

## RESOLUÇÕES

### RESOLUÇÃO N.º 936/2023

REGULAMENTA O REGIME DO TELETRABALHO E O TRABALHO HÍBRIDO NO ÂMBITO DA JUSTIÇA ELEITORAL DO CEARÁ.

O TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO CEARÁ, no uso das atribuições conferidas pelo art. 20, IX, de seu Regimento Interno, e pelo art. 30, XIV e XVI, da Lei n.º 4.737, de 15 de julho de 1965 (Código Eleitoral),

CONSIDERANDO a importância do princípio da eficiência na Administração Pública, encartado no art. 37 da Constituição Federal;

CONSIDERANDO as alterações promovidas pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) por meio das Resoluções nºs 298/2019, 371/2021, 375/2021 e 481/2022, na Resolução CNJ nº 227/2016, que regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário, e suas alterações promovidas;

CONSIDERANDO a recente alteração promovida pela Resolução CNJ nº 481/2022 na Resolução CNJ nº 343/2020, que institui condições especiais de trabalho para magistrados e servidores com deficiência, necessidades especiais ou doença grave ou que sejam pais ou responsáveis por dependentes, nessa mesma condição, o que forceja o Tribunal Regional Eleitoral do Ceará (TRE-CE) também a revisar a Resolução TRE-CE n.º 814/2021, que disciplina o tema em âmbito interno; CONSIDERANDO a Resolução CNJ n.º 400/2021, que dispõe sobre a política de sustentabilidade no âmbito do Poder Judiciário;

CONSIDERANDO a Resolução TSE n.º 23.586/2018, que permite aos Tribunais Regionais Eleitorais regulamentarem, por ato próprio, as condições para a realização do regime de teletrabalho no âmbito de sua jurisdição;

CONSIDERANDO que o Tribunal Superior Eleitoral (TSE) regulamentou em âmbito interno o regime de teletrabalho por meio da Portaria TSE n.º 490/2022;

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 que a Resolução nº 920/2022 institui a Política de Segurança da Informação (PSI) no âmbito da Justiça Eleitoral do Ceará;

CONSIDERANDO que, para os processos administrativos, a implantação de ferramenta de criação e tramitação de procedimentos eletrônicos, por meio do Sistema Eletrônico de Informações (SEI) e, para os processos judiciais, a consolidação do uso do Processo Judicial Eletrônico - PJe favorecem a realização do trabalho à distância;

CONSIDERANDO o desenvolvimento de política organizacional que vise ao perene aprimoramento da gestão de pessoas, por meio da adoção de funcionalidades na execução de rotinas, orientadas na melhoria do clima organizacional, na qualidade de vida dos servidores, na economia de escala e na eficiência administrativa;

CONSIDERANDO a necessidade de ajuste normativo na regulamentação do teletrabalho no âmbito da Justiça Eleitoral do Ceará, de modo a se adaptar aos critérios e aos requisitos deliberados pelo Plenário do CNJ no bojo do Procedimento de Controle Administrativo (PCA) nº 0002260-11.2022.2.00.0000, na 359ª Sessão Ordinária, realizada em 8 de novembro de 2022;

CONSIDERANDO a deliberação do Plenário do CNJ em resposta à Consulta nº 0007756-21.2022.2.00.0000 para que não seja aplicado, com fundamento nos artigos 25 e 26 da Resolução CNJ 370/2021, o percentual previsto no art. 5º, III, da Resolução CNJ 227/2016 aos servidores permanentes da área de Tecnologia da Informação e Comunicação pelos Tribunais.

CONSIDERANDO as vantagens e os benefícios diretos e indiretos resultantes do constante aprimoramento nas diretrizes do teletrabalho para a Administração, para a sociedade e para o(a) servidor(a);

CONSIDERANDO a adoção da sistemática de teletrabalho já bem-sucedida em outros órgãos do Poder Judiciário;

RESOLVE:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Esta Resolução regulamenta o regime de teletrabalho e trabalho híbrido no âmbito da Justiça Eleitoral do Ceará.

Art. 2º O regime de teletrabalho e de trabalho híbrido observará conjuntamente as diretrizes, os termos e as condições estabelecidas pelo CNJ, na Resolução nº 227/2016 e na Resolução nº 343/2020, acrescidas de suas alterações, pelo TSE, na Resolução TSE nº 23.586/2018 e pelo TRE-CE, na Resolução TRE-CE nº 814/2021, e suas respectivas alterações, e nesta Resolução.

Art. 3º Para efeitos desta Resolução define-se como:

I - trabalho presencial: modalidade de trabalho executado diariamente e de forma presencial nas dependências físicas do Tribunal, mesmo que enseje atividades externas em face da natureza do serviço realizado;

II - trabalho híbrido: modalidade de trabalho executado de forma presencial nas dependências físicas do Tribunal por, no mínimo, 3 (três) dias da semana, e remotamente, com utilização de recursos tecnológicos, de forma intercalada, em dias previamente definidos;

III - teletrabalho: modalidade de trabalho executado integralmente fora das dependências físicas do Tribunal, no interesse da administração e, quando for o caso, no interesse público, de forma remota, mediante uso de recursos tecnológicos para a realização de atividades que sejam passíveis de controle, com prazos e entregas previamente definidos, desde que não configure trabalho externo;

IV - unidade: subdivisão administrativa dotada de gestor(a), tais como: Presidência, Corregedoria Regional, Diretoria-Geral, secretarias, assessorias, coordenadorias, seções, núcleos, diretorias e cartórios eleitorais;

V - titular da unidade: as pessoas a quem, por força de lei, foram conferidas atribuições de gestão, ocupantes de cargo em comissão ou de função comissionada na condição de titular das unidades descritas no inciso IV;

VI - chefia imediata: as pessoas, por força de lei, com atribuições de gestão, ocupantes de cargo em comissão ou de função comissionada, a quem se reporta diretamente o(a) servidor(a) subordinado(a); e

VII - chefia mediata: as pessoas, por força de lei, com atribuições de gestão, ocupantes de cargo em comissão ou de função comissionada, a quem se reporta diretamente a chefia imediata.

Art. 4º As atividades dos(as) servidores(as) em exercício no TRE-CE poderão ser executadas, nos termos regulamentados, sob as seguintes modalidades de trabalho:

I - presencial;

II - híbrido; e

III - teletrabalho.

Art. 5º O trabalho presencial segue regulamentação estabelecida em norma específica.

Art. 6º O teletrabalho e o trabalho híbrido serão concedidos nas situações em que se evidencie o interesse da administração e o interesse público, quando for o caso, devendo a soma do número de pessoas inseridas nos dois regimes não exceder o percentual de 30% (trinta por cento) do

número de lotados em cada secretaria, diretoria-geral, Ouvidoria Regional Eleitoral (OUVIR), Escola Judiciária Eleitoral (EJE), diretoria do fórum e cartórios eleitorais, arredondando-se para o próximo número inteiro a fração igual ou superior a meio.

Parágrafo único. Ficam excluídas do percentual limite previsto no *caput* as concessões envolvendo:

I - servidor(a) com deficiência;

II - servidor(a) que tenha filho, cônjuge, companheiro ou dependente com deficiência;

III- servidor(a) que tenha direito à remoção a pedido para acompanhar cônjuge ou companheiro(a), remoção por motivo de saúde do(a) servidor(a), cônjuge, companheiro(a) ou dependente ou com direito a licença por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro(a), nos termos do art. 36, III, "a" e "b" e 81, II, da Lei nº 8.112/90;

IV - servidor(a) lotado em unidade pertencente à Secretaria de Tecnologia da Informação (STI);

V - os servidores(as) lotados no Núcleo de Apoio Processual (NAP); e

VI - os(as) servidores(as) lotados nas assessorias dos(as) juízes(juízas) do segundo grau.

Art. 7º São objetivos do teletrabalho e do trabalho híbrido, entre outros:

I - promover a cultura organizacional orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência e da eficácia, buscando a efetividade dos serviços prestados à sociedade, o cumprimento de metas vinculadas ao controle externo e o favorecimento à celeridade dos processos de trabalho.

II - aumentar a produtividade e a qualidade do trabalho dos(as) servidores(as);

III - contribuir para a melhoria de práticas ambientais, sociais e de governança;

IV - facilitar o acesso ao trabalho a servidores(as) com dificuldade de deslocamento ou mobilidade reduzida e contribuir para o aumento da qualidade de vida dos servidores(as);

V - estimular o engajamento, motivação e comprometimento dos(as) servidores(as) com os objetivos e com a missão da instituição; e

VI - colaborar para o bem-estar e para a experiência de trabalho das pessoas.

Parágrafo único. Deve ser garantido o direito das pessoas à desconexão digital, respeitando-se o período de descanso com vistas ao equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

Art. 8º A concessão do teletrabalho ou do trabalho híbrido observará as seguintes premissas:

I - manutenção da plena capacidade de atendimento presencial e remoto da unidade organizacional ao público interno e externo durante o horário de expediente;

II - compatibilidade das atividades com as modalidades de trabalho híbrido e teletrabalho;

III - aprovação de plano de trabalho com metas de desempenho a serem alcançadas na execução das tarefas, mediante ajuste previamente firmado entre a chefia imediata e o(a) servidor(a);

IV - participação em procedimento de capacitação em trabalho à distância a ser oferecido pela administração;

V- possibilidade de aferição de desempenho, nos termos a serem apontados pela chefia imediata;

VI - natureza discricionária, a critério da administração e dos gestores das unidades, não se constituindo em direito ou dever do(a) servidor(a);

VII - período máximo de concessão de 1(um) ano, podendo ser prorrogado, por igual período, desde que não haja contraindicação médica e que sejam atendidos o disposto nesta Resolução, na Resolução CNJ n.º 227/2016, e suas alterações, e na Resolução TSE n.º 23.586/2018;

VIII - período mínimo de concessão de 6(seis) meses, podendo ser prorrogado, por igual período, desde que não haja contraindicação médica e que sejam atendidos o disposto nesta Resolução, na Resolução CNJ n.º 227/2016, e suas alterações, e na Resolução TSE n.º 23.586/2018; e

IX - prévia definição, em comum acordo com a chefia imediata, dos termos e condições a serem formalizados no plano de trabalho individual, em consonância com os regulamentos deste Regional.

Art. 9º Tem preferência, na seguinte ordem, inicialmente ao teletrabalho e em seguida ao trabalho híbrido, os(as) servidores(as):

I - com deficiência ou doença grave, nos termos da legislação vigente, atestada pela unidade de saúde do Tribunal,

II - que tenham filhos(as), cônjuge/companheiro(a) ou dependentes legais com deficiência ou doença grave, nos termos da legislação vigente, atestada pela unidade de saúde do Tribunal; e

III - gestantes e lactantes.

Art. 10 Os(As) servidores(as) com direito à remoção para acompanhar cônjuge ou companheiro(a), remoção por motivo de saúde própria, do cônjuge, companheiro(a) ou dependente, ou com direito a licença por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro(a), nos termos do art. 36, III, "a" e "b" e do art. 84, §2º, da Lei n.º 8.112/90, para fora do estado do Ceará, deverão optar pela adesão ao regime de teletrabalho.

§ 1º Não será concedida remoção ou licença enquanto o(a) servidor(a) for mantido no teletrabalho.

§ 2º O(A) servidor(a) em regime de teletrabalho enquadrado(a) na hipótese de deslocamento de cônjuge ou companheiro deverá comprovar anualmente a permanência do vínculo conjugal que ensejou o deslocamento, mediante declaração firmada em conjunto pelo(a) servidor(a) e seu cônjuge ou companheiro(a).

Art. 11 Havendo necessidade, a administração poderá realizar alteração na lotação do servidor(a), para adequação e ajuste de força de trabalho, de acordo com a compatibilidade de regime de trabalho, visando o aprimoramento da gestão de pessoas, atendidos os interesses da administração e o interesse público, se for o caso, devendo haver prévia manifestação da Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP).

Art. 12 O(A) servidor(a) beneficiado(a) por horário especial previsto na Lei nº 8.112/90 ou em legislação específica poderá participar do regime de teletrabalho ou trabalho híbrido, caso em que ficará vinculado(a) ao plano de trabalho e às obrigações previstas nesta resolução.

Parágrafo único. No caso de servidor(a) com horário especial não sujeito(a) à compensação de horário, o plano de trabalho elaborado deverá ser compatível com a jornada reduzida.

## CAPÍTULO II

### DOS REQUISITOS COMUNS AO TRABALHO HÍBRIDO E AO TELETRABALHO

Art. 13 Para a concessão do teletrabalho fica exigido o preenchimento dos seguintes requisitos:

I - ter terminado o primeiro ano do estágio probatório;

II - não possuir contraindicações por motivo de saúde, constatadas em avaliação médica do TRE;

III - não ter sofrido penalidade disciplinar nos 2 (dois) anos anteriores a contar do pedido;

IV - não exercer atividades cuja natureza exija exclusivamente a presença física na unidade de lotação, sem possibilidade de revezamento, assim como atividades que sejam desenvolvidas exclusivamente por meio de trabalho externo;

V - não ter saldo negativo em banco de horas até a data do requerimento de adesão ao teletrabalho;

VI - apresentar plano de fruição de saldo de banco de horas com vencimento dentro do prazo de até 12 meses do requerimento de adesão ao teletrabalho ou trabalho híbrido;

VII - não ter sido desligado(a) do teletrabalho ou trabalho híbrido nos últimos 12 (doze) meses pelo não atingimento de metas ou não cumprimento das regras estabelecidas nesta resolução;

VIII - ter a anuência das chefias imediata e mediata; e

IX - apresentar os requerimentos e formulários devidamente preenchidos nos termos da legislação de regência.

§ 1º Para a concessão do trabalho híbrido são exigidos os requisitos enumerados nos incisos I, III, IV, V, VI, VII, VIII e IX.

§ 2º O(A) servidor(a) que tenha sido desligado(a) do regime de teletrabalho ou de trabalho híbrido por, injustificadamente, não ter cumprido as metas e prazos fixados, não será autorizada nova inclusão em qualquer um dos dois regimes de trabalho, pelo prazo de 1 (um) ano a contar da data do desligamento.

### CAPÍTULO III

#### DO TRABALHO HÍBRIDO

Art. 14 O regime de trabalho híbrido poderá ser desenvolvido por mais de um(a) servidor(a) da mesma unidade de trabalho, observados o quantitativo máximo estabelecido no art. 6º e as premissas contidas no art. 8º, bem como garantida a presença de ao menos um(a) servidor(a) presencialmente em cada dia.

Art. 15 Não será concedido o regime de trabalho híbrido ao(à) servidor(a) ocupante de cargo em comissão de níveis CJ-3 e CJ-4.

### CAPÍTULO IV

#### DO TELETRABALHO

Art. 16 Cada chefia imediata poderá sugerir o quantitativo de servidores(as) em teletrabalho em sua unidade, cuja soma com os(as) servidores(as) no regime de trabalho híbrido não poderá exceder o limite máximo definido no art. 6º.

Art. 17 Não será concedido o regime de teletrabalho ao(à) servidor(a) ocupante de cargo em comissão de níveis CJ-3 e CJ-4, nem ao(à) servidor(a) ocupante de cargo em comissão ou função comissionada que detenha servidores(as) sob sua subordinação, bem como aos(às) chefes de cartório eleitoral da capital e interior.

### CAPÍTULO V

#### DO PROCEDIMENTO DE INCLUSÃO

Art. 18 O processo de teletrabalho ou trabalho híbrido será instaurado pela chefia imediata da unidade abrangida, de forma individualizada, e instruído com os seguintes documentos:

I - requerimento com identificação do(a) servidor(a) envolvido, incluindo cargo, lotação e endereço, especificando a cidade, quando se tratar de teletrabalho, onde prioritariamente será realizado, além da exposição de motivos que justifiquem e demonstrem o interesse público, quando for o caso, na inclusão de servidor(a) no regime de teletrabalho ou trabalho híbrido;

II - plano de trabalho individualizado, devidamente assinado pelo(a) servidor(a) submetido(a) e por suas chefias imediatas e mediatas; e

III - termo formal de compromisso e adesão às exigências do teletrabalho e do trabalho híbrido.

Art. 19 O plano de trabalho individualizado deve ser elaborado de modo alinhado ao Planejamento Estratégico do Tribunal, em conjunto pelo(a) servidor(a) e por sua chefia imediata, registrado em formulário específico disponibilizado pela Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP), devendo conter, no mínimo:

I - a descrição das atividades a serem desempenhadas;

II - a metodologia a ser utilizada;

III - a meta de produtividade a ser alcançada, caso seja uma atividade quantificada ou quantificável;

IV - os respectivos prazos de execução;

V - o perfil desejável do(a) servidor(a) para execução da atividade;

VI - a periodicidade mínima em que o(a) servidor(a) em regime de teletrabalho deverá reunir-se com a chefia imediata, virtual ou presencialmente;

VII - o prazo em que o(a) servidor(a) estará sujeito(a) ao regime de teletrabalho;

VIII - a possibilidade de renovação;

IX - declaração do(a) servidor(a) de aceitação dos termos estabelecidos no plano de trabalho, e

X - indicação da possibilidade de revezamento entre servidores, quando for o caso.

§ 1º Na hipótese de incompatibilidade entre o horário de trabalho do(a) servidor(a) em regime de teletrabalho ou trabalho híbrido (nos dias de execução remota do trabalho) e o do expediente regular de sua unidade de lotação, deverão constar no plano de trabalho, nos termos acordados com a chefia imediata, os horários em que o(a) servidor(a) deve estar à disposição para tratar de assuntos do interesse do serviço.

§ 2º Os servidores com deficiência ou doença grave, bem como os que tenham filhos(as) ou dependentes legais na mesma condição, não sofrerão acréscimo de produtividade em razão do teletrabalho, nos termos do inciso IV do art. 2º da Resolução CNJ nº 343/2020.

§ 3º O plano de trabalho será autuado e submetido à autorização da chefia mediata do(a) servidor(a).

§ 4º Nas solicitações de teletrabalho e trabalho híbrido de servidores(as) de cartórios eleitorais haverá a manifestação da Corregedoria Regional Eleitoral.

Art. 20 Também instruem o processo de teletrabalho ou trabalho híbrido:

I - manifestação de viabilidade da chefia imediata ou do(a) gestor(a) da unidade, considerando, entre outros parâmetros, a adequação do perfil, bem como o interesse público envolvido na definição do regime de teletrabalho ou trabalho híbrido;

II - verificação do enquadramento da unidade ao limite percentual indicado no art. 6º;

III - relatório e manifestação de atendimento aos requisitos de saldo de banco de horas do(a) servidor(a) envolvido(a) e projeto de fruição, se for o caso;

IV - declaração de cumprimento do primeiro ano do estágio probatório pelo(a) servidor(a) envolvido(a), com identificação da data de entrada em exercício no Tribunal (na hipótese de inclusão no regime de teletrabalho);

V - declaração de inexistência de aplicação de penalidade disciplinar nos últimos 2 (dois) anos;

VI - avaliação médica inicial quanto à condição de saúde do(a) indicado(a), verificando especialmente se o(a) servidor(a) se encontra apto(a) e sem contraindicações médicas para a realização de teletrabalho, realizada pela junta médica do Tribunal;

VII - parecer emitido pela Secretaria de Tecnologia da Informação - STI de viabilidade de disponibilização dos recursos tecnológicos adequados ao desempenho das atividades de forma remota;

VIII - declaração firmada pelo(a) servidor(a) envolvido(a) de que dispõe de infraestrutura necessária para a execução do trabalho, tais como espaço físico, mobiliários e equipamentos compatíveis e ergonomicamente adequados ao teletrabalho e ao trabalho híbrido; e

IX - autorização do(a) servidor(a) para que, nos casos em que for utilizado equipamento próprio do(a) servidor(a), este(a) seja submetido(a) às configurações devidas e em obediência à política de segurança da informação do Tribunal.

Art. 21 A Corregedoria Regional Eleitoral poderá editar normas complementares relativas à indicação de servidores dos cartórios eleitorais para o teletrabalho.

Art. 22 O teletrabalho e o trabalho híbrido serão permitidos a todos(as) servidores(as), inclusive para residir fora da sede de jurisdição do tribunal, seja no país ou no exterior, desde que no interesse da Administração.

Art. 23 Por questões de necessidade do trabalho e interesse da administração, poderá ser adotado, no âmbito da unidade abrangida, regime de revezamento de servidores(as) em trabalho híbrido ou em teletrabalho e trabalho híbrido, desde que respeitado o percentual máximo estabelecido no art. 6º e garantido que, a cada dia, permaneça trabalhando presencialmente na unidade pelo menos um(a) servidor(a).

Art. 24 Compete ao(à) Secretário(a), ao(à) Diretor(a)-Geral, aos(às) Juízes(as) Membros(as) do Tribunal, ao(à) Juiz(a) Diretor(a) da OUVIR e ao(à) Juiz(a) Diretor(a) da EJE, no âmbito da Secretaria do Tribunal, e aos juízes(as) eleitorais, no âmbito dos cartórios eleitorais, diretorias do

fórum, centrais e postos de atendimento ao eleitor, a inclusão de servidor(a) das unidades sob sua gestão em regime de teletrabalho e trabalho híbrido, bem como a respectiva prorrogação do prazo de duração, amparando a decisão no interesse da administração e fundamentando nesta Resolução, na Resolução CNJ nº 227/2016, observados os critérios de conveniência e oportunidade.

Art. 25 O pedido de prorrogação do prazo de duração do teletrabalho demanda a renovação de suas instruções, inclusive no que diz respeito à avaliação médica, devendo conter ainda indicação dos cursos de capacitação realizados pelo(a) servidor(a) no período e ajuste no plano de trabalho, se for o caso.

Art. 26 Deferida a inclusão de servidor(a) em regime de teletrabalho ou trabalho híbrido, o expediente será encaminhado à Secretaria de Gestão de Pessoas - SGP, a quem compete:

I - o registro e o controle do acompanhamento do desempenho dos(as) servidores(as) em regime de teletrabalho.

II - a publicação, no Portal da Transparência, das informações referentes à inclusão de servidor(a) no regime.

## CAPÍTULO VI

### DA REALIZAÇÃO

Art. 27 O Tribunal não arcará com nenhum custo para aquisição de bens ou de serviços destinados a(o) servidor(a) em regime de teletrabalho ou trabalho híbrido, podendo, excepcionalmente, disponibilizar estação de trabalho ou outro equipamento imprescindível à realização do trabalho, para fins de controle de segurança, com a instalação dos sistemas indicados.

Parágrafo único. O(A) servidor(a) em teletrabalho ou em trabalho híbrido observará as normas e os procedimentos relativos à segurança da informação institucional e guardará sigilo a respeito dos dados contidos nos processos e documentos que lhe forem atribuídos por conta de tal atividade, sob pena de responsabilidade, nos termos da legislação em vigor.

Art. 28 Caberá à Secretaria de Tecnologia da Informação (STI):

I - viabilizar o acesso remoto e controlado aos sistemas e/ou equipamentos da Justiça Eleitoral;

II - orientar acerca dos requisitos tecnológicos mínimos necessários para a realização dos acessos;

III - informar previamente a data de vencimento dos certificados, de modo a evitar a interrupção da realização das atividades;

IV - realizar atendimento por acesso remoto para dar solução, quando possível, a problemas de sistemas, de configurações e de acessos, entre outros.

Parágrafo único. O(A) servidor(a) em regime de teletrabalho ou em trabalho híbrido (nos dias de execução remota do trabalho) poderá valer-se dos serviços de suporte de tecnologia da informação, observado o horário de expediente da Secretaria do Tribunal, que será restrito ao acesso e ao funcionamento dos sistemas e/ou equipamentos específicos da Justiça Eleitoral.

Art. 29 A retirada de processos, documentos ou equipamentos das dependências físicas das unidades da Justiça Eleitoral do Ceará deverá observar os deveres de zelo, sigilo sobre o assunto, segurança da informação e conservação do patrimônio público.

§ 1º A retirada de autos deve ocorrer mediante termo de carga pelo(a) servidor(a) e, quando possível, deverá ser feita a realização prévia de procedimentos que garantam a eventual reconstituição do processo e de documentos.

§ 2º Não devolvidos os autos ou documentos, ou devolvidos com qualquer irregularidade, inexistindo fundada justificativa para a ocorrência, caberá à chefia imediata comunicar o fato à chefia mediata, ao setor responsável ou à autoridade competente para adoção das medidas administrativas e disciplinares eventualmente cabíveis.

Art. 30 A inclusão no regime de teletrabalho e trabalho híbrido não constitui direito do(a) servidor(a), podendo ser revertida a qualquer tempo, por decisão do(a) Secretário(a), Diretor(a)-Geral, Juiz

(a) Membro(a) do Tribunal, Juiz(a) Diretor(a) da OUVIR e Juiz(a) Diretor(a) da EJE, no âmbito da Secretaria do Tribunal, dos(as) juizes(as) eleitorais, no âmbito dos cartórios eleitorais, diretorias do fórum, centrais e postos de atendimento ao eleitor e, em todos os casos, da Presidência, em razão da oportunidade ou da conveniência do serviço, de inadequação do(a) servidor(a) à modalidade de trabalho, de desempenho inferior ao estabelecido, de infração aos termos desta Resolução, da Resolução CNJ n.º 227/2016 e suas alterações e da Resolução TSE n.º 23.586/2018, bem como no interesse da Administração ou a pedido do(a) servidor(a).

§ 1º Demonstrado o interesse da administração, os(as) servidores(as) em regime de teletrabalho e em trabalho híbrido (nos dias de execução remota do trabalho) poderão, excepcionalmente, ser convocados para realização de atividades presenciais.

§ 2º A convocação para o comparecimento do(a) servidor(a) às atividades presenciais que não estejam previamente previstas no plano de trabalho deverá respeitar o prazo mínimo de 3 (três) dias úteis para os(as) servidores(as) que residem no mesmo município da sede de lotação; 5 (cinco) dias úteis para os(as) servidores(as) que residem em município diverso no Estado do Ceará; e 7 (sete) dias úteis para aqueles(as) que residem em outro estado da Federação ou no exterior, não implicando, em nenhuma hipótese, direito a reembolso de despesa com deslocamento, tampouco a diárias.

Art. 31 A realização de exames médicos periódicos pelo(a) servidor(a) é requisito para manutenção do teletrabalho.

§ 1º Os exames médicos periódicos poderão ser realizados por médico(a) do Tribunal ou por médico(a) escolhido(a) pelo(a) servidor(a), independentemente de custeio pelo Tribunal.

§ 2º Constatada, a qualquer tempo, contraindicação à realização de teletrabalho, o(a) servidor(a) será encaminhado pela Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) à perícia médica oficial.

## CAPÍTULO VII

### DO SERVIDOR EM TRABALHO HÍBRIDO OU EM TELETRABALHO

Art. 32 Nas licenças e nos afastamentos legais e regulamentares do(a) servidor(a) em regime de teletrabalho ou em trabalho híbrido, a meta de produtividade estabelecida no plano de trabalho individualizado do(a) servidor(a) será ajustada de forma proporcional.

Parágrafo único. O comparecimento presencial de servidor(a) em teletrabalho ou em trabalho híbrido (nos dias de execução remota do trabalho) para participação em eventos de capacitação, convocações ou reuniões também reduzirá proporcionalmente a meta de produtividade, salvo se outra condição for ajustada com a unidade abrangida.

Art. 33 Ao(À) servidor(a) submetido(a) ao regime de teletrabalho e, nos dias de execução remota do trabalho, no caso de trabalho híbrido, não se aplicam os adicionais noturno e por prestação de serviço extraordinário, a formação de banco de horas para compensação, nem o auxílio-transporte, salvo quando convocando para atividades presenciais e atendidas as normas que disciplinam os institutos envolvidos.

Parágrafo único. Durante o período de submissão ao regime de teletrabalho ou de trabalho híbrido, o(a) servidor(a) poderá usufruir do banco de horas anteriormente constituído, mediante prévia anuência da chefia imediata, situação em que a meta será ajustada de forma proporcional.

Art. 34 O alcance das metas de desempenho ou o cumprimento dos prazos de execução das atividades, para aquelas atividades que não sejam quantificadas ou quantificáveis, pelo(a) servidor(a) em regime de teletrabalho ou de trabalho híbrido (nos dias de execução remota do trabalho) equivalerá ao cumprimento da respectiva jornada de trabalho.

Parágrafo único. Ocorrendo atraso injustificado ou descumprimento da meta, o(a) servidor(a) em regime de teletrabalho e, relativo aos dias de execução remota do trabalho, no caso de trabalho híbrido, não se beneficiará da equivalência de jornada, cabendo à chefia imediata e ao(à) gestor(a):

I - comunicar imediatamente o fato à Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) para que seja iniciado o procedimento de anotação do ocorrido nos assentamentos funcionais do(a) servidor(a), assegurado o contraditório e a ampla defesa; e

II- dar ciência à unidade competente para adoção de medidas disciplinares, se for o caso.

#### CAPÍTULO VIII

#### DA SUSPENSÃO

Art. 35 O regime de trabalho híbrido e o teletrabalho ficam suspensos nos seguintes períodos:

I - entre o dia 1º de agosto de ano eleitoral até o encerramento do 2º turno das eleições, se houver, conforme Calendário Eleitoral;

II - no período de até 30 (trinta) dias antes da data fixada para a realização de plebiscitos e referendos até a data de proclamação do resultado, nos termos do art. 10 da Lei nº 9.709/1998;

III - no período de 1º de abril até o encerramento do cadastro eleitoral, para os(as) servidores(as) dos cartórios eleitorais, centrais de atendimento e diretorias do fórum; e

IV - no período de até 30 (trinta) dias antes da data fixada para a realização de eleição suplementar até a proclamação dos(as) eleitos(as), nos termos do art. 201, parágrafo único, inciso I, da Lei nº 4.737/1965, para os(as) servidores(as) dos cartórios eleitorais da circunscrição envolvida.

§ 1º A suspensão do regime de teletrabalho não se aplica aos(às) servidores(as) cuja situação se enquadra na hipótese descrita no art. 10 e para aqueles(as) em que esse regime de trabalho foi concedido como modalidade derivada de condição especial de trabalho.

§ 2º A Presidência, a pedido do(a) servidor(a), com anuência das chefias imediata e mediata, poderá autorizar a permanência do(a) servidor(a) em regime de teletrabalho nos períodos elencados nos incisos deste artigo, desde que configurado o interesse público.

§ 3º Na Secretaria do Tribunal, a pedido das chefias imediata ou mediata da unidade abrangida, o regime de teletrabalho poderá ser suspenso por ato do(a) Secretário(a) de Gestão de Pessoas, mesmo que em período diverso dos elencados nos incisos deste artigo.

§ 4º Em anos não eleitorais, a Presidência, mediante atuação conjunta com a Corregedoria Regional Eleitoral, também poderá suspender o regime de teletrabalho nos cartórios eleitorais, diretorias do fórum e centrais e postos de atendimento ao eleitor, pelo período que entender necessário.

#### CAPÍTULO IX

#### DOS DEVERES DO(A) SERVIDOR(A), DAS CHEFIAS IMEDIATA E MEDIATA

Art. 36 São deveres dos servidores submetidos ao regime de teletrabalho ou ao trabalho híbrido os definidos no art. 9º da Resolução CNJ nº 227/2016.

Art. 37 São deveres da chefia imediata da unidade, em conjunto com a chefia mediata, acompanhar o trabalho dos servidores em regime de teletrabalho ou em trabalho híbrido, monitorar o cumprimento das metas e avaliar a qualidade do trabalho apresentado.

#### CAPÍTULO X

#### DO ACOMPANHAMENTO

Art. 38 A Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) promoverá o acompanhamento, por meio remoto ou presencial, do desenvolvimento de gestores(as) e servidores(as) inseridos(as) no regime de teletrabalho e no trabalho híbrido, observando-se:

I - uma entrevista individual, no primeiro período deferido para realização do teletrabalho e do trabalho híbrido;

II - uma oficina anual de capacitação e de troca de experiências;

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

IV - orientação para saúde e ergonomia mediante cursos, oficinas, palestras, cartilhas e outros meios.

§ 1º A entrevista individual ou a oficina anual serão realizadas preferencialmente por videoconferência, podendo ser realizadas presencialmente em casos excepcionais, com a devida justificativa.

§ 2º Os modelos dos formulários e documentos cujo preenchimento seja obrigatório para a inclusão no regime de teletrabalho e do trabalho híbrido serão disponibilizados no Espaço do Servidor, na intranet, e atualizados, sempre que necessário, pela unidade competente da Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP).

§ 3º Compete à Secretaria de Gestão de Pessoas - SGP, por meio de sua unidade responsável, consolidar as informações encaminhadas pelas unidades abrangidas no teletrabalho e no trabalho híbrido e, com base nos indicadores e informações apresentadas, elaborar, anualmente, relatório a ser encaminhado à Comissão de Gestão do Teletrabalho, objetivando demonstrar como se encontra a política de regime do teletrabalho e do trabalho híbrido na Justiça Eleitoral do Ceará.

## CAPÍTULO XI

### GESTÃO E AVALIAÇÃO

Art. 39 A Comissão de Gestão do Teletrabalho será presidida pelo(a) Secretário(a) de Gestão de Pessoas e composta pelo(a):

I - Secretário(a) da Presidência;

II - um(a) representante da Seção de Assistência Médica e Odontológica (SAMED);

III - um(a) servidor(a) representante das unidades participantes do teletrabalho, designado pela Presidência;

IV - um(a) representante da entidade sindical dos servidores da Justiça Eleitoral do Ceará.

Parágrafo único. O(A) Secretário(a) de Gestão de Pessoas poderá designar servidor(a) para secretariar os trabalhos da Comissão de que trata este artigo.

Art. 40 São atribuições da Comissão de Gestão do Teletrabalho, envolvendo tanto o teletrabalho como o trabalho híbrido:

I - zelar pela observância das regras constantes nesta Resolução;

II - reunir-se anualmente para acompanhar e avaliar o desenvolvimento do teletrabalho e do trabalho híbrido na Justiça Eleitoral do Ceará, com base nos indicadores e no relatório elaborado pela Secretaria de Gestão de Pessoas, a partir da consolidação das informações prestadas, através dos relatórios apresentados;

III - apresentar anualmente, à Presidência, relatório de acompanhamento do teletrabalho e do trabalho híbrido, com a descrição dos resultados verificados e dados sobre o cumprimento do disposto nesta Resolução;

IV - propor os aperfeiçoamentos necessários à continuidade dos regimes de teletrabalho e de trabalho híbrido na Justiça Eleitoral do Ceará;

V - propor soluções à Administração acerca de eventuais problemas detectados, dúvidas e casos omissos; e

VI - avaliar o desenvolvimento e os resultados alcançados nos serviços desempenhados pela Justiça Eleitoral do Ceará com a adoção do regime de teletrabalho e do trabalho híbrido.

Art. 41 A cada 2 (dois) anos, a Comissão de Gestão do Teletrabalho realizará avaliação técnica sobre o proveito da adoção do teletrabalho e do trabalho híbrido para a Justiça Eleitoral do Ceará, considerando seu impacto no clima organizacional, na qualidade de vida do servidor, na produtividade e ainda aspectos relativos à sustentabilidade.

Parágrafo único. O resultado da avaliação referida no *caput* deste artigo será encaminhado ao Conselho Nacional de Justiça - CNJ, acompanhado da respectiva justificativa, se for o caso, quanto à conveniência da continuidade na adoção do regime de teletrabalho e do trabalho híbrido ou, ainda, de um ou do outro, se for o caso.

## CAPÍTULO XII

### DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 42 O(A) servidor(a) em regime de teletrabalho poderá prestar serviço nas dependências do Tribunal, quando entender necessário, no interesse da Administração, e mediante prévia anuência da chefia imediata.

Art. 43 O(A) servidor(a) que realizar atividades em regime de teletrabalho e em trabalho híbrido (nos dias de execução remota do trabalho) pode, a qualquer tempo, solicitar seu retorno ao regime de trabalho presencial.

Art. 44 A mudança de lotação do(a) servidor(a) enseja a revogação do teletrabalho ou do trabalho híbrido anteriormente concedido, salvo nos casos em que sua concessão constitua modalidade de condição especial de trabalho, seja substitutiva da remoção por motivo de saúde do(a) servidor(a), cônjuge ou companheiro(a) ou da remoção por motivo de acompanhamento do cônjuge ou companheiro(a), ou caso comprovada a viabilidade de sua manutenção na nova unidade, devendo, em todas as hipóteses, ser apresentado novo plano de trabalho individualizado, no prazo de 15 (quinze) dias.

Parágrafo único. Caso a revogação do teletrabalho ou do trabalho híbrido ocasione a necessidade de deslocamento do(a) servidor(a) para ter exercício na nova unidade lotação em regime de trabalho presencial, serão aplicados os mesmos prazos das situações de convocação ao trabalho presencial, estabelecidos no § 2º do art. 30.

Art. 45 As licenças para tratamento de saúde e os demais eventos relacionados à vida funcional dos servidores em teletrabalho ou em trabalho híbrido devem ser formalizados administrativamente, a fim de assegurar direitos e responsabilidades.

Art. 46 Os termos desta Resolução aplicam-se aos(às) servidores(as) submetidos ao regime de teletrabalho, integral ou parcial, em curso na data de sua publicação.

Parágrafo único. As chefias imediatas das unidades a que se vinculam os(as) servidores(as) enquadrados(as) na hipótese descrita no *caput* terão 30 (trinta) dias da data da publicação desta Resolução para adequação.

Art. 47 Os regimes de teletrabalho e de trabalho híbrido previstos nesta Resolução serão permanentemente avaliados, com o objetivo de analisar os resultados alcançados e aperfeiçoar as práticas adotadas.

Art. 48 Os casos omissos e excepcionais serão resolvidos pela Presidência.

Art. 49 Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 50 Fica revogada a Resolução TRE-CE nº 856/2021.

Sala das Sessões do Tribunal Regional Eleitoral do Ceará, em Fortaleza, aos 13 dias do mês de março de 2023.

Desembargador Inacio de Alencar Cortez Neto

PRESIDENTE

Desembargador Raimundo Nonato Silva Santos

VICE-PRESIDENTE

Jurista David Sombra Peixoto

JUIZ

Jurista Kamile Moreira Castro

JUÍZA

Juiz Federal George Marmelstein Lima

JUIZ

Juiz de Direito Raimundo Deusdeth Rodrigues Júnior

JUIZ

Juiz de Direito Roberto Soares Bulcão Coutinho

JUIZ

Procurador da República Samuel Miranda Arruda

PROCURADOR REGIONAL ELEITORAL

## **RESOLUÇÃO N.º 937/2023**

DISPÕE SOBRE A CAMPANHA DE EDUCAÇÃO POLÍTICA E DE ALISTAMENTO ELEITORAL PARA ALUNOS(AS) DOS ESTABELECIMENTOS DA REDE DE ENSINO DO CEARÁ.

O TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO CEARÁ, no uso de suas atribuições legais, CONSIDERANDO as atividades inerentes ao Programa Eleitor do Futuro, instituído pela Resolução TRE-CE nº 316, de 27 de março de 2007, com o objetivo geral de promover a educação política de jovens na faixa etária de 12 a 17 anos de idade dos estabelecimentos da rede de ensino fundamental e médio do Estado do Ceará, estimulando-os(as) ao exercício da cidadania e do voto consciente;

CONSIDERANDO a necessidade de incentivar o alistamento eleitoral de jovens na faixa etária de 15 a 17 anos;

CONSIDERANDO, ainda, a relevância da realização da Campanha de Educação Política e de Alistamento Eleitoral para a sociedade como forma de aproximar a Justiça Eleitoral dos(as) jovens cidadãos(ãs), contribuindo para a prestação de um serviço público mais eficiente,

RESOLVE:

Art. 1º O Tribunal Regional Eleitoral do Ceará promoverá, em anos não eleitorais, a Campanha de Educação Política e de Alistamento Eleitoral para alunos(as) dos estabelecimentos da rede de ensino do Ceará, com foco no eleitorado de 15 a 17 anos.

Art. 2º A Campanha será realizada para conscientizar os(as) estudantes dos estabelecimentos de ensino públicos e particulares do Estado da importância e das consequências do exercício do voto livre e consciente, seguindo as diretrizes gerais do Programa Eleitor do Futuro, bem como para efetuar o alistamento dos(as) alunos(as) de 15 a 17 anos das referidas instituições de ensino.

Art. 3º Caberá à EJE-CE e aos Juízos Eleitorais, em âmbito estadual e local, respectivamente, divulgar a Campanha de Educação Política e de Alistamento Eleitoral, inclusive difundindo-a nos meios de comunicação disponíveis, bem como realizar a mobilização das escolas participantes.

Art. 4º Os trabalhos de alistamento eleitoral deverão ser coordenados pelo(a) juiz ou juíza eleitoral, com o auxílio do(a) respectivo(a) chefe de cartório, e fiscalizados pelo(a) promotor ou promotora eleitoral da respectiva zona, observadas as normas gerais referentes ao cadastro eleitoral e as determinações da presente Resolução.

Art. 5º Os atendimentos serão realizados para alistar alunos(as) de 15 a 17 anos que estejam regularmente matriculados(as) nos estabelecimentos de ensino públicos e particulares do Estado.

§ 1º O(A) alistando(a) poderá apresentar declaração firmada pelo(a) diretor/diretora ou responsável pela escola sob as penas da lei, contendo o nome do(a) aluno(a), data de nascimento, filiação e endereço, bem como atestando que está devidamente matriculado(a), dispensada, nesse caso, a apresentação de comprovante de domicílio eleitoral.

§ 2º No ato da inscrição, o(a) alistando(a) deverá apresentar documento oficial de identificação, sendo dispensada a entrega de cópia.

Art. 6º O atendimento de que trata o art. 5º poderá se dar de forma presencial ou remota.

Art. 7º O atendimento presencial aos(às) alistandos(as) acontecerá, mediante agendamento, nos cartórios eleitorais, nas centrais de atendimento ao eleitor e nos postos de atendimento.

Art. 8º O atendimento remoto ao(à) alistando(a) se dará por meio da ferramenta Título Net, disponível no sítio eletrônico do Tribunal Regional Eleitoral do Ceará.