



ESTADO DE SANTA CATARINA
PODER JUDICIÁRIO

RESOLUÇÃO TJ N. 17 DE 21 DE OUTUBRO DE 2020

Altera a Resolução TJ n. 22 de 15 de agosto de 2018,
que regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder
Judiciário do Estado de Santa Catarina.

**O TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE SANTA CATARINA,
POR SEU ÓRGÃO ESPECIAL**, considerando a expansão do trabalho não presencial no
âmbito do Poder Judiciário do Estado de Santa Catarina, com a implantação do regime de
home office; a necessidade de aprimorar critérios relativos ao teletrabalho; e o exposto no
Processo Administrativo n. 0033512-37.2020.8.24.0710,

RESOLVE:

Art. 1º A Resolução TJ n. 22 de 15 de agosto de 2018 passa a vigorar
com as seguintes alterações:

“Art. 5º Fica instituído o Comitê Gestor do Trabalho Não Presencial, vinculado à
Presidência do Tribunal de Justiça, com a seguinte composição:

.....
§ 1º Os membros do Comitê Gestor do Trabalho Não Presencial serão designados por
portaria do Gabinete da Presidência do Tribunal de Justiça.

§ 2º O presidente do comitê designará um dos integrantes desse órgão para atuar como
secretário.” (NR)

“Art. 6º Compete ao Comitê Gestor do Trabalho Não Presencial:

.....” (NR)

“Art. 7º

.....

II – receber e instruir os requerimentos de ingresso, suspensão temporária e desligamento do teletrabalho;

.....
 VII – compilar os dados dos relatórios de acompanhamento e encaminhá-los semestralmente ao Comitê Gestor do Trabalho Não Presencial, apresentando a relação dos servidores que participaram do teletrabalho no período, as dificuldades observadas, os resultados alcançados e os casos de inobservância dos deveres estabelecidos nesta resolução; e

VIII – submeter dúvidas, casos omissos e propostas para aperfeiçoar o teletrabalho ao Comitê Gestor do Trabalho Não Presencial.

Parágrafo único. Compete ao diretor de gestão de pessoas deliberar sobre os requerimentos de ingresso, suspensão temporária e desligamento do teletrabalho.” (NR)

“Art. 8º O Comitê Gestor do Trabalho Não Presencial e a Diretoria de Gestão de Pessoas, para o alcance dos objetivos previstos nesta resolução, contarão com o apoio das unidades administrativas do Tribunal de Justiça, principalmente da Academia Judicial, da Diretoria de Saúde, da Diretoria de Tecnologia da Informação e da Diretoria de Infraestrutura.” (NR)

“Art. 12.

.....
 II – esteja designado para a função de contador judicial, distribuidor judicial, coordenador de central de mandados, assistente de atividades específicas ou secretário de assuntos específicos, ou para atuar em comissões ou grupos de trabalho e estudo;

.....
 § 3º A vedação prevista no inciso IV do *caput* deste artigo não se aplica ao servidor que tenha:

- a) adquirido a estabilidade em outro cargo do Poder Judiciário do Estado de Santa Catarina sem quebra de vínculo; ou
- b) ingressado no teletrabalho em momento anterior à investidura no cargo efetivo, caso não haja alteração da lotação.” (NR)

“Art. 13. O limite de servidores em teletrabalho por unidade será definido por proposta devidamente justificada do Comitê Gestor do Trabalho Não Presencial e aprovada por resolução do presidente do Tribunal de Justiça, observadas as vedações constantes no art. 12 desta resolução.

.....” (NR)

“Art. 22.

.....
 II – a meta diária de produtividade, com demonstrativo de cálculo e indicação da origem dos dados, observado o disposto no art. 23 desta resolução;

.....” (NR)

“Art. 23.

.....
§ 4º A meta diária de produtividade a ser estabelecida para o servidor interessado não poderá ser inferior a sua média de produtividade no período previsto no § 3º deste artigo.

§ 5º Não havendo servidores na unidade de lotação que desempenhem atividades correlatas, a meta diária de produtividade será definida com base na produtividade do servidor interessado, mediante justificativa do gestor da unidade.

.....
§ 7º Quando do ingresso do servidor no teletrabalho, será observada a compatibilidade da meta diária de produtividade estabelecida com a fixada para servidor já participante do teletrabalho lotado na mesma unidade e com atividade correlata.

§ 8º Caberá ao gestor da unidade justificar perante a Diretoria de Gestão de Pessoas a não observância das condições estabelecidas nos §§ 3º e 6º deste artigo.” (NR)

“Art. 24. A Administração poderá estabelecer meta diária de produtividade mínima a ser alcançada pelo servidor, levando-se em consideração as unidades com atividades e características semelhantes.” (NR)

“Art. 25. A revisão da meta diária de produtividade poderá ser realizada a qualquer tempo pelo gestor da unidade com a participação da chefia imediata e do servidor interessado, observado o disposto no art. 23 desta resolução, nos casos de:

I – constatação de que a meta diária de produtividade estabelecida no plano de trabalho é incompatível com a demanda da unidade;

.....
Parágrafo único. O gestor da unidade comunicará à Diretoria de Gestão de Pessoas a meta diária de produtividade alterada, mediante a remessa de novo plano de trabalho.” (NR)

“Art. 26. O gestor da unidade deverá aferir mensalmente a produtividade do servidor em teletrabalho, confrontando-a com a produção mensal prevista.

§ 1º A produção mensal prevista de cada mês de competência corresponde ao resultado da multiplicação da meta diária de produtividade estabelecida pelo total de dias úteis do mês, deduzidos os afastamentos legais.

.....” (NR)

“Art. 27. O alcance, pelo servidor em teletrabalho, da produção mensal prevista equivale ao cumprimento de sua jornada de trabalho.

.....
§ 2º A superação da produção mensal prevista em determinado mês não será considerada no cálculo da produtividade dos meses seguintes.” (NR)

“Art. 28. Caso o servidor em teletrabalho não atinja a produção mensal prevista, o déficit de produtividade será apurado pelo gestor da unidade.

§ 1º O não cumprimento, pelo servidor em teletrabalho, da produção mensal prevista deverá ser imediatamente comunicado à Diretoria de Gestão de Pessoas para acompanhamento e eventual adoção de providências.

§ 2º O servidor deverá apresentar ao gestor da unidade esclarecimentos acerca do não cumprimento da produção mensal prevista.

.....” (NR)

“Art. 29. O servidor que injustificadamente não atingir a produção mensal prevista por 2 (dois) meses seguidos ou por 2 (dois) meses alternados no período de 1 (um) ano, além de se sujeitar ao disposto nos §§ 5º e 7º do art. 28 desta resolução, será excluído do teletrabalho.” (NR)

“Art. 30. O período de duração do teletrabalho deverá constar no plano de trabalho e será de no mínimo 6 (seis) meses, contados da data de seu efetivo início pelo servidor.

.....

§ 2º A participação no teletrabalho será automaticamente prorrogada, observado o período de duração constante no plano de trabalho quando do ingresso do servidor em teletrabalho.

§ 3º O gestor da unidade deverá informar à Diretoria de Gestão de Pessoas a não autorização da prorrogação com antecedência mínima de 30 (trinta) dias da data de término da duração do teletrabalho.

§ 4º Na hipótese de gozo de licença-gestação ou de licença-adoção, a duração do teletrabalho será prorrogada a requerimento do servidor pelo prazo de 6 (seis) meses.

§ 5º A prorrogação de que trata o § 2º deste artigo somente será efetivada caso o servidor não tenha pendência quanto à apresentação dos resultados parciais e finais da meta de produtividade mensal estabelecida.” (NR)

“Art. 40. Para a inclusão de servidor no teletrabalho, poderá ser estabelecida meta diária de produtividade considerando, além das atividades de sua unidade de lotação, as de unidade diversa, em regime de cooperação.

.....” (NR)

“Art. 41.

.....

II – aferir e monitorar o cumprimento da produção mensal prevista e a qualidade da atividade realizada;

.....

V – informar imediatamente à Diretoria de Gestão de Pessoas o não cumprimento, pelo servidor em teletrabalho, da produção mensal prevista, assim como penalidade disciplinar aplicada a ele;

.....” (NR)

“Art. 42.

.....

VII – apresentar à chefia imediata e ao gestor da unidade, na periodicidade ajustada, os resultados parciais e finais da produção mensal alcançada e consultar sobre orientações e informações de modo a proporcionar o acompanhamento dos trabalhos;

.....” (NR)

“Art. 47.

I – automaticamente, no caso de penalidade disciplinar aplicada;

IV – após o decurso do período de duração do teletrabalho, caso não seja autorizada a prorrogação, observado o disposto no § 3º do art. 30 desta resolução.

§ 3º O servidor deverá apresentar à Diretoria de Gestão de Pessoas, no prazo de 10 (dez) dias, contado do desligamento, o formulário de desligamento, o relatório semestral e o questionário de avaliação osteomolecular.” (NR)

Art. 2º Fica autorizada a flexibilização das vedações constantes nos incisos II a V do art. 12 da Resolução TJ n. 22 de 15 de agosto de 2018, em caráter experimental, exclusivamente para o teletrabalho parcial, pelo prazo de 1 (um) ano, contado da entrada em vigor da resolução que regulamentar a matéria.

Parágrafo único. Após o prazo previsto no *caput* deste artigo, o Comitê Gestor do Trabalho Não Presencial apresentará relatório com a indicação dos resultados obtidos ao Órgão Especial do Tribunal de Justiça para avaliação das vedações.

Art. 3º Esta resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Desembargador Ricardo Roesler
Presidente



Documento assinado eletronicamente por **RICARDO JOSE ROESLER, PRESIDENTE**, em 03/11/2020, às 16:50, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <http://sei.tjsc.jus.br/verificacao> informando o código verificador **5155567** e o código CRC **A3EFC79D**.