificado no cumprimento da meta, o servidor não se beneficiará da equivalência de jornada a que alude o *caput* deste artigo, cabendo ao órgão ou ao gestor da unidade estabelecer regra para compensação, sem prejuízo do disposto no art. 9, caput e parágrafo único, desta Resolução.
- Art. 15. A retirada de processos e demais documentos das dependências do TRT da 19^a Região, necessários à realização do teletrabalho, deverá obedecer aos procedimentos relacionados à segurança da informação e guarda de documentos.
- § 1º A retirada de processos e documentos deverá ocorrer mediante termo de carga e responsabilidade do servidor.
- § 2º Não poderão ser retirados das dependências do Tribunal documentos que constituam provas de difícil reconstituição ou tenham caráter histórico.
- § 3º Com vistas à segurança da informação, caberá à Secretaria de Tecnologia da Informação:
- I viabilizar ferramenta que possibilite o registro de retirada de documentos, inclusive aqueles em meio eletrônico;
- II adotar procedimentos com a finalidade de preservar a segurança da informação decorrente da realização do teletrabalho;
- III proporcionar a eventual reconstituição de documentos em caso de extravio ou dano das informações.
- Art. 16. Constatada a não devolução do processo ou de algum documento no prazo estabelecido, ou qualquer outra irregularidade concernente à integridade da documentação, a chefia imediata deverá adotar as providências pertinentes para a imediata regularização e, ainda:





- I comunicar imediatamente o fato ao gestor da unidade, para a adoção das medidas administrativas e, se for o caso, judiciais cabíveis;
- II cientificar o servidor do seu afastamento do teletrabalho pelo prazo mínimo de 01 ano.
- Art. 17. A Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação viabilizará o acesso remoto e controlado dos servidores em regime de teletrabalho aos sistemas do Tribunal, e divulgará os requisitos tecnológicos mínimos, bem como as restrições, quanto ao suporte técnico.
- § 1º Os servidores em regime de teletrabalho poderão valer-se do atendimento remoto, observado o horário de expediente do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região.
- § 2º O serviço de que trata o parágrafo anterior será restrito ao acesso e ao funcionamento dos sistemas do Tribunal, vedado o atendimento presencial.
- § 3º É vedado o suporte técnico a equipamentos, softwares, links de dados e demais sistemas de propriedade do usuário.

CAPÍTULO VI

DO ACOMPANHAMENTO E CAPACITAÇÃO

- Art. 18. Os tribunais promoverão o acompanhamento e a capacitação de gestores e servidores envolvidos com o regime de teletrabalho, observando-se o mínimo de:
- I-1 (uma) entrevista individual, no primeiro ano de realização do teletrabalho;
- II-1 (uma) oficina anual de capacitação e de troca de experiências para servidores em teletrabalho e respectivos gestores;
- III acompanhamento individual e de grupo sempre que se mostrar necessário.





Parágrafo Único. A entrevista individual ou a oficina anual serão feitas, preferencialmente, por videoconferência, podendo ser realizadas presencialmente em casos excepcionais, com a devida justificativa da Comissão de Gestão do Teletrabalho (Parágrafo acrescentado pela Resolução nº 195, de 18 de novembro de 2020)

Art. 19. Os tribunais promoverão a difusão de conhecimentos relativos ao teletrabalho e de orientações para saúde e ergonomia, mediante cursos, oficinas, palestras e outros meios.

CAPÍTULO VII TÉRMINO DO TELETRABALHO

- Art. 20. O servidor pode, a qualquer tempo, solicitar o seu desligamento do regime de teletrabalho.
- Art. 21. No interesse da administração, o gestor da unidade poderá, a qualquer tempo, cancelar o regime de teletrabalho para um ou mais servidores, justificadamente. Em caso de descumprimento de disposições desta Resolução, o gestor deverá cancelar o regime de teletrabalho.
- Art. 22. Os casos de desligamento previsto nos artigos 20 e 21 deverão ser comunicados à Comissão de Gestão do Teletrabalho pelo chefe imediato para fins de atualização dos assentamentos funcionais.

CAPÍTULO VIII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

- Art. 22-A Fica autorizada a criação de Equipe de Trabalho Remoto para constituição de grupos de trabalho ou forças-tarefas especializadas para o desenvolvimento de teses jurídicas, soluções teóricas, pesquisas empíricas e estudos de questões complexas.
- § 1º A Equipe de Trabalho Remoto poderá ser composta por magistrados e servidores lotados em quaisquer unidades jurisdicionais ou administrativas, inclusive pertencentes a Tribunais diversos, que deverão atuar em teletrabalho na equipe, sem qualquer prejuízo da atividade exercida na unidade de origem.





- § 2º No âmbito do tratamento adequado de demandas estratégicas ou repetitivas e de massa, a criação de Equipes de Trabalho Remoto deverá ser precedida de consulta aos Centros de Inteligência dos Tribunais envolvidos e, uma vez instituídas, deverão atuar de forma sinérgica e em cooperação com estes. (Artigo acrescido pela Resolução nº 226, de 1º de setembro de 2021)
- Art. 23. O Tribunal Regional do Trabalho da 19^a Região disponibilizará no seu sítio eletrônico, no Portal da Transparência, os nomes dos servidores que atuam no regime de teletrabalho, com atualização mínima semestral.
- Art. 24. A comissão de Gestão de Teletrabalho do TRT da 19^a Região tem como objetivos, entre outros, de:
- $\rm I-$ analisar os resultados apresentados pelas unidades participantes, em avaliações com periodicidade máxima semestral, e propor os aperfeiçoamentos necessários;
- II apresentar relatórios anuais à Presidência do órgão, com descrição dos resultados auferidos e dados sobre o cumprimento dos objetivos descritos no art. 2º desta Resolução;
- III analisar e deliberar, fundamentadamente, sobre dúvidas e casos omissos;
- IV propor à Presidência do Tribunal o quantitativo de servidores e as unidades que poderão executar suas atividades no regime de teletrabalho. (Inciso acrescentado pela Resolução nº 195, de 18 de novembro de 2020)
- Art. 25 A Comissão de Gestão de Teletrabalho será composta, no mínimo, por:
 - I um servidor da área fim;
 - II -um servidor da área meio;
 - III- um servidor do Setor de Saúde;
 - IV um servidor da Secretaria de Gestão de Pessoas;





V - um servidor representante da entidade sindical ou, na ausência desta, da associação de servidores.

- § 1º A Comissão de Gestão do Teletrabalho reunir-se-á trimestralmente, e suas reuniões serão organizadas e secretariadas na forma por ela deliberada. (Parágrafo renumerado pela Resolução nº 195, de 18 de novembro de 2020)
- § 2º Permitir a Presidência do Tribunal a indicação de outros membros para compor a Comissão de Gestão de Teletrabalho. (Parágrafo acrescentado pela Resolução nº 195, de 18 de novembro de 2020)
- Art. 26. O prazo máximo de duração por servidor no regime de Teletrabalho é de 1 ano, podendo ser renovado sucessivamente mediante anuência do gestor e reavaliação da Comissão de Gestão do Teletrabalho.
- Art. 27. Os servidores que já se encontram em regime de teletrabalho na data de vigência desta Resolução terão 60 dias para apresentar o plano de trabalho previsto no § 4º do artigo 6º.
- Art.28. Esta Resolução Administrativa entra em vigor a partir de sua publicação, e revoga a Resolução Administrativa nº 44/2015.

Publique-se no D.E.J.T e no B.I. Sala de Sessões, 07 de junho de 2017

ORIGINAL ASSINADO PEDRO INÁCIO DA SILVA

Desembargador Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região