

PORTARIA TRE-BA Nº 349, DE 21 DE MAIO DE 2025

Regulamenta o teletrabalho, o trabalho híbrido e o trabalho remoto no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral da Bahia e dá outras providências.

O PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA BAHIA, no uso das atribuições legais e regimentais, e tendo em vista o contido no processo SEI nº 0004305-02.2024.6.05.8000,

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

CONSIDERANDO a Resolução do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) nº 227/2016, que regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências, com redação dada pelas Resoluções CNJ nº 298/2019, nº 371/2021, nº 375/2021, nº 481/2022 e nº 511/2023;

CONSIDERANDO a [Resolução CNJ nº 343/2020](#), que institui condições especiais de trabalho para magistrado(a), servidor(a) 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 CNJ nº 240/2016, que dispõe sobre a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário;

CONSIDERANDO a [Portaria do Tribunal Superior Eleitoral \(TSE\) nº 490/2022](#), que regulamenta as modalidades de trabalho no âmbito do referido Tribunal;

CONSIDERANDO a Resolução Administrativa do Tribunal Regional Eleitoral da Bahia (TRE/BA) nº 3, de 18 de fevereiro de 2020, que institui o regime de teletrabalho neste Regional;

CONSIDERANDO a Instrução Normativa TRE/BA nº 5/2021, que regulamenta a concessão de condições especiais de trabalho ao(à) magistrado(a), servidor(a) com deficiência ou doença grave, ou que sejam responsáveis por dependentes nessa mesma condição;

CONSIDERANDO a Portaria TRE/BA nº 405/2021, que trata da Política de Segurança da Informação (PSI);

CONSIDERANDO os meios e ferramentas atuais passíveis de aplicação tanto no trabalho presencial quanto no trabalho à distância;

CONSIDERANDO o avanço tecnológico, com a implantação do Processo Judicial Eletrônico (PJE) e do Sistema Eletrônico de Informações (SEI), além dos demais sistemas no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral da Bahia, a permitirem o teletrabalho;

CONSIDERANDO as vantagens e benefícios diretos e indiretos resultantes do teletrabalho para a Administração Pública, para os agentes públicos e a sociedade, bem como o desenvolvimento organizacional que vise ao perene aprimoramento da gestão de pessoas, orientadas na melhoria do clima organizacional, na qualidade de vida do(a) servidor(a), na economia de escala e na eficiência administrativa;

CONSIDERANDO a necessidade de regulamentar, no âmbito deste Regional, o teletrabalho, a fim de adequar e especificar a matéria às necessidades desta Justiça Especializada, visando, sobretudo, à definição de critérios e requisitos para a sua prestação, o controle de acesso e condições de trabalho, assim como a avaliação da conveniência da modalidade de trabalho regulamentada por esta Portaria,

RESOLVE:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º As atividades dos(as) servidores(as) em exercício no Tribunal Regional Eleitoral da Bahia (TRE/BA) poderão ser exercidas em regime de teletrabalho, trabalho híbrido e trabalho remoto, mediante a observância de diretrizes e metas, nos termos desta Portaria.

Parágrafo único. As diretrizes previstas neste normativo aplicam-se também aos(às) servidores(as) que cumprem o horário especial previsto no art. 98 da Lei nº 8.112/1990.

Art. 2º Para os fins desta Portaria, definem-se:

I - teletrabalho: modalidade de trabalho realizada, integralmente, fora das dependências do Tribunal ou cartório eleitoral, de forma síncrona ou assíncrona, mediante a utilização de recursos tecnológicos e na qual a jornada corresponde às entregas pré-definidas junto à chefia imediata;

II - trabalho híbrido: modalidade de trabalho que compreende parte da realização das atividades fora das dependências do Tribunal ou cartório eleitoral, até 2 (dois) dias por semana, de forma síncrona, com a utilização de recursos tecnológicos, e parte das atividades desenvolvidas presencialmente;

III - trabalho remoto: modalidade de trabalho realizada, integralmente, fora das dependências do Tribunal ou cartório eleitoral, de forma síncrona, em virtude de fato temporário que impeça o acesso ao local de trabalho, com a utilização de recursos tecnológicos e na qual a jornada corresponde às entregas pré-definidas junto à chefia imediata;

IV - unidade administrativa: cada subdivisão dotada de chefia imediata pertencente à estrutura organizacional do Tribunal, inclusive as zonas eleitorais;

V - chefia imediata: servidor(a) ocupante de cargo em comissão ou função comissionada de natureza gerencial, a quem se reporta diretamente o(a) servidor(a) subordinado(a);

VI - chefia mediata: servidor(a) ocupante de cargo em comissão ou de função comissionada, de natureza gerencial, a quem se reporta diretamente a chefia imediata.

Parágrafo único. Não se enquadram no conceito de teletrabalho e de trabalho híbrido as atividades que, em razão da natureza do cargo ou das atribuições da unidade de lotação, são desempenhadas externamente às dependências do órgão.

Art. 3º A realização do teletrabalho e do trabalho híbrido é facultativa e restrita às atribuições em que seja possível, em função da característica do serviço, mensurar objetivamente a produtividade do(a) servidor(a).

Parágrafo único. A inclusão no regime de teletrabalho ou trabalho híbrido não constitui dever ou direito do(a) servidor(a), podendo ser revertida a qualquer tempo, nas hipóteses previstas nos arts. 28 e 29 desta Portaria.

Art. 4º A chefia imediata deverá definir prazo para atuação no regime de teletrabalho ou de trabalho híbrido por servidor(a), vedado período inferior a 1 (um) mês e superior a 1 (um) ano, permitida a renovação, devidamente justificada.

Art. 5º São objetivos do teletrabalho e do trabalho híbrido, entre outros:

I - aumentar a produtividade e a qualidade de trabalho do(a) servidor(a);

II - contribuir para a melhoria de programas socioambientais, com a diminuição de poluentes e a redução no consumo de água, esgoto, energia elétrica, papel e de outros bens e serviços disponibilizados nos órgãos do Poder Judiciário;

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

IV - 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.

V - estimular o desenvolvimento de talentos, o trabalho criativo e a inovação.

CAPÍTULO II

DO TELETRABALHO

Art. 6º O quantitativo de servidores(as) que laborem na modalidade de teletrabalho será de, no máximo, 30% (trinta por cento) do total de servidores(as) efetivos(as) lotados(as) na menor unidade administrativa, incluídos(as) os(as) cedidos(as), os(as) em lotação provisória e os(as) removidos(as), nos termos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, devendo as frações iguais ou superiores a 0,5 (zero virgula cinco) ser arredondadas para o número inteiro imediatamente superior.

§ 1º É vedado o regime de teletrabalho em unidade administrativa cuja lotação seja inferior a 3 (três) servidores(as).

§ 2º Excepcionalmente, em zonas eleitorais com apenas dois(duas) servidores(as) efetivos(as), apenas o(a) servidor(a) não ocupante do cargo de chefe de cartório poderá laborar em regime de teletrabalho, desde que haja ao menos um(uma) servidor(a) requisitado(a) em atividade na zona eleitoral.

§ 3º Quando as férias ou as ausências voluntárias de servidor(a), por período superior a 3 (três) dias, comprometerem a exigência contida no caput, promover-se-á a recomposição do quantitativo de servidor(a) em trabalho presencial da unidade, de modo que seja garantido o percentual previsto no caput e o quantitativo do parágrafo anterior.

§ 4º As concessões de teletrabalho fundamentadas na Resolução CNJ nº 343/2020 e na Instrução Normativa TRE/BA nº 5/2021 não serão consideradas para efeito de apuração do percentual mínimo de trabalho presencial estabelecido no caput deste artigo.

§ 5º O(A) servidor(a) que esteja em gozo dos direitos previstos no art. 10 não deve ser computado (a) para fins de aferição do percentual previsto no caput deste artigo.

Art. 7º Fica a cargo das chefias imediatas e mediatas a definição do quantitativo de servidores(as) em regime de teletrabalho, até o limite definido no art. 6º desta Portaria, observadas 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, conforme norma vigente;

II - implementação do Catálogo de Atividades da Unidade (CAU);

III - compatibilidade das atividades com a modalidade de teletrabalho;

IV - estabelecimento de planos de trabalho e de metas de desempenho a serem alcançadas na execução das tarefas, mediante acordo firmado entre a chefia imediata e o(a) servidor(a);

V - participação em oficina de orientação promovida pela Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP), a ser regularmente ofertada.

Art. 8º O alcance das metas de desempenho pelos(as) servidores(as) em regime de teletrabalho equivalerá ao cumprimento da respectiva jornada de trabalho.

§ 1º A SGP deverá:

I - lançar a informação sobre o período de atuação do(a) servidor(a) em regime de teletrabalho, que valerá para efeito de registro de frequência;

II - publicar, mensalmente, no sítio do Tribunal na internet, na área reservada à informações da Transparência, a relação dos(as) servidores(as) que atuam no regime de teletrabalho.

§ 2º O descumprimento, pelo(a) servidor(a) em teletrabalho, das metas e dos acordos estabelecidos, deverá ser lançado como atraso ao serviço em sistema específico, e será correspondente ao percentual de metas não cumpridas.

§ 3º Os atrasos de que trata o parágrafo anterior poderão ser compensados no mês subsequente, nos termos da Resolução Administrativa TRE/BA nº 03/2014, ou por meio do incremento das metas, no mês subsequente, caso o(a) servidor(a) permaneça em teletrabalho.

§ 4º No caso de novo descumprimento da meta estabelecida, sem justificativa devidamente ratificada pelas chefias imediata e mediata, o regime de teletrabalho será suspenso.

Art. 9º Terá prioridade na indicação para a realização de teletrabalho o(a) servidor(a):

I - que tenha filhos em idade de 0 (zero) a 6 (seis) anos de idade;

II - que esteja participando de capacitação presencial em nível de pós-graduação *stricto sensu* fora do Estado da Bahia;

III - que esteja integrando comissão, grupo de trabalho ou equipe de apoio às zonas eleitorais ou unidades do Tribunal, no interesse da Administração, sem prejuízo das atribuições na unidade de origem.

Parágrafo único. O teletrabalho em outro Estado da federação ou no exterior será autorizado desde que no interesse da Administração.

Art. 10. Será concedido o teletrabalho por um período mínimo de 1 (um) ano ao(à) servidor(a) com direito à remoção para acompanhar cônjuge ou companheiro(a) e licença por motivo de afastamento do cônjuge.

Art. 11. Não haverá registro de frequência do(a) servidor(a) em teletrabalho.

Art. 12. Durante o período de atuação em teletrabalho não poderá ser prestado serviço extraordinário.

Art. 13. Salvo quando convocado para atividades presenciais e atendidas as normas que disciplinam os institutos envolvidos, o(a) servidor(a) em teletrabalho não fará jus:

I - ao auxílio-transporte;

II - a serviço extraordinário e adicional noturno; e

III - à aquisição de banco de horas, assegurado o usufruto do quantitativo existente, mediante anuência da chefia imediata.

Parágrafo único. Quando convocado, o(a) servidor(a) em regime de teletrabalho terá direito ao adicional noturno e ao auxílio-transporte, pago por dia de comparecimento, mediante o registro eletrônico do ponto e preenchidos os requisitos legais exigidos para pagamento.

Art. 14. A movimentação do(a) servidor(a) para outra unidade, inclusive decorrente de concurso de remoção, ensejará à revogação do teletrabalho anteriormente autorizado, salvo nas hipóteses em que:

I - a concessão do teletrabalho fundamentou-se na Resolução CNJ nº 343/2020 e na Instrução Normativa TRE/BA nº 5/2021; ou

II - o teletrabalho tenha sido autorizado para substituir remoção por motivo de saúde do(a) servidor(a), cônjuge, companheiro(a) ou remoção por motivo de acompanhamento do cônjuge ou companheiro(a), bem como nas licenças por motivo de afastamento do cônjuge.

§ 1º Nas hipóteses previstas nos incisos I e II, deve ser apresentado novo plano de trabalho individualizado no prazo de 2 (dois) dias úteis.

§ 2º Caso a movimentação do(a) servidor(a) para outra unidade ocasione a necessidade do seu deslocamento para ter exercício na nova unidade de lotação em regime de trabalho presencial, serão aplicados os mesmos prazos das situações de convocação ao trabalho presencial, estabelecidos no § 1º do art. 28.

§ 3º Na hipótese do parágrafo anterior, correrão às expensas do(a) servidor(a) quaisquer despesas decorrentes da mudança para a nova sede, ressalvada a remoção de ofício.

CAPÍTULO III

DO TRABALHO HÍBRIDO

Art. 15. Os(As) servidores(as) poderão, a critério das chefias imediata e mediata da unidade, e nos termos do art. 16, § 2º, desempenhar suas atividades na modalidade de trabalho híbrido.

§ 1º A quantidade de servidores(as) em regime de trabalho híbrido será definida pelas chefias imediata e mediata, considerando a adequação ao tipo de trabalho proposto e a capacidade de funcionamento das unidades em que haja atendimento ao público externo ou interno, devendo ser preservado, em qualquer situação, o mínimo de 2 (dois) servidores(as) efetivos em trabalho presencial na unidade, desde que observadas 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, conforme norma vigente;

II - implementação do Catálogo de Atividades da Unidade - CAU;

III - compatibilidade das atividades com a modalidade de trabalho híbrido;

IV - estabelecimento de planos de trabalho e de metas de desempenho a serem alcançadas na execução das tarefas, mediante acordo firmado entre a chefia imediata e o(a) servidor(a);

V - participação em oficina de orientação promovida pela SGP, a ser regularmente ofertada.

§ 2º Excepcionalmente em zonas eleitorais com apenas 2 (dois/duas) servidores(as) efetivos(as), apenas o(a) servidor(a) não ocupante do cargo de chefe de cartório poderá laborar em regime de trabalho híbrido e desde que haja ao menos um(uma) servidor(a) requisitado(a) em atividade na zona eleitoral.

§ 3º É facultado à chefia imediata proporcionar o revezamento entre os(as) servidores(as), para fins de regime de trabalho híbrido.

§ 4º Cabe à chefia imediata, em conjunto com o(a) servidor(a), definir como será realizado o acompanhamento e a avaliação das entregas a serem realizadas nos dias de trabalho híbrido.

§ 5º A SGP adotará as providências de que tratam os incisos I e II do § 1º do art. 8º também em relação aos(às) servidores(as) que estiverem realizando suas atividades na modalidade de trabalho híbrido;

§ 6º O(A) servidor(a) deverá cumprir a jornada integral no regime de trabalho híbrido, com registro de frequência em sistema específico nos dias de trabalho presencial, e com o atingimento das metas nos dias em que realizar as atividades fora das dependências do Tribunal ou cartório eleitoral.

CAPÍTULO IV

DA ADESÃO

Art. 16. A adesão ao teletrabalho e ao trabalho híbrido é facultativa e o deferimento é discricionário, a critério da chefia imediata e, em relação aos(às) servidores(as) lotados(as) em cartório eleitoral, do(a) juiz(a) eleitoral, podendo ser requerida por qualquer servidor(a) em exercício no TRE/BA, ressalvadas as vedações contidas no art. 18.

§ 1º O regime do teletrabalho e do trabalho híbrido não constitui direito subjetivo, podendo ser revertido a qualquer tempo para o trabalho presencial, na forma prevista nesta Portaria.

§ 2º As solicitações de adesão ao teletrabalho e ao trabalho híbrido devem ser realizadas por meio do SEI ou outro sistema utilizado para esse fim, mediante o preenchimento de formulário próprio e declaração de compromisso, e devem ser protocoladas com antecedência mínima de 15 (quinze) dias do início do período pretendido para adesão, sob pena de indeferimento.

§ 3º Os processos administrativos criados nos termos do parágrafo anterior serão encaminhados à SGP para instrução.

§ 4º A participação do(a) servidor(a) no teletrabalho e no trabalho híbrido condiciona-se à aprovação do(a) Presidente, após a instrução do processo administrativo.

§ 5º A chefia imediata do(a) requerente do teletrabalho e do trabalho híbrido estabelecerá, em conjunto com o(a) servidor(a), os termos do Plano Individual de Trabalho (PIT), em consonância com as metas da equipe.

CAPÍTULO V

DAS VEDAÇÕES

Art. 17 É vedada a realização do teletrabalho e do trabalho híbrido pelo(a) servidor(a) que:

I - esteja nos 2 (dois) primeiros anos do estágio probatório;

II - esteja lotado a menos de 1 (um) ano no Tribunal e a menos de 3 (três) meses de labor presencial na respectiva unidade administrativa, ressalvadas as situações em que haja interesse da Administração;

III - apresente contraindicações por motivo de saúde, constatadas em perícia médica pela unidade de saúde do Tribunal;

- IV - tenha sofrido penalidade disciplinar nos 2 (dois) anos anteriores, a contar do requerimento;
- V - tenha sido desligado do teletrabalho ou do trabalho híbrido nos últimos 12 (doze) meses pelo não atingimento de metas ou não cumprimento das regras estabelecidas nesta Portaria;
- VI - exerça 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;
- VII - tenha saldo negativo em banco de horas;
- VIII - ocupe cargo em comissão (CJ-1 a CJ-4) e função comissionada (FC-5 e FC-6), salvo aqueles (as) que, na data da publicação desta Portaria, estejam nessas modalidades de trabalho;
- IX - não tenha realizado exame periódico de saúde, vedada a apresentação de qualquer termo de recusa;
- X - lotado(a) em zona eleitoral não saneada.

§ 1º É considerada zona não saneada aquela que se enquadre em qualquer das seguintes situações:

- a) possuir processos com mais de 30 (trinta) dias sem movimentação; ou
- b) ter sido instada por qualquer das unidades da Presidência ou da Corregedoria nos últimos 3 (três) meses; ou
- c) ter recebido, a pedido ou de ofício, apoio de qualquer das unidades da Presidência ou Corregedoria nos últimos 3 (três) meses; ou
- d) possuir prazo em aberto de determinação não atendida relativo a relatórios de inspeção ou de programas institucionais promovidos pela Presidência ou Corregedoria.

§ 2º Não se aplicam as vedações previstas nos incisos I, II, IV, VII, VIII e X às hipóteses contidas nos incisos I e II do art. 14.

§ 3º O(A) servidor(a) que possuir saldo negativo de banco de horas deverá realizar as compensações devidas na modalidade presencial para que possa requerer a modalidade de teletrabalho.

CAPÍTULO VI

DO CATÁLOGO DE ATIVIDADES DA UNIDADE

Art. 18. O Catálogo de Atividades da Unidade (CAU), requisito indispensável para que a unidade possa ter servidor(a) na modalidade de teletrabalho e de trabalho híbrido, será implementado mediante formulário próprio, disponível no Sistema Eletrônico de Informações ¿ SEI.

§ 1º O formulário a que se refere o *caput* deste artigo conterá:

- I - a descrição das atividades passíveis ou não de realização de forma remota;
- II - a indicação de faixas de complexidade para cada atividade.

§ 2º As atividades e os projetos a serem incluídos no CAU devem guardar relação com as entregas e resultados da unidade de lotação do(a) servidor(a), podendo fundamentar-se, entre outros elementos:

- I - nos levantamentos realizados para fins de dimensionamento da força de trabalho (DFT);
- II - nas competências técnicas exigidas para o desempenho das atividades da unidade;
- III - nas atribuições institucionais da respectiva unidade;
- IV - no plano estratégico do Tribunal.

Art. 19. Para solicitar a aprovação do CAU, o(a) gestor(a) da unidade criará processo específico no SEI, observado o art. 18 desta portaria, e o encaminhará à Secretaria de Gestão de Pessoas, para análise das atividades e dos indicadores de produtividade.

§ 1º Avaliado pela SGP, o catálogo proposto pela unidade será encaminhado à Presidência para homologação.

§ 2º O CAU deverá ser atualizado sempre que houver alterações nas atribuições regimentais da respectiva unidade.

§ 3º As unidades com atividades regulamentares idênticas deverão ter CAU único, com orientação prévia da SGP.

CAPÍTULO VII

DO PLANO DE TRABALHO E DAS METAS DE DESEMPENHO

Art. 20. O Plano Individual de Trabalho (PIT) deverá contemplar, no mínimo:

I - a descrição das atividades, iniciativas e/ou projetos definidos no CAU, com o detalhamento dos procedimentos de trabalho a serem desempenhados pelo(a) servidor(a);

II - as metas de desempenho quantitativas e/ou qualitativas a serem alcançadas;

III - em relação ao teletrabalho, o período do dia em que o(a) servidor(a) estará disponível para o trabalho, observado o horário entre às 7h e às 19h, fixando-se, preferencialmente, o síncrono com o horário de expediente;

IV - a(s) plataforma(s) de comunicação entre chefia e o(a) servidor(a);

V - a periodicidade mínima em que o(a) servidor(a) deverá reunir-se, presencialmente ou de forma remota, com a chefia imediata;

VI - o prazo em que o(a) servidor(a) estará sujeito(a) ao teletrabalho.

Parágrafo único. Na hipótese de incompatibilidade entre o horário de trabalho do(a) servidor(a) em regime de teletrabalho 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.

Art. 21. As metas de desempenho poderão ser diárias, semanais, quinzenais e/ou mensais, e serão aferidas:

I - por tempo de resposta, em se tratando de atividade de demanda incerta ou variável;

II - pela quantidade de ações específicas a serem realizadas em determinado lapso de tempo, quando se tratar de atividade rotineira, operacional ou de demanda contínua;

III - por cumprimento de etapas de projeto ou estudos detalhados no plano de trabalho, em face do esforço temporário empreendido com um objetivo preestabelecido, definido e claro.

§ 1º A meta de desempenho do(a) servidor(a) em regime de teletrabalho será, no mínimo, 15% (quinze por cento) superior àquela estipulada para os que executarem as mesmas atividades presencialmente.

§ 2º O PIT poderá contemplar os diferentes tipos de metas previstas no caput e incisos deste artigo, devendo ser discriminada a atividade e/ou etapa a ser desempenhada no período acordado ou, na hipótese do inciso I do caput, o tempo de resposta.

§ 3º As ausências para participação em cursos, treinamentos e eventos deverão ser consideradas para fins de ajustes das metas e organização do trabalho.

§ 4º Outras espécies de meta de desempenho poderão ser definidas pela chefia imediata do(a) servidor(a), desde que mensuráveis objetivamente, como quantidade, qualidade, satisfação do cliente e tempo.

§ 5º As ausências consideradas como efetivo exercício, as licenças autorizadas por lei, o usufruto de banco de horas e os atestados médicos devidamente homologados terão o efeito de reduzir as metas na proporção dos dias úteis de afastamento justificado do trabalho.

§ 6º Os(As) servidores(as) em condições especiais de trabalho de que trata a Resolução CNJ nº 343/2020 e a Instrução Normativa TRE/BA nº 5/2021, bem como os que tenham dependentes na mesma condição, assim também aqueles(as) em licença ou remoção para acompanhar cônjuge ou companheiro(a), não sofrerão acréscimo da meta de desempenho em razão do teletrabalho.

§ 7º O(A) servidor(a) beneficiado(a) com horário especial sujeito à compensação de horário ficará sujeito à meta de desempenho prevista no § 1º deste artigo;

§ 8º A Administração poderá realizar o monitoramento constante das atividades e das entregas realizadas pelas unidades do TRE/BA, por intermédio de painéis BI (área fim e área meio) e de relatórios.

CAPÍTULO VIII

DOS DEVERES DOS(AS) SERVIDORES(AS)

Art. 22. Constitui dever do(a) servidor(a) em regime de teletrabalho e de trabalho híbrido:

I - cumprir, no mínimo, a meta de desempenho estabelecida, com a qualidade exigida pelas chefias imediata e mediata da unidade;

II - atender às convocações para comparecimento às dependências do órgão, sempre que houver necessidade da unidade ou interesse da Administração;

III - manter os dados cadastrais e telefones de contato permanentemente atualizados e ativos nos dias úteis, inclusive para atendimento ao público interno e externo, respeitando-se o horário de expediente fixado pelo Tribunal;

IV - consultar diariamente, em dias úteis, o Sistema Eletrônico de Informações (SEI) e a sua caixa de correio eletrônico institucional;

V - manter a chefia imediata informada acerca da evolução do trabalho e de eventuais dificuldades, tais como afastamentos, licenças ou outros impedimentos que possam atrasar ou prejudicar o alcance das metas de desempenho;

VI - preservar o sigilo dos dados acessados de forma remota, mediante observância das normas internas de segurança da informação e da comunicação;

VII - participar obrigatoriamente das atividades de orientação e capacitação, relacionadas ao teletrabalho e ao trabalho híbrido, proporcionadas pelo Tribunal;

VIII - reunir-se, virtual ou presencialmente, com a chefia imediata, conforme periodicidade indicada no PIT, para apresentar resultados parciais e finais e obter orientações e informações, de modo a proporcionar o acompanhamento dos trabalhos;

IX - permanecer em disponibilidade, inclusive para atendimento ao público interno e externo, respeitando-se a jornada de trabalho e o horário de expediente, na hipótese da atividade constar do PIT;

X - realizar exame periódico de saúde, vedada a apresentação de qualquer termo de recusa;

XI - encaminhar os atestados médicos ao serviço de saúde do Tribunal;

XII - participar de capacitação presencial quando demandado;

XIII - arcar com as despesas decorrentes do deslocamento, quando necessário, para comparecimento às dependências do Tribunal ou cartório eleitoral; e

XIV - comparecer ao menos 1 (um) dia no Tribunal ou cartório eleitoral a cada 3 (três) meses, exceto se estiver fora da sede de jurisdição do Tribunal ou no exterior, hipóteses em que deverá comparecer ao menos 5 (cinco) dias a cada ano de trabalho.

§ 1º O trabalho deverá ser realizado diretamente pelo(a) servidor(a) em regime de teletrabalho e de trabalho híbrido, sendo vedada a utilização de terceiros, servidores(as) ou não, para o cumprimento das metas estabelecidas.

§ 2º Fica vedado o contato do(a) servidor(a) com partes ou advogados(as) vinculados(as), direta ou indiretamente, aos dados acessados pelo(a) servidor(a) ou àqueles disponíveis à sua unidade de trabalho, salvo quando tal atividade estiver indicada no plano individual de trabalho.

§ 3º No caso de descumprimento dos deveres estabelecidos neste artigo, ou em caso de denúncia motivada e identificada, o(a) servidor(a) deverá prestar esclarecimentos à chefia imediata, que os repassará ao(à) gestor(a) da unidade, o qual determinará, se for o caso, a imediata suspensão do teletrabalho ou do trabalho híbrido.

§ 4º Além da suspensão do regime de teletrabalho ou do trabalho híbrido conferido ao(à) servidor(a), a autoridade competente promoverá a abertura de procedimento administrativo disciplinar para apuração de responsabilidade, quando for o caso.

§ 5º O disposto nos incisos II, XII e XIV não se aplicam ao(a) servidor(a) que esteja em regime de teletrabalho em razão:

- a) da conversão do direito à remoção para acompanhar cônjuge ou companheiro(a), da remoção por motivo de saúde, bem como da licença por motivo de afastamento de cônjuge;
- b) em condição especial de trabalho, nos termos da Resolução CNJ nº 343/2020 e Instrução Normativa TRE/BA nº 05/2021, exceto quando houver expressa autorização da junta médica;
- c) da conversão do pedido de afastamento para estudo no exterior deferido;

§ 6º Os(As) servidores(as) que se encontrem no exterior deverão arcar integralmente com os custos de tradução para o vernáculo dos exames médicos periódicos, bem como a realização das perícias e juntas médicas locais ou no exterior, se necessário.

§ 7º Ao(À) servidor(a) em teletrabalho, poderá ser concedida, a pedido do(a) interessado(a), autorização de deslocamento para fins de participação presencial em eventos de capacitação promovidos pela Administração.

Art. 23. Compete exclusivamente ao(à) servidor(a) providenciar a estrutura física e tecnológica necessária à realização do teletrabalho ou do trabalho híbrido, mediante uso de equipamentos adequados, conforme padrão de ergonomia e requisitos mínimos dos equipamentos de informática.

§ 1º Antes do início do regime de teletrabalho ou de trabalho híbrido, o(a) servidor(a) deverá firmar declaração de que a estrutura utilizada para a execução das atividades atende aos requisitos previstos no *caput*, podendo, se necessário, solicitar orientação técnica à Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação (STI).

§ 2º O acesso remoto à infraestrutura tecnológica do Tribunal e dos cartórios só será franqueado a servidores(as) em teletrabalho por meio de rede privada virtual (VPN).

CAPÍTULO IX

DOS DEVERES DA CHEFIA IMEDIATA

Art. 24. São deveres da chefia imediata:

- I - definir o quantitativo de servidores(as) da unidade que realizarão atividades em regime de teletrabalho e trabalho híbrido, observados os limites de que tratam o *caput* e o § 2º do art. 6º desta Portaria;
- II - indicar, entre os(as) servidores(as) interessados(as), aqueles(as) que realizarão atividades em regime de teletrabalho e de trabalho híbrido;
- III - estabelecer as metas a serem alcançadas e definir os termos do plano individual de trabalho;
- IV - estabelecer, em acordo com o(a) servidor(a), o período do dia em que este(a) estará à disposição para o teletrabalho, preferencialmente em horário síncrono ao do Tribunal;
- V - acompanhar o desenvolvimento das tarefas/atividades e a adaptação do(a) servidor(a) em teletrabalho e em trabalho híbrido;
- VI - controlar os resultados obtidos, aferir e monitorar o cumprimento das metas estabelecidas, bem como avaliar a qualidade das entregas e do trabalho apresentado;
- VII - encaminhar, semestralmente, à área de gestão de pessoas, relatório das atividades realizadas mês a mês do(a) servidor(a) em teletrabalho;
- VIII - informar à área de gestão de pessoas sobre as mudanças de modalidades de trabalho do(a) servidor(a) da equipe;
- IX - desautorizar o teletrabalho ao(à) servidor(a) que descumpra o disposto nesta Portaria e informar à SGP;

X - manter contato permanente com o(a) servidor(a) para repassar instruções de serviço e manifestar considerações sobre sua atuação;

XI - dar ciência ao superior hierárquico sobre a evolução do teletrabalho e do trabalho híbrido, as dificuldades encontradas e quaisquer outras situações que mereçam ser reportadas;

XII - manter contato permanente com a área de gestão de pessoas, a fim de assegurar o regular cumprimento das regras do teletrabalho e do trabalho híbrido;

XIII - notificar o(a) servidor(a) acerca da necessidade de retorno ao trabalho presencial, observados os prazos previstos nas alíneas do § 1º do art. 28 desta Portaria.

XIV - informar, mensalmente, em sistema próprio, o cumprimento das metas.

CAPÍTULO X

DA CAPACITAÇÃO E DA COMISSÃO DE GESTÃO DO TELETRABALHO E DO TRABALHO HÍBRIDO

Art. 25. A unidade responsável pelas atividades de capacitação promoverá ações sobre telegestão, produtividade e gestão de equipes, preferencialmente de forma remota.

§ 1º A participação das chefias nas ações mencionadas no caput deste artigo, no mínimo a cada 12 (doze) meses, é obrigatória para aqueles que possuam, em sua equipe, servidor(a) no teletrabalho e no trabalho híbrido, sob pena da não manutenção da equipe na respectiva modalidade de trabalho.

§ 2º A participação de servidor(a) nas ações mencionadas no caput deste artigo, no mínimo a cada 12 (doze) meses, é obrigatória para a permanência em regime de teletrabalho e no trabalho híbrido.

Art. 26. Fica instituída a Comissão de Gestão do Teletrabalho e do Trabalho Híbrido - CGTH, responsável por acompanhar e avaliar essas 2 (duas) modalidades de trabalho, que será coordenada pelo(a) titular da Secretaria de Gestão de Pessoas, e será composta também por um representante da Presidência, da Corregedoria, da Diretoria-Geral e da Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação - STI e terá a finalidade de assegurar a utilização adequada do teletrabalho e do trabalho híbrido, observadas as seguintes atribuições:

I - zelar pela observância das regras constantes desta Portaria;

II - apresentar, anualmente, ao(à) Presidente, ao(à) Corregedor(a), ao Secretário(a)-Geral da Presidência ou ao(à) Diretor(a)-Geral relatório de gestão e parecer técnico sobre a efetividade das modalidades de trabalho, a partir dos resultados auferidos pela unidade competente;

III - propor diretrizes, sugerir a revisão de procedimentos e recomendar boas práticas.

§ 1º Caberá ao Presidente do Tribunal, mediante portaria, designar o nome dos membros da CGTH.

§ 2º O(A) Presidente da CGTH poderá convocar a participação de servidor(a) não integrantes da referida comissão, conforme o assunto.

CAPÍTULO XI

DA SUSPENSÃO E DO DESLIGAMENTO DO TELETRABALHO E DO TRABALHO HÍBRIDO

Art. 27. O(A) servidor(a) que realizar atividades em regime de teletrabalho ou de trabalho híbrido poderá solicitar, a qualquer tempo, o retorno à modalidade presencial, com comunicação prévia à chefia imediata.

Art. 28. As chefias imediata e mediata deverão desligar o(a) servidor(a) do teletrabalho e do trabalho híbrido:

I - por solicitação do(a) próprio(a) servidor(a);

II - no interesse da Administração, por razão de conveniência, necessidade ou redimensionamento da força de trabalho;

III - em razão da designação para a execução de outra atividade não abrangida pelo teletrabalho;

IV - pelo descumprimento das metas e obrigações no teletrabalho, seja pela insuficiência do desempenho das atribuições (qualidade/quantidade do trabalho) ou pelo descumprimento das atribuições e responsabilidades do cargo.

§ 1º Sem prejuízo da continuidade do cumprimento do plano de trabalho e das metas estabelecidas, o retorno do(a) servidor(a) ao trabalho presencial nas dependências do TRE/BA ou cartório eleitoral ocorrerá a partir da notificação pela chefia imediata:

- a) em até 3 (três) dias úteis no caso de teletrabalho exercido no Estado da Bahia;
- b) em até 30 (trinta) dias corridos no caso de teletrabalho exercido em outra unidade federativa do território nacional; e
- c) em até 60 (sessenta) dias corridos no caso do teletrabalho exercido fora do território nacional.

§ 2º O(A) servidor(a) em teletrabalho que for 1º (primeiro) substituto deverá retornar ao trabalho presencial nos afastamentos não voluntários do titular que excedam 10 (dez) dias, e nos afastamentos voluntários que excedam 3 (três) dias. Em caso de impedimento legal do 1º (primeiro) substituto, essa regra também se aplica ao 2º (segundo) substituto.

§ 3º A chefia imediata ou mediata deverá suspender o trabalho híbrido quando houver o descumprimento do acordo celebrado, bem como quando houver insuficiência das entregas das respectivas atividades.

§ 4º A chefia imediata ou mediata deverá comunicar à SGP os casos em que houver desligamento de servidor(a) do teletrabalho, informando a data do retorno ao trabalho presencial.

Art. 29. A modalidade de teletrabalho ou de trabalho híbrido fica suspensa:

I - no período de 45 (quarenta e cinco) dias anteriores à data fixada para o encerramento do cadastramento eleitoral até a data final para a diplomação dos eleitos, nas Eleições Municipais, e até o dia 31 de outubro, no ano em que se realizarem Eleições Gerais, conforme calendário eleitoral;

II - no período de 60 (sessenta) dias anteriores à data fixada para realização de eleição suplementar, até a proclamação dos eleitos, na própria zona eleitoral, ou em todo o Tribunal, quando se tratar de eleição suplementar estadual;

III - no período de 30 (trinta) dias anteriores à data fixada para a realização de plebiscitos e referendos municipais, ou 60 (sessenta) dias antes de plebiscitos e referendos de amplitude estadual ou nacional, até a data de proclamação do resultado, nos termos do [art. 10 da Lei nº 9.709/1998](#).

§ 1º A qualquer tempo, a Presidência do Tribunal poderá suspender o regime de teletrabalho ou de trabalho híbrido pelo período que entender necessário:

I - na Secretaria do Tribunal, de ofício ou a pedido da(s) chefia(s) imediata(s) ou mediata(s) da(s) unidade(s) administrativa(s) envolvida(s);

II - nos cartórios eleitorais, de ofício ou mediante entendimento mantido com a Corregedoria Regional Eleitoral.

§ 2º O teletrabalho ou o trabalho híbrido será suspenso, ainda, nas seguintes situações:

I - para suprir as ausências e os afastamentos legais de servidor(a) em trabalho presencial;

II - para a participação em cursos, quando autorizada pela Secretaria de Gestão de Pessoas ou Escola Judiciária Eleitoral;

III - para viagens a serviço ou realização de visitas técnicas ou ainda, mediante convocação do(a) gestor(a) da unidade;

IV - sempre que o interesse público exigir.

§ 3º A suspensão do regime de teletrabalho ou de trabalho híbrido não se aplica a servidor(a) com atribuições diretamente atinentes à área de Tecnologia da Informação e Comunicação, bem como cuja situação se enquadre em alguma das hipóteses previstas no § 5º do art. 22 desta Portaria.

CAPÍTULO XII

DA EQUIPE DE TRABALHO REMOTO

Art. 30. Fica autorizada a convocação para a Equipe de Trabalho Remoto, composta por servidores (as) que já estejam em teletrabalho, com o objetivo de, no interesse da Administração, oferecer apoio em atividades específicas a unidades do Tribunal e de cartórios eleitorais diversas da respectiva lotação.

§ 1º A Equipe de Trabalho Remoto poderá ser composta por servidores(as) lotados(as) em quaisquer unidades jurisdicionais ou administrativas, que deverão atuar em teletrabalho na equipe, em dedicação exclusiva, sem alteração da unidade de lotação do(a) servidor(a).

§ 2º O(A) gestor(a) da equipe de trabalho deverá elaborar o PIT em conjunto com o(a) servidor(a) convocado(a).

CAPÍTULO XIII

DO TRABALHO REMOTO DE SERVIDORES(AS) SEM ACESSO TEMPORÁRIO ÀS DEPENDÊNCIAS DO CARTÓRIO ELEITORAL

Art. 31. Fica assegurado o pleno exercício, mediante trabalho remoto, que não se confunde com o regime de teletrabalho, das respectivas funções afeitas ao(à) servidor(a) lotado(a) em cartório eleitoral que esteja em reforma ou cujas dependências encontram-se temporariamente inacessíveis.

§ 1º Na hipótese do caput, não haverá o estabelecimento de metas e o horário de trabalho será cumprido de forma síncrona.

§ 2º A STI providenciará as condições necessárias ao registro da frequência em tais situações.

§ 3º Os(as) servidores(as) em trabalho remoto ficam obrigados(as) a apresentar à Presidência relatório das atividades realizadas no respectivo período, em até 30 (trinta) dias após o retorno às atividades presenciais.

CAPÍTULO XIV

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 32. Compete à Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação (STI) viabilizar o acesso remoto e controlado do(a) servidor(a) em teletrabalho e em trabalho híbrido aos sistemas do Tribunal, bem como divulgar os requisitos tecnológicos mínimos para acesso aos serviços.

Parágrafo único. O(A) servidor(a) em teletrabalho e em trabalho híbrido poderá valer-se do serviço de suporte ao usuário, observado o horário de expediente, restrito ao acesso e funcionamento dos sistemas do Tribunal.

Art. 33. A SGP promoverá a difusão de conhecimentos relativos ao teletrabalho e ao trabalho híbrido e de orientações para saúde e ergonomia, mediante cursos, oficinas, palestras e outros meios que entender cabíveis.

Parágrafo único. Será promovida a capacitação de gestores(as) e servidores(as) envolvidos(as) com o regime de teletrabalho e com o trabalho híbrido, devendo ocorrer, no mínimo, uma ação anual de capacitação e/ou de troca de experiências para servidores(as) que optarem por essas modalidades de trabalho e respectivos gestores(as).

Art. 34. O atendimento ao público externo e interno deverá ser mantido com a mesma qualidade de prestação de serviço, independentemente de a unidade possuir servidores(as) em regime de teletrabalho ou de trabalho híbrido.

Art. 35. As atividades de teletrabalho ou de trabalho híbrido são regidas por todos os atos normativos disciplinadores do uso de Tecnologia da Informação e Comunicação vigentes no TRE /BA, tais como a Política de Segurança da Informação, a Política de Gestão de Riscos, planos estratégicos, planos diretores e outros planos auxiliares, normas atinentes à proteção, privacidade e confidencialidade de dados, proteção de direitos autorais, dentre outros aplicáveis.

Parágrafo único. Os(A)s servidores(as) em regime de teletrabalho e de trabalho híbrido deverão observar estritamente as normas previstas no caput deste artigo.

Art. 36. O teletrabalho e o trabalho híbrido deverão ser desempenhados por meio de computador, ficando vedada a prática do teletrabalho e do trabalho híbrido por meio de dispositivos do tipo *tablet*, celulares, consoles de jogos ou outros similares.

Art. 37. Todos os equipamentos utilizados para o teletrabalho e para o trabalho híbrido deverão ser de propriedade e de total responsabilidade do(a) servidor(a), ficando expressamente vedado o teletrabalho a partir de equipamentos de terceiros, alugados, emprestados, *business centers*, *lanhouses*, aeroportos, hotéis, cibercafé, bibliotecas, totens ou quaisquer outros similares.

§ 1º O Tribunal não arcará com qualquer custo para aquisição de bens ou serviços destinados ao (à) servidor(a) em teletrabalho, à exceção daqueles servidores(as) que estejam em condição especial de trabalho ou em trabalho remoto, para os(as) quais poderão ser fornecidos, em havendo disponibilidade cadeira e mesa ergonômicas e computador, ouvida a junta médica do Tribunal, exclusivamente em relação à condição especial de trabalho, quanto a imprescindibilidade do fornecimento de referidos bens para o exercício de suas atribuições.

§ 2º Fornecidos os bens, nos termos do parágrafo anterior, o(a) servidor(a) beneficiado(a) deverá assinar termo de responsabilidade, ficando responsável pelo transporte dos referidos bens até o local de uso e sua devolução ao tribunal após o término do teletrabalho, bem como à reposição ao erário nas situações de dano.

Art. 38. Fica vedada a prática do teletrabalho e do trabalho híbrido a partir de conexão à rede internet que não seja de total responsabilidade do(a) servidor(a), de conexões *wi-fi* públicas ou de terceiros, tais como *business centers*, *lanhouses*, aeroportos, hotéis, *cyber cafés*, bibliotecas, *totens*, ou quaisquer outros similares.

Art. 39. É de inteira responsabilidade do(a) servidor(a) em regime de teletrabalho e de trabalho híbrido zelar pelas condições tecnológicas adequadas, devendo manter atualizados seus sistemas e *softwares*, antivírus, proteção contra *malwares*, dentre outros necessários.

Art. 40. O(A) servidor(a) também deverá zelar pela integridade de todos os seus recursos computacionais, principalmente no tocante às práticas e às precauções de segurança da informação preconizadas pela STI.

Art. 41. Deve ser garantido o direito à desconexão digital, respeitando-se o período de descanso com vistas ao equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

Art. 42. Deverá ser mantido em teletrabalho todos(as) os(as) servidores(as) que já estejam com referido benefício deferido pelos normativos vigentes neste Tribunal, pelo restante do prazo em que foram deferidos.

Art. 43. Os casos omissos serão resolvidos pela Presidência do Tribunal.

Art. 44. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação, revogando-se a Portaria TRE/BA nº 930, de 27 de outubro de 2023.

Desembargador ABELARDO PAULO DA MATTA NETO

Presidente do Tribunal Regional Eleitoral da Bahia

ATOS DO DIRETOR GERAL

DECISÕES/DESPACHOS

PORTARIA TRE-BA Nº 359, DE 29 DE MAIO DE 2025

O DIRETOR-GERAL DA SECRETARIA DO TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA BAHIA, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo art. 167, da Resolução Administrativa nº 27, de 26 de agosto de 2024, e tendo em vista o constante no Processo SEI n.º 0006342-65.2025.6.05.8000, RESOLVE: