

RESOLUÇÃO N.

Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário do Estado do Paraná e dá outras providências.

O PRESIDENTE DE JUSTIÇA DO ESTADO DO PARANÁ, no uso de suas atribuições legais e regimentais e,

CONSIDERANDO o princípio constitucional da eficiência, consagrado no art. 37 da Constituição Federal;

CONSIDERANDO que o aprimoramento da gestão de pessoas é um dos macrodesafios do Poder Judiciário, a teor da Resolução CNJ 198/2014, o que compreende a necessidade de motivar e comprometer as pessoas, bem como buscar a melhoria do clima organizacional e da qualidade de vida dos servidores;

CONSIDERANDO que a Resolução CNJ nº 227, de 15 de junho de 2016, regulamentou normas gerais sobre o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário;

CONSIDERANDO as vantagens e benefícios diretos e indiretos resultantes do teletrabalho para a Administração, para o servidor e para a sociedade;

CONSIDERANDO que a implantação do processo eletrônico judicial e administrativo possibilita a realização do trabalho remoto com o uso de tecnologias de informação e comunicação;

CONSIDERANDO a possibilidade de incremento da produtividade decorrente dos recursos tecnológicos de informação e de comunicação disponíveis;

CONSIDERANDO que a Lei 12.551/2011 equipara os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos;

CONSIDERANDO os estudos apresentados pela Comissão de Gestão de Teletrabalho, sobretudo, extraídos do projeto-piloto,

RESOLVE:

Art. 1º As atividades dos servidores do Poder Judiciário do Estado do Paraná 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, bem como na Resolução n. 227 do Conselho Nacional de Justiça.

§1º 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 da lotação do servidor.

§2º O servidor em regime de teletrabalho pode prestar serviços na unidade de lotação, com aquiescência do gestor da unidade, sempre que conveniente ou necessário, e no interesse da Administração.

§3º O Presidente ou o Corregedor-Geral da Justiça, conforme as atividades desenvolvidas pelos servidores estejam relacionadas ao 1º ou 2º Grau de Jurisdição, respectivamente, poderão implantar o teletrabalho distribuído, consistente naquele serviço demandado de determinada unidade de lotação, executado em domicílio ou nas dependências do órgão, por outros servidores independente de sua lotação, respeitadas as atribuições de cada cargo.

Art. 2º Para os fins desta Resolução as unidades administrativas, respectivos gestores e chefes imediatos, estão dispostos no anexo I.

Art. 3º A realização de teletrabalho é de adesão facultativa, a critério dos gestores das unidades, em razão da conveniência e interesse do serviço, e restrita às atribuições em que seja possível mensurar objetivamente o desempenho, não constituindo direito ou dever dos servidores.

Parágrafo único. Para a análise da adesão o gestor da unidade orientar-se-á pelos objetivos dispostos no artigo 3º da Resolução n. 227 do Conselho Nacional de Justiça.

DA ADESÃO DA UNIDADE E SELEÇÃO DE SERVIDORES

Art. 4º Ao gestor da unidade compete a indicação entre os servidores interessados que realizarão atividades em regime de teletrabalho, observadas as seguintes diretrizes:

I – a realização de teletrabalho é vedada aos servidores que:

- a)** estejam em estágio probatório;
- b)** tenham subordinados;
- c)** ocupem cargo ou função de direção ou chefia, ainda, que em substituição;
- d)** tenham sofrido penalidade disciplinar nos dois anos anteriores à indicação;

II - verificada a adequação de perfil, terão prioridade os servidores:

- a) com deficiência;
- b) que tenham filhos, cônjuge ou dependentes com deficiência ou que exijam especial acompanhamento;
- c) gestantes e lactantes;
- d) que demonstrem comprometimento e habilidades de autogerenciamento do tempo e organização;
- e) que estejam gozando de licença para acompanhamento de cônjuge, na forma do art. 123 da Lei 16.024/2008, observado o disposto no artigo 22 da presente Resolução;
- f) indicados fundamentadamente pelo Centro Médico e Social deste Tribunal de Justiça, em virtude de problemas de saúde.

III – a quantidade de servidores em teletrabalho, por unidade, está limitada a 30% de sua lotação efetiva.

IV – O gestor manterá a capacidade plena de funcionamento das unidades em que haja atendimento ao público externo e interno.

V – Sempre que conveniente e oportuno, o gestor da unidade poderá proporcionar o revezamento entre os servidores aptos, para fins de regime de teletrabalho.

§1º Os gestores das unidades poderão solicitar auxílio da Divisão de Desenvolvimento Humano e Organizacional do Departamento de Gestão de Recursos Humanos (DGRH) e/ou do Centro Médico e Social deste Tribunal de Justiça, para a seleção dos servidores, avaliando, entre os interessados, aqueles cujos perfis se ajustem melhor à realização do teletrabalho.

§2º Na seleção dos servidores para o regime de teletrabalho deve se priorizar aqueles que desenvolvam atividades que demandem maior esforço individual e menor interação com outros servidores, conforme disposto no §3 do art. 5º da Resolução 227 do Conselho Nacional de Justiça.

§3º É admitida, excepcionalmente, a majoração do limite disposto no inciso III, do *caput*, para até 50%, a critério da Presidência ou Corregedoria-Geral da Justiça, conforme as unidades sejam de 2º ou 1º grau de jurisdição, respectivamente mediante a demonstração de que a medida não comprometerá o adequado funcionamento da unidade, sendo que a mesma providência poderá ser adotada para contemplar as situações prioritárias, dispostas no inciso II deste artigo.

§4º O gestor da unidade poderá autorizar, excepcionalmente, a realização de teletrabalho aos servidores que tiverem seu deslocamento para o local de lotação, temporariamente prejudicado por situações anormais ou eventos adversos, naturais ou provocados pelo homem, hipótese em que fica afastada a aplicação do limite estabelecido no inciso III deste artigo, com ciência imediata à Presidência ou ao

Corregedor-Geral da Justiça, conforme as unidades sejam de 2º ou 1º grau de jurisdição, respectivamente.

§6º A aptidão dos servidores interessados ao regime de teletrabalho e o preenchimento dos requisitos objetivos, nos termos expostos no presente artigo, serão apresentados de forma fundamentada pelo chefe imediato ao gestor da unidade para análise e decisão.

§7º A inclusão do servidor na modalidade de teletrabalho não constitui direito e poderá ser revista por decisão fundamentada da Corregedoria-Geral da Justiça ou da Presidência, conforme as atividades desenvolvidas pelos servidores estejam relacionadas ao 1º ou 2º Grau de Jurisdição, respectivamente, por inadequação do servidor, desempenho inferior ao estabelecido ou necessidade presencial dos serviços.

§8º Os servidores que tenham direito à licença para acompanhar o cônjuge ou companheiro (a), bem como direito à horário especial, nos termos dos artigos 123 e 130 da Lei n. 16.024/2008, poderão optar pela realização de suas atribuições na forma de teletrabalho, devendo manifestarem-se nesse sentido quando do requerimento.

§9º Nos casos do parágrafo anterior o requerimento para a realização do teletrabalho será analisado pelo gestor da unidade, observando-se os critérios e procedimentos estabelecidos nesta Resolução.

DAS METAS DE DESEMPENHO E PLANO DE TRABALHO

Art. 5º A estipulação de metas de desempenho no âmbito de cada unidade e a elaboração de plano de trabalho individualizado para cada servidor são requisitos imprescindíveis para o início do teletrabalho.

§1º Os gestores das unidades estabelecerão as metas a serem alcançadas de forma motivada, sempre que possível em consenso com os servidores, com observação do disposto no art. 3º desta Resolução, dos objetivos estabelecidos pela Resolução nº 227/2016 do Conselho Nacional de Justiça e em razão das circunstâncias pessoais do servidor portador de necessidades especiais.

§2º A meta de desempenho estipulada aos servidores em regime de teletrabalho será superior à dos servidores que executam atividades semelhantes nas dependências do órgão.

§3º A Corregedoria-Geral de Justiça ou a Presidência, conforme as atividades desenvolvidas pelos servidores estejam relacionadas ao 1º ou 2º Grau de Jurisdição, respectivamente, poderão estipular diretrizes para a fixação das metas

de desempenho e revê-las para adequação aos objetivos constantes na Resolução n. 227 do Conselho Nacional de Justiça.

Art. 6º Os gestores das unidades, com auxílio do chefe imediato, estabelecerão o Plano de Trabalho Individualizado para cada servidor, o qual contemplará:

- I** – descrição das atividades a serem desempenhadas pelo servidor;
- II** – as metas a serem alcançadas.
- III** – o cronograma e o método das reuniões com a chefia para avaliação de desempenho, bem como eventual revisão e ajustes de metas;
- IV** – a periodicidade em que o servidor em regime de teletrabalho deverá comparecer na unidade de lotação, observado o disposto no art. 8º, VI;
- V** - o prazo em que o servidor estará sujeito ao regime de teletrabalho, permitida a renovação.

Art. 7º O gestor da unidade, após análise dos artigos 4º, 5º e 6º desta Resolução, formalizará, via sistema SEI, a adesão da unidade ao regime de teletrabalho, instruindo-o com a decisão de escolha e relação dos servidores, do plano de trabalho individualizado e das metas, com encaminhamento ao Departamento de Gestão de Recursos Humanos para fins de registro nos assentos funcionais dos servidores e ciência à Presidência ou a Corregedoria-Geral da Justiça, conforme as unidades sejam de 2º ou 1º grau de jurisdição, respectivamente.

Parágrafo único. Com a implementação de ferramenta em sistema eletrônico pelo Departamento de Tecnologia da Informação e Comunicação, nos termos do art. 13 da presente Resolução, as informações deverão ser incluídas diretamente no sistema eletrônico.

DOS DEVERES DOS SERVIDORES, GESTORES E CHEFES IMEDIATOS

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 da sua unidade de lotação, sempre que houver necessidade da unidade ou interesse da administração;
- III** – manter telefones de contato permanente atualizados e ativos;
- IV** – consultar a caixa de correio eletrônico institucional;
- V** – manter a chefia imediata informada acerca da evolução do trabalho e de eventuais dificuldades que possam atrasar ou prejudicar o seu andamento;
- VI** – cumprir, no mínimo, 01 (um) dia de trabalho presencial a cada período máximo de 30 (trinta) dias, a fim de reunir-se com a chefia imediata, salvo na hipótese de servidores que realize teletrabalho em localidade diversa da sede de

lotação, hipótese em que deverá realizar trabalho presencial a cada período máximo de 90 (noventa) dias, conforme cronograma a ser elaborado em consenso com o gestor da unidade.

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 – participar das atividades de orientação, capacitação e acompanhamento ao teletrabalho mencionadas no artigo 23 desta Resolução.

§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 indireta, aos dados acessados pelo servidor ou àqueles disponíveis à sua unidade de trabalho.

Art. 9º Verificado o descumprimento das disposições contidas no art. 8º ou em caso de denúncia identificada, o servidor deverá prestar esclarecimentos à chefia imediata, que os repassará, formalmente, ao gestor da unidade que determinará, de forma fundamentada, a imediata suspensão ou cancelamento do trabalho remoto.

§1º Além da temporária ou definitiva suspensão imediata do regime de teletrabalho conferido ao servidor, o gestor da unidade comunicará à autoridade competente sobre os fatos, a qual promoverá a abertura de procedimento administrativo disciplinar para apuração de responsabilidade.

§2º Da suspensão do trabalho remoto será cientificado o Departamento de Gestão de Recursos Humanos, para fins de anotações nos assentamentos funcionais.

Art. 10 Aos gestores das unidades, com auxílio do chefe imediato, compete:

I – definir o plano de trabalho individualizado do servidor apto ao regime de teletrabalho;

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

III – aferir e monitorar o cumprimento das metas estabelecidas;

IV – participar das atividades de orientação e de desenvolvimento gerencial;

V – encaminhar relatório à Comissão Gestora do Teletrabalho, nos meses de julho e janeiro, com a relação dos servidores em teletrabalho, a decisão da escolha dos servidores, do cumprimento dos requisitos objetivos, dos planos de trabalhos individuais, as metas estipuladas e o seu cumprimento, e as dificuldades constatadas, para fins de análise de resultados.

VII – comunicar ao Departamento de Gestão de Recursos Humanos a suspensão ou exclusão dos servidores no regime de teletrabalho.

§1º Os servidores em regime de teletrabalho devem constar no boletim de frequência da unidade, com anotação de seu regime de trabalho.

§2º Sem prejuízo do acompanhamento em tempo integral de cada procedimento eletrônico – SEI pela Presidência ou Corregedoria-Geral da Justiça, o relatório constante no inciso V, deste artigo, será encaminhado nos termos do art. 7º a estas, conforme as unidades sejam de 2º ou 1º grau de jurisdição, respectivamente.

MONITORAMENTO E CONTROLE DO TELETRABALHO

Art. 11 A chefia imediata gerenciará a rotina de trabalho dos servidores em regime de teletrabalho e manterá registro dos planos de trabalhos individuais, das metas e prazos estipulados e do seu cumprimento.

Parágrafo único. Compete à chefia imediata manter o gestor da unidade atualizado quanto à evolução das atividades realizadas em regime de teletrabalho, o cumprimento ou não das metas estipuladas e eventuais justificativas.

Art. 12 O alcance da meta de desempenho estipulada ao servidor em regime de teletrabalho, nos termos do artigo 5º, equivale ao cumprimento da respectiva jornada de trabalho.

§1º Não caberá pagamento 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 gestor da unidade estabelecer regra para compensação sem prejuízo do disposto no art. 9 e seus parágrafos desta Resolução.

Art. 13 As atividades desenvolvidas em regime de teletrabalho serão permanentemente monitoradas por meio de instrumentos apropriados de planejamento, acompanhamento e avaliação.

§1º O Departamento de Tecnologia da Informação elaborará, em sistema informatizado, ferramenta para acompanhamento do teletrabalho, desde a adesão da unidade, inclusão e exclusão de servidores, plano de trabalho individualizado, metas e respectivos cumprimento.

§2º Enquanto não implementada a ferramenta disposta no parágrafo anterior o acompanhamento do teletrabalho ocorrerá por procedimento eletrônico-SEI, conforme dispõe o art. 7º, devendo o relatório (art. 10, V) ser preenchido conforme modelo padronizado e, eventualmente, através de formulários eletrônicos.

§3º O monitoramento constante nos parágrafos anteriores será realizado pela Comissão de Gestão de Teletrabalho, sem prejuízo de acompanhamento pela Presidência e Corregedoria-Geral da Justiça.

Art. 14 O Departamento de Gestão de Recursos Humanos disponibilizará no Portal da Transparência deste Tribunal de Justiça, a relação de servidores que atuam no regime de teletrabalho, com atualização semestral, em cumprimento ao disposto no §9º do artigo 5º da Resolução n. 227 do Conselho Nacional de Justiça.

DA COMISSÃO GESTORA

Art. 15 A Comissão de Gestão de Teletrabalho tem os seguintes objetivos:

I – analisar os resultados apresentados pelas unidades participantes, em avaliações com periodicidade máxima semestral, com substrato no relatório apresentado em cumprimento ao inciso V do art. 10, e propor os aperfeiçoamentos necessários;

II - Apresentar relatórios anuais à Presidência ou à Corregedoria-Geral da Justiça, conforme a unidade referir-se ao 2º ou 1º grau de jurisdição, especificadamente de cada unidade, com descrição dos resultados auferidos, o cumprimento dos objetivos do teletrabalho, com proposta de continuidade ou não da modalidade, no todo ou em parte, bem como medidas para o seu aperfeiçoamento;

III – propor diretrizes, sugerir revisão de procedimentos, recomendar boas práticas; e

IV – analisar e deliberar sobre os casos omissos.

§1º Na composição da Comissão Gestora do Teletrabalho, que contará com representantes da Presidência e da Corregedoria-Geral da Justiça, deverá ser proporcionada a participação de órgãos administrativos e judiciais deste Tribunal de Justiça como também de servidores participantes do teletrabalho.

§2º Na análise dos resultados que trata o inciso I, do presente artigo, a Comissão poderá ser auxiliada pelo Departamento de Gestão de Recursos Humanos.

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 16 Compete exclusivamente ao servidor providenciar, às suas expensas, as estruturas físicas e tecnológicas necessárias à realização do teletrabalho, mediante o uso de equipamentos ergonômicos e adequados.

Art. 17 Compete ao Departamento de Tecnologia da Informação e Comunicação viabilizar o acesso remoto e controlado dos servidores em regime de teletrabalho aos sistemas dos órgãos do Poder Judiciário, correspondentes às atividades desempenhadas pelos servidores em regime de teletrabalho, bem como divulgar os requisitos tecnológicos mínimos para o referido acesso.

Parágrafo único. O suporte técnico disposto no *caput* será realizado pelo DTIC, durante a jornada normal de trabalho, e restrito ao acesso e funcionamento de sistemas institucionais.

Art. 18 É vedada a retirada de provas processuais das dependências da unidade.

Art. 19 O servidor pode, a qualquer tempo, solicitar o seu desligamento do regime de teletrabalho, caso em que o gestor da unidade se manifestará com análise das metas elencadas e indicação do termo inicial dos trabalhos de forma presencial, observando o princípio da razoabilidade, com comunicação imediatamente ao Departamento de Gestão de Recursos Humanos.

Art. 20 O gestor da unidade, sempre no interesse da Administração, pode cancelar, justificadamente, o regime de teletrabalho para um ou mais servidores, com indicação de termo inicial dos trabalhos de forma presencial, observando o princípio da razoabilidade, e comunicando ao Departamento de Gestão de Recursos Humanos.

Parágrafo único. O cancelamento também pode ocorrer nos termos do art. 4º, §7º, obedecido o *caput*.

Art. 21 O servidor beneficiário por horário especial previsto no artigo 130 da Lei n. 16.024/2008, ou em legislação específica, poderá optar pelo teletrabalho, caso em que ficará vinculado às metas e às obrigações da citada norma.

Art. 22 O servidor que estiver no gozo da licença para acompanhar o cônjuge ou o companheiro, constante no art. 123 da Lei n. 16.024/2008, caso opte pela realização do teletrabalho, deverá dela declinar, para a volta ao exercício efetivo do cargo.

Parágrafo único. O procedimento seguirá o disposto nos §8º e 9º do artigo 4º da presente Resolução.

Art. 23 A Escola de Servidores da Justiça Estadual do Paraná - ESEJE e o Departamento de Gestão de Recursos Humanos promoverão o acompanhamento e a capacitação de gestores e servidores envolvidos com o regime de teletrabalho, nos termos dos artigos 11 e 12 da Resolução n. 227 do Conselho Nacional de Justiça podendo utilizar meio de comunicação remoto.

Art. 24 A Presidência e a Corregedoria-Geral da Justiça deverão avaliar tecnicamente o proveito da adoção do teletrabalho, com justificativa, a ser encaminhada ao Conselho Nacional de Justiça, quanto à conveniência de continuidade de adoção deste regime de trabalho, em cumprimento a Resolução n. 227 do Colendo Conselho.

Art. 25 Aplicam-se as regras que disciplinam o projeto-piloto do teletrabalho aqueles servidores que dele participam até a implementação das regras contidas neste Decreto.

Art. 26 Nos casos omissos observar-se-á a Resolução n. 227 do Conselho Nacional de Justiça, e o Presidente do Tribunal de Justiça decidirá as questões, após manifestação do Corregedor-Geral da Justiça.

Art. 27 Esta Resolução entra em vigor na data da publicação.

Curitiba, xx de xxxxx de 2018.

I – unidade administrativa, gestor da unidade e chefia imediata, respectivamente:

Unidade	Gestor da unidade	Chefe imediato
Cúpula Diretiva	Presidente, 1º Vice-Presidente, 2º Vice-Presidente, Corregedor-Geral da Justiça e Corregedor da Justiça	Diretores e/ou Chefes de gabinetes
Departamentos, Núcleo, ESEJE, e Centros	Secretário do Tribunal de Justiça	Diretores, Supervisores e/ou Coordenadores
Centro de Apoio à Turma Recursal	2ª Vice-Presidência	Supervisor do Centro de Apoio às Turmas Recursais
Unidade Permanente de Apoio Remoto	Corregedor-Geral da Justiça	Servidor designado pelo Corregedor-Geral de Justiça
Gabinete do Secretário e Subsecretário	Secretário/Subsecretário	Chefe de Gabinete
Gabinete de Desembargador/ Juízes de Direito Substitutos em Segundo Grau	Desembargadores/Juízes de Direito Substitutos em Segundo Grau	Chefe de Gabinete
Direção do Fórum	Juiz Diretor do Fórum	Assistente da Direção do Fórum
CEJUSC/CECON	Juiz Supervisor ou Coordenador	Servidor designado pelo Corregedor-Geral de Justiça
Gabinetes de Juízes	Juízes de Direito, Juízes de Direito Substitutos e Juízes Substitutos	Servidor designado pelo Corregedor-Geral de Justiça
Secretarias/Escrivanias	Juiz responsável pela unidade	Chefe de Secretaria/Escritório