

desnecessária, além do que, uma filmagem realizada sem uso do aparato público não requer custo significativo, o que não quer dizer, por outro lado, que não tenha o alcance e a repercussão por ele desejados, enquanto candidato à reeleição.

Ainda que o vídeo constante dos autos configure divulgação das ações do então prefeito em seu perfil particular de rede social, referido perfil é aberto a todo e qualquer interessado, contando atualmente com 20.000 (vinte mil) seguidores, sendo a quase totalidade das postagens de conteúdo político, relacionadas, inclusive, a sua candidatura à reeleição.

Há, de fato, um aspecto nebuloso e confuso entre público e privado, ao divulgar em perfil pessoal seus feitos administrativos como Prefeito de Assu/RN, contornando, dessa forma, a proibição legal prevista no art. 73, VI, *b*, da LE.

A postagem noticiada na representação demonstra a intenção do recorrente, ainda que de forma sutil, de iniciar a sua campanha eleitoral em momento anterior ao dia 27 de setembro do ano em curso, tendo em vista a sua clara intenção em divulgar imagens de obras e serviços realizados pela Prefeitura, de forma a lhe proporcionar visibilidade à reeleição.

Embora os dizeres do candidato no vídeo postado não tenham sido expressamente no sentido de pedir à população que nele votasse, entendo que tal explicitude do pedido de voto não precisa ser equiparada à literalidade, cabendo, em cada caso concreto, a interpretação da norma tentando alcançar seu intuito.

Reveste-se de nítida conotação eleitoral a divulgação de vídeo no perfil pessoal do recorrente na rede social *Instagram*, notório pré-candidato, com evidente autopromoção da imagem, a qual pode sim ser considerada como pedido explícito de voto, ante a tentativa de angariar o voto do eleitor, antes de iniciada a campanha, em detrimento dos demais concorrentes.

Em razão inexistência de fato anterior semelhante que tenha sido promovido pelo recorrente e com base nos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, reduzo a multa para o mínimo legal.

Conhecimento e provimento parcial do recurso.

Acordam os juízes do Tribunal Regional Eleitoral do Rio Grande do Norte, por maioria de votos, com voto desempate do Presidente Gilson Barbosa, em parcial consonância com o parecer da Procuradoria Regional Eleitoral, em conhecer e prover parcialmente o recurso, nos termos do voto do relator e das notas de julgamento, partes integrantes da presente decisão. Vencidos os juízes Carlos Wagner, Adriana Magalhães e Fernando Jales. Anotações e comunicações

Natal, 21/10/2020

DESEMBARGADOR CLAUDIO SANTOS

RELATOR

RESOLUÇÕES

RESOLUÇÃO Nº 37/2020-TRE/RN

RESOLUÇÃO N.º 37, DE 20 DE OUTUBRO DE 2020*

Dispõe sobre o Regime de Teletrabalho no âmbito da Justiça Eleitoral do Rio Grande do Norte.

O TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO RIO GRANDE DO NORTE, no uso de suas atribuições legais e regimentais;

CONSIDERANDO a Resolução CNJ n.º 227/2016, alterada pela Resolução CNJ n.º 298, de 22 de outubro de 2019, que regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário;

CONSIDERANDO a Resolução CNJ n.º 230, de 23 de junho de 2016, que orienta a adequação das atividades dos órgãos do Poder Judiciário e de seus serviços auxiliares às determinações exaradas pela Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência;

CONSIDERANDO a Resolução CNJ n.º 343/2020, 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 dá outras providências;

CONSIDERANDO a Resolução nº 23.586, de 13 de agosto de 2018, do Tribunal Superior Eleitoral, que institui o regime de teletrabalho, e a Portaria TSE n.º 708, de 14 de agosto de 2018, que regulamenta o regime de teletrabalho;

CONSIDERANDO a Resolução nº 621, de 29 de outubro de 2018, do Supremo Tribunal Federal, que regulamenta o trabalho remoto;

CONSIDERANDO a Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011, que equipara os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos;

CONSIDERANDO a importância de renovar as políticas institucionais de gestão de pessoas, com o objetivo de estimular os servidores a desenvolver e a utilizar seu pleno potencial, de forma alinhada às estratégias e aos valores da organização, contribuindo, assim, para o aprimoramento dos resultados deste órgão jurisdicional;

CONSIDERANDO as vantagens e benefícios diretos e indiretos advindos do teletrabalho para a Administração, para o servidor e para a sociedade, inclusive com a possibilidade de redução de custos para a instituição;

CONSIDERANDO que o aprimoramento das relações laborais se encontra no planejamento estratégico de todo o Poder Judiciário, o que implica o dever de motivar a sua força de trabalho, a fim de fomentar a melhoria do clima organizacional e da qualidade de vida do seu corpo funcional;

CONSIDERANDO a necessidade de regulamentar o teletrabalho no âmbito da Justiça Eleitoral do Rio Grande do Norte, de modo a definir critérios e requisitos para a sua prestação, bem como assegurar a avaliação da gestão, dos resultados e das repercussões sobre a saúde do servidor;

RESOLVE:

Capítulo I

Das Disposições Gerais

Art. 1º Disciplinar o processo de Gestão do Teletrabalho, especificamente os subprocessos de autorização, alteração de plano de trabalho, acompanhamento e encerramento, nos termos dos Anexos I, II e III, partes integrantes desta Resolução.

Art. 2º Para os efeitos desta Resolução, consideram-se as seguintes definições:

I - TELETRABALHO: modalidade de trabalho realizado, em parte ou em sua totalidade, fora das dependências deste Tribunal, com a utilização de infraestrutura e recursos tecnológicos do interessado ou da Administração;

II - GESTOR DA UNIDADE: magistrado ou servidor ocupante de cargo em comissão, responsável pelo gerenciamento da Unidade;

III - CHEFIA IMEDIATA: servidor ocupante de cargo em comissão ou de função comissionada de natureza gerencial, ao qual outro servidor se reporta diretamente com vínculo de subordinação.

Art. 3º Fica instituído o regime de teletrabalho no âmbito da Justiça Eleitoral do Rio Grande do Norte para a execução de atividades, de forma remota, com utilização de recursos tecnológicos, tendo como objetivos:

I - aumentar a produtividade e a qualidade no trabalho dos servidores;

II - promover mecanismos para atrair, motivar e envolver os servidores 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;

V - ampliar a possibilidade de trabalho aos servidores com dificuldade de deslocamento;

VI - melhorar a qualidade de vida dos servidores;

VII - fortalecer a cultura orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados à sociedade;

VIII - estimular o desenvolvimento de talentos, o trabalho criativo e a inovação;

IX - respeitar a diversidade dos servidores;

X - considerar a multiplicidade das tarefas, dos contextos de produção e das condições de trabalho para a concepção e implemento de mecanismos de avaliação e alocação de recursos;

XI - estimular a retenção da força de trabalho na Instituição.

Art. 4º Para efeitos desta Resolução o teletrabalho poderá ser atribuído ao servidor ou à unidade na qual esteja lotado, não sendo consideradas atividades laborais em regime de teletrabalho aquelas que, pela sua natureza, constituam, de per si, trabalho externo às dependências do TRE /RN.

Art. 5º O regime de teletrabalho é de adesão facultativa, a critério dos gestores das unidades e restrito às atribuições em que seja possível, em função das características do serviço, mensuração objetiva do desempenho, não se constituindo, portanto, direito ou dever do servidor.

§ 1º A participação do servidor em regime de teletrabalho não deve obstruir o convívio social e laboral, a cooperação, a inclusão, a integração, nem embaraçar o direito ao tempo livre.

§ 2º O regime de teletrabalho poderá ser encerrado a qualquer tempo, em função da conveniência do serviço, inadequação do servidor à modalidade, desempenho inferior ao estabelecido ou no interesse da Administração.

§ 3º Durante o período eleitoral os servidores em regime de teletrabalho poderão ser convocados pela Justiça Eleitoral para o desenvolvimento de atividades laborais de forma presencial.

§ 4º Compete ao chefe imediato indicar, em observância ao disposto no inciso II do artigo 6º, os servidores interessados em realizar atividades em regime de teletrabalho.

§ 5º Compete à Seção de Lotação e Gestão de Desempenho - SLD/CODES/SGP, o acompanhamento do desempenho dos servidores em regime de teletrabalho.

Capítulo II

Das Diretrizes e Requisitos

Art. 6º A concessão do teletrabalho deverá observar as seguintes diretrizes:

I - é vedada a concessão de teletrabalho ao servidor que:

- a) esteja em estágio probatório;
- b) seja ocupante de cargo em comissão ou de função comissionada de natureza gerencial, ao qual outro servidor se reporta diretamente com vínculo de subordinação;
- c) apresente contraindicações por motivo de saúde, constatadas por meio de laudo médico;
- d) tenha sofrido penalidade disciplinar nos 2 (dois) anos anteriores à indicação;
- e) tenha participado do teletrabalho anteriormente e, injustificadamente, não tenha cumprido as metas e os prazos fixados, salvo se transcorrido 1 (um) ano de seu anterior desligamento;

II - terão prioridade na concessão do teletrabalho, na seguinte ordem, os 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) que estejam em abono de permanência;
- f) melhores avaliados no ciclo de avaliação de desempenho por competências mais recente;

§1º. Na hipótese da alínea "a", do inciso II, caso o servidor não seja reconhecido como pessoa com deficiência pelo TRE/RN, será necessário atestado emitido por perícia médica oficial.

§2º. Na hipótese da alínea "b", do inciso I, poderá ser concedido teletrabalho parcial aos Chefes de Cartório das Zonas Eleitorais, limitado a 2 (dois) dias da semana, desde que haja anuência do Gestor da Unidade.

§3º. A hipótese do §2º deste artigo não se aplica ao período compreendido entre a data a partir da qual é permitida a realização de convenções destinadas a deliberar sobre a escolha dos candidatos pelos partidos e a data final para a diplomação dos eleitos, conforme calendário eleitoral.

Art. 7º São requisitos para a concessão do teletrabalho:

I - que os sistemas a serem utilizados pelo servidor sejam passíveis de disponibilização em ambiente fora das dependências do Regional, de acordo com a política de segurança da informação deste Tribunal, nas situações em que o servidor for utilizar equipamento próprio sem VPN;

II - plano de trabalho individualizado, a ser registrado em formulário próprio, disponibilizado no Canal de Conhecimento da Secretaria de Gestão de Pessoas - SGP, contemplando:

- a) descrição das atividades desempenhadas pelo servidor;
- b) prazo em que o servidor estará sujeito ao regime de teletrabalho, permitida a renovação, informando se o teletrabalho será integral ou parcial, e, nesse último caso, detalhando os dias presenciais e remotos;
- c) metas a serem alcançadas, alinhadas ao planejamento estratégico, observando parâmetros de razoabilidade e, sempre que possível, em consenso com os servidores, com incremento de no mínimo de 10% (dez por cento) em relação a meta estipulada para os servidores que atuam presencialmente, devendo ser ampliada de acordo com a natureza ou complexidade do trabalho;
- d) periodicidade em que o servidor em regime de teletrabalho deverá comparecer ao local de trabalho, se for o caso;
- e) cronograma de reuniões com a chefia imediata, presenciais ou remotas, para avaliação do desempenho, bem como eventual revisão ou ajustes de metas, se for o caso;
- f) declaração expressa, assinada pelo servidor, de que se encontra física e emocionalmente apto para desenvolver as atividades na modalidade de teletrabalho;
- g) declaração expressa, assinada pelo servidor, de que possui a infraestrutura necessária para a execução do trabalho, que atende às exigências de ergonomia e saúde do trabalho, espaço físico e infraestrutura tecnológica, necessários e adequados à realização do teletrabalho, podendo, se necessário, solicitar orientação técnica da unidade de tecnologia da informação e Eleições.

III - que esteja anexada ao pedido, autorização do servidor para que, nos casos em que for utilizada VPN em equipamento próprio, este passe a ser de uso exclusivo para o desenvolvimento das atividades, com as configurações devidas e em obediência à política de segurança da informação do Tribunal.

Art. 8º Os servidores com direito à licença para acompanhar cônjuge ou ainda à remoção por motivo de saúde poderão optar pela adesão ao regime de teletrabalho, a ser desempenhado na localidade para a qual seria concedida a remoção ou a licença.

§ 1º Não será concedida a remoção ou licença enquanto perdurar a opção do servidor pelo teletrabalho.

§ 2º Os servidores que se enquadrarem neste artigo não serão computados no cálculo do limite disposto no art. 10 deste normativo.

§ 3º No caso de remoções e licenças já concedidas, o servidor poderá requerer expressamente a revogação da remoção ou licença, manifestando o seu interesse na inclusão ao regime de teletrabalho no Tribunal, no qual voltará a ter exercício em unidade definida pela Diretoria-Geral, quando se tratar de lotação na Secretaria do TRE/RN, ou pela Presidência, quando se tratar de lotação nas Zonas Eleitorais.

Art. 9º O servidor beneficiado por horário especial ou em legislação específica poderá participar do regime de teletrabalho, caso em que ficará vinculado às metas e às obrigações previstas nesta Resolução.

Parágrafo único. O servidor em regime de teletrabalho, caso tenha deficiência, necessidades especiais ou doença grave, bem como tenha filhos ou dependentes legais nessas condições, não terá acréscimo de produtividade, nos termos da Resolução CNJ n.º 343/2020.

Art. 10 O limite de servidores em teletrabalho, por unidade, será de 30% (trinta por cento), arredondando-se as frações para o primeiro número inteiro imediatamente superior, podendo ser ampliado por deliberação da Presidência, mediante justificativa do gestor da Unidade.

§ 1º Deverá ser mantida a capacidade plena de funcionamento dos setores em que haja atendimento ao público externo e/ou interno.

§ 2º Existindo servidores interessados na realização de teletrabalho em percentual superior ao estabelecido no *caput*, poderá ser estipulado regime de revezamento, nos dias da semana, para que o trabalho presencial atinja o percentual mínimo, em cada dia, mediante anuência do gestor da Unidade.

Capítulo III

Da Autorização

Art. 11. A participação dos servidores selecionados para o teletrabalho está condicionada à concordância da chefia imediata, manifestação do Gestor da Unidade e autorização do Presidente do Tribunal.

Capítulo IV

Da Equivalência da Jornada de Trabalho

Art. 12. O alcance da meta de desempenho estipulada ao servidor em regime de teletrabalho equivale ao cumprimento da respectiva jornada de trabalho.

§ 1º Ao servidor submetido ao regime de teletrabalho não haverá o pagamento de adicional noturno, serviço extraordinário e auxílio transporte.

§ 2º Durante o período de atuação em regime de teletrabalho, não poderá ser adquirido banco de horas, exceto em caso de teletrabalho parcial, nos dias de trabalho presencial.

§ 3º 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 à chefia imediata estabelecer regra para compensação da meta, sem prejuízo do encerramento do teletrabalho.

§ 4º O servidor poderá usufruir o banco de horas previamente constituído, mediante anuência da chefia imediata.

§ 5º A meta será ajustada de forma proporcional quando o servidor estiver usufruindo do banco de horas.

Art. 13. A produtividade do servidor participante do teletrabalho será apurada mensalmente pela chefia imediata, considerados somente os dias úteis e deduzidos os afastamentos legais.

§ 1º A revisão da meta de produtividade será realizada a qualquer tempo pela chefia imediata, com base na média de produção da equipe de trabalho presencial.

§ 2º A chefia imediata notificará o servidor da alteração da meta de produtividade e comunicará o ajuste realizado à Seção de Lotação e Gestão de Desempenho - SLD/CODES/SGP.

§ 3º Na hipótese de indisponibilidade dos sistemas eletrônicos atribuível à Administração, o servidor adotará as providências junto a Secretaria de Tecnologia da Informação e Eleições - STIE, e cientificará imediatamente a chefia imediata.

§ 4º A chefia imediata será responsável pelo acompanhamento e avaliação do servidor, no tocante ao comprometimento, habilidades e gerenciamento do tempo, nas atividades realizadas em teletrabalho.

§ 5º As licenças autorizadas por lei terão o efeito de reduzir as metas na proporção dos dias úteis de afastamento.

Capítulo V

Dos Direitos e Deveres dos Servidores em Regime de Teletrabalho

Art. 14. Constituem direitos e deveres do servidor em regime de teletrabalho:

I - cumprir, no mínimo, a meta de desempenho estabelecida, com a qualidade exigida no plano de trabalho;

II - atender às convocações para comparecimento ao órgão, em dias de expediente, sempre que houver interesse da Administração ou conforme pactuado com a chefia imediata, cujos custos do deslocamento para atender às convocações ocorrerão às expensas do servidor;

III - desenvolver suas atividades em local que mantenha condições de atender as convocações mencionadas no inciso II deste artigo ou, se for o caso, de retornar ao regime de trabalho presencial, no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas, salvo no caso do servidor que resida fora do país;

IV - manter telefones de contato, aplicativos para videoconferência e de comunicação instantânea e contas de correio eletrônico devidamente atualizados e ativos, e estar disponível nos horários pactuados com a chefia imediata;

V - manter a chefia imediata informada acerca da evolução do trabalho e eventual dificuldade, dúvida ou informação que possa atrasar ou prejudicar o andamento das atividades;

VI - retirar processos e demais documentos das dependências do órgão, quando necessário, somente mediante assinatura de termo de recebimento e responsabilidade, e devolvê-los íntegros ao término do trabalho ou quando solicitado pela chefia imediata;

VII - observar as normas e os procedimentos relativos à segurança da informação institucional, salvaguarda dos documentos e sigilo das informações, sob pena de responsabilidade, nos termos da legislação em vigor;

VIII - realizar as atividades diretamente, sendo vedada a utilização de terceiros, servidores ou não, para o cumprimento das metas estabelecidas;

IX - não realizar contato com partes ou advogados vinculados direta ou indiretamente aos dados acessados pelo servidor, ou àqueles disponíveis na sua unidade de trabalho;

X - ter resguardada a privacidade do domicílio e suas informações de contato frente ao público externo;

XI - providenciar, as suas expensas, as estruturas física e tecnológica necessárias à realização do teletrabalho, mediante o uso de equipamentos ergonômicos e adequados, bem como prover o transporte e a guarda dos documentos e materiais de pesquisa que forem necessários ao desenvolvimento dos trabalhos;

XII - Responsabilizar-se e zelar pelos bens patrimoniais de propriedade deste Tribunal que porventura sejam colocados à sua disposição;

XIII - manter atualizados os sistemas institucionais instalados nos equipamentos de trabalho;

XIV - reunir-se periodicamente, virtual ou presencialmente, com a chefia imediata, para apresentar resultados parciais e obter orientações e informações, de modo a proporcionar o acompanhamento dos trabalhos;

XV - participar de cursos de aperfeiçoamento presencial ou na modalidade à distância.

Parágrafo único. Aos servidores que se encontrarem em licença ou remoção para acompanhar cônjuge, ou ainda remoção por motivo de saúde, não se aplica o inciso II do caput deste artigo.

Art. 15. Verificado o descumprimento dos deveres vinculados ao regime de teletrabalho, o servidor será formalmente cientificado e prestará esclarecimentos à chefia imediata, a qual solicitará, se necessário, o encerramento do teletrabalho.

Parágrafo único. Além do encerramento do regime de teletrabalho imposto ao servidor, a autoridade competente promoverá, se for o caso, a instauração de procedimento para apuração de responsabilidade.

Capítulo VI

Do Acompanhamento pelos Gestores

Art. 16. São deveres da chefia imediata, em conjunto com os gestores das unidades:

I - estabelecer, em acordo com o servidor, o período em que este estará à disposição para tratar de assuntos de interesse do Tribunal;

II - acompanhar o desenvolvimento das tarefas/atividades e a adaptação dos servidores em regime de teletrabalho;

III - aferir e monitorar o cumprimento das metas estabelecidas;

IV - avaliar a qualidade do trabalho apresentado;

V - encaminhar relatório quadrimestral à Seção de Lotação e Gestão de Desempenho - SLD/CODES/SGP, com a relação de servidores, as dificuldades verificadas e quaisquer outras situações detectadas que possam auxiliar no desenvolvimento do teletrabalho, os resultados alcançados, inclusive no que concerne ao incremento da produtividade;

VI - solicitar à autoridade competente a interrupção temporária, o encerramento ou a abertura de procedimento para apuração de responsabilidade do servidor que descumpra o disposto nesta Resolução;

VII - informar à Seção de Lotação e Gestão de Desempenho - SLD/CODES/SGP, o retorno do servidor ao regime de trabalho presencial.

Capítulo VII

Do Acompanhamento e Disseminação do Conhecimento

Art. 17. Compete à Secretaria de Gestão de Pessoas, por intermédio da Coordenadoria de Desenvolvimento Organizacional, promover, por meio presencial ou remoto, no mínimo:

I - 1 (uma) entrevista individual, no primeiro ano de realização do teletrabalho;

II - difusão de conhecimentos relativos ao teletrabalho e de orientações para saúde e ergonomia, mediante cursos, oficinas, palestras e outros meios;

III - acompanhamento individual e de grupo sempre que se mostrar necessário;

IV - disponibilização no Portal da Transparência e no Canal do Conhecimento da Secretaria de Gestão de Pessoas dos nomes dos servidores que atuam no teletrabalho;

V - alimentação do Sistema de Gerenciamento de Recursos Humanos - SGRH;

VI - elaboração de relatório anual.

Parágrafo único. As informações relativas aos incisos I, IV, V, VI, do *caput* deste artigo serão de responsabilidade da Seção de Lotação e Gestão de Desempenho - SLD/CODES/SGP, e, no caso das informações referentes ao inciso II do *caput* serão de responsabilidade da Seção de Formação e Aperfeiçoamento - SFA/CODES/SGP.

Capítulo VIII

Do Suporte Tecnológico

Art. 18. Nas situações em que não for necessária a utilização de VPN para desenvolvimento das atividades em teletrabalho, a Secretaria de Tecnologia da Informação e Eleições viabilizará o acesso remoto e controlado dos servidores em regime de teletrabalho aos sistemas institucionais e divulgará os requisitos tecnológicos mínimos para o referido acesso ao serviço.

Parágrafo Único - Nas situações em que o servidor não necessite de VPN para o desempenho de suas atividades em teletrabalho, a estrutura tecnológica necessária será de responsabilidade do próprio servidor.

Art. 19. Quando houver solicitação para utilização da VPN para desenvolvimento das atividades em teletrabalho, a Secretaria de Tecnologia da Informação e Eleições será responsável pela disponibilização de equipamento e configurações devidas, de acordo com a modalidade definida.

§ 1º Quando o teletrabalho for realizado de forma integral no âmbito do Estado do Rio Grande do Norte, necessitando da utilização de VPN, será disponibilizada a própria estação de trabalho de uso do servidor no Tribunal, que será preparada pela Secretaria de Tecnologia da Informação e Eleições e disponibilizada para transporte pelo próprio servidor.

§ 2º Quando o teletrabalho for realizado de forma parcial, em que o servidor desenvolverá suas atividades de forma remota e também presencial, necessitando da utilização de VPN, será disponibilizado 1 (um) *notebook*, ficando o servidor ciente de que sua estação de trabalho de uso no Tribunal poderá ser deslocada para outra unidade.

§ 3º Nos casos em que o servidor desenvolver o teletrabalho fora do Estado do Rio Grande do Norte, não será possível a disponibilização de equipamento, devendo o servidor utilizar equipamento próprio, o qual será devidamente configurado para uso exclusivo das atividades do Regional, ficando o servidor ciente deste fato por meio da apresentação de declaração de autorização de que trata o inciso III do artigo 7º desta norma.

§ 4º Os servidores em regime de teletrabalho poderão utilizar o serviço de suporte ao usuário, observado o horário de expediente padrão do Tribunal.

§ 5º A Secretaria de Tecnologia da Informação e Eleições dará prioridade à manutenção dos equipamentos dos servidores que estarão em teletrabalho, com o prazo de até 3 (três) dias úteis para o atendimento da solicitação daqueles que se encontrem na Capital, e, de até 7 (sete) dias úteis para aqueles que se encontrem nas demais localidades do Estado do Rio Grande do Norte, contado o prazo a partir da abertura do chamado.

§ 6º Os servidores em teletrabalho na Capital deverão transportar os seus equipamentos para a Secretaria do Tribunal e, os que estiverem prestando o teletrabalho nas demais localidades do Estado, deverão transportar os equipamentos para as suas unidades de lotação.

§ 7º Nos casos dos servidores em teletrabalho fora da Capital, será permitido que o próprio servidor transporte o equipamento para agilizar o atendimento, respeitando-se o prazo estabelecido no §5º deste artigo.

Capítulo IX

Do Monitoramento e Controle

Art. 20. O monitoramento do regime de teletrabalho, a ser realizado pela Seção de Lotação e Gestão de Desempenho - SLD/CODES/SGP, em conjunto com a chefia imediata, consiste em:

I - acompanhar o trabalho e a adaptação dos servidores em regime de teletrabalho, efetuando o controle das atividades desenvolvidas;

II - aferir e acompanhar o cumprimento das metas estabelecidas;

III - analisar as dificuldades verificadas e os resultados alcançados, inclusive no que concerne ao incremento da produtividade, propondo, quando pertinente, melhorias que visem otimizar o desenvolvimento das atividades do teletrabalho.

Capítulo X

Do Encerramento

Art. 21. O servidor que realizar atividades em regime de teletrabalho poderá, a qualquer tempo, retornar ao regime de trabalho presencial.

Art. 22. No interesse da Administração, o gestor da unidade poderá, a qualquer tempo, solicitar à autoridade competente o encerramento do regime de teletrabalho.

Capítulo XI

Da Avaliação

Art. 23. A Seção de Lotação e Gestão de Desempenho analisará quadrimestralmente o relatório de avaliação encaminhado pela chefia da unidade em teletrabalho, o qual subsidiará o seu relatório anual, objetivando demonstrar como se encontra a política de regime do teletrabalho neste Tribunal, com base em indicadores e nos relatórios elaborados pelos gestores das unidades que tenham servidores atuando nesse regime.

Capítulo XII

Das Disposições Finais

Art. 24. O servidor em regime de teletrabalho poderá prestar serviços nas dependências do Tribunal, quando necessário, no interesse da Administração, e mediante prévia anuência da chefia imediata, sendo vedado o registro biométrico da frequência, em caso de teletrabalho integral, devendo ser observada a meta estabelecida.

Art. 25. O servidor em regime de teletrabalho que atuar como substituto de cargo em comissão ou de função comissionada de natureza gerencial exercerá, obrigatoriamente, suas atribuições nas dependências do Tribunal enquanto perdurar a substituição, sendo necessário o registro biométrico da frequência e a suspensão da meta estabelecida, exceto na hipótese do §2º, do Art. 6º, desta Resolução, desde que haja anuência do Gestor da Unidade.

Art. 26. No caso de substituição de função comissionada de natureza não gerencial, caberá à chefia imediata definir a modalidade de trabalho.

Art. 27. O servidor em regime de teletrabalho parcial, nos dias em que comparecer presencialmente, deverá realizar o registro biométrico da frequência, devendo a meta estabelecida ser calculada em razão dos dias em que o servidor estiver em teletrabalho.

Art. 28. Os pedidos de concessão e encerramento do regime de teletrabalho, os relatórios periódicos a serem elaborados pelas unidades com servidores em regime de teletrabalho e os relatórios elaborados pela Seção de Lotação e Gestão de Desempenho deverão seguir o padrão de formulários disponibilizados no Canal do Conhecimento da Secretaria de Gestão de Pessoas.

Art. 29. Os casos omissos serão decididos pela Presidência.

Art. 30. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Sala das Sessões do Tribunal Regional Eleitoral do Rio Grande do Norte, Natal, 20 de outubro de 2020.

Desembargador Gilson Barbosa

Presidente

Desembargador Cláudio Santos

Vice-Presidente

Juiz Carlos Wagner Dias Ferreira

Juiz Geraldo Mota

Juiz Ricardo Tinoco de Goes

Juíza Adriana Cavalcanti Magalhães Faustino Ferreira

Juiz Fernando de Araújo Jales Costa

Doutor Ronaldo Sérgio Chaves Fernandes

Procurador Regional Eleitoral

* Republicada por incorreção (ausência dos Anexos)

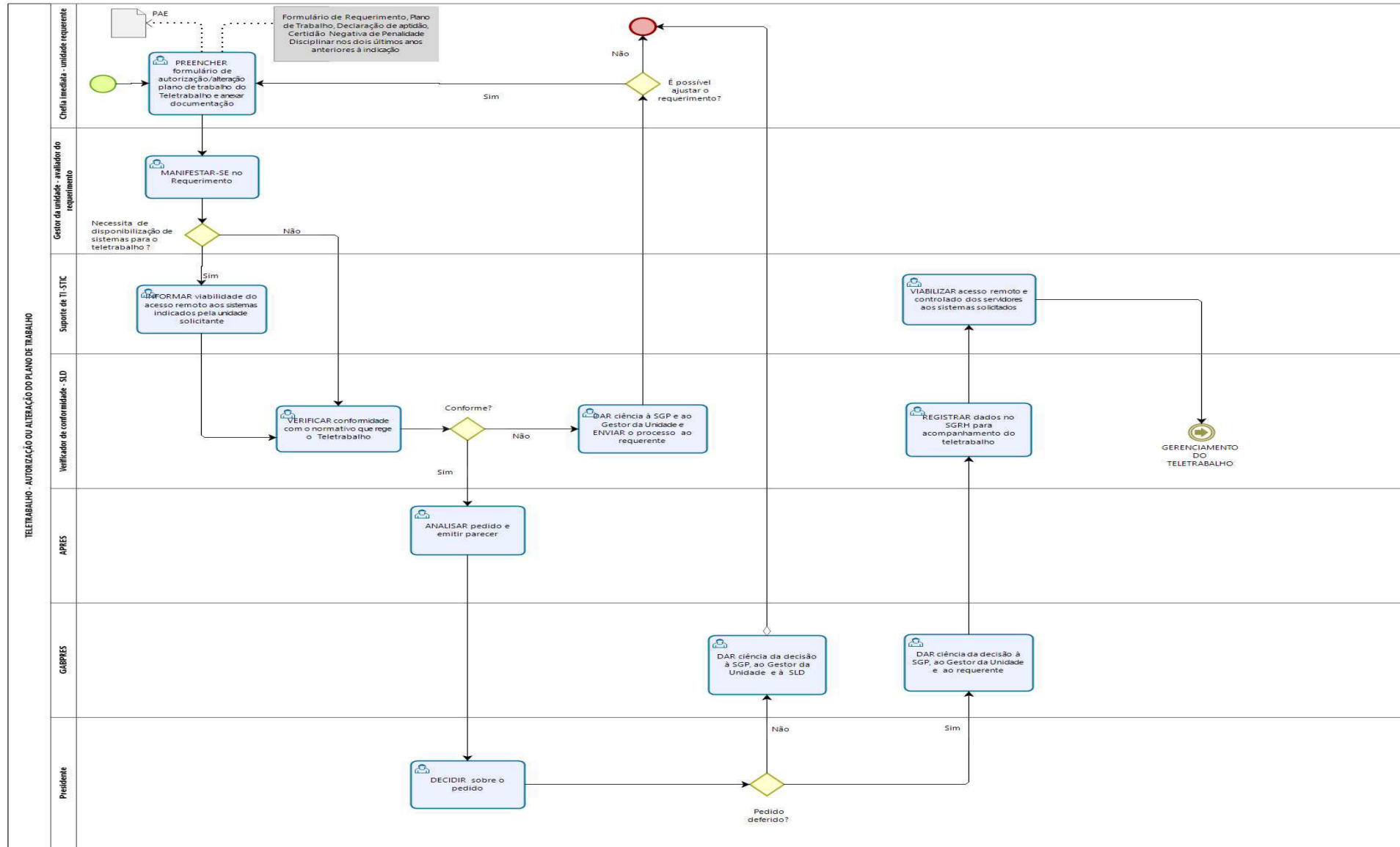
[Resolução 37-2020 - PAE 11980-2019 - ANEXO I - FLUXO TELETRABALHO - AUTORIZAÇÃO.pdf](#)

[Resolução 37-2020 - PAE 11980-2019 - ANEXO II - GERENCIAMENTO TELETRABALHO.pdf](#)

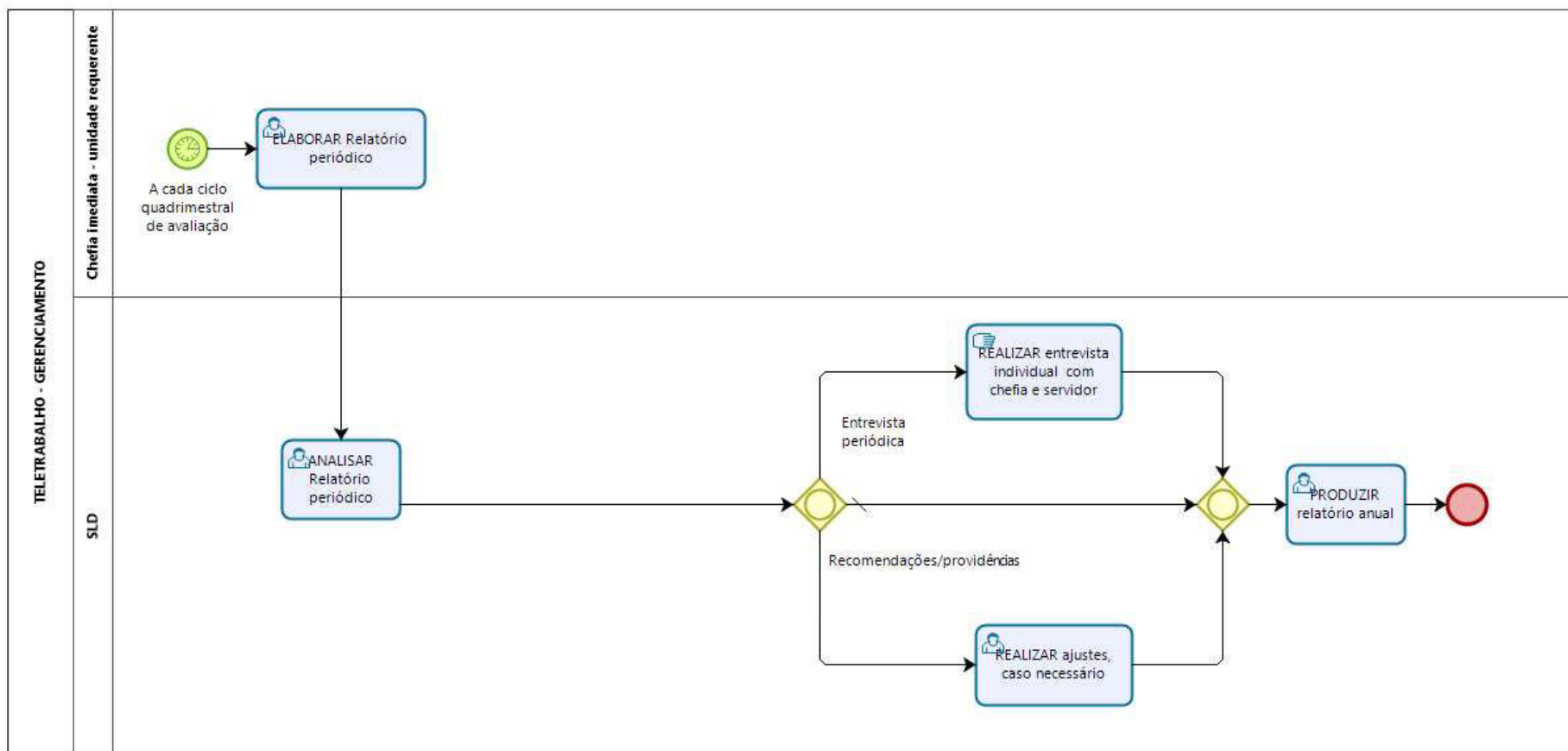
[Resolução 37-2020 - PAE 11980-2019 - ANEXO III - FLUXO TELETRABALHO - ENCERRAMENTO.pdf](#)

ATOS DA PRESIDÊNCIA

ANEXO I



ANEXO II



ANEXO III

