



JUSTIÇA FEDERAL
Tribunal Regional Federal da 3ª Região

COMUNICADO CONJUNTO SEGE/UGEP/NUGP Nº 006/2022

AGOSTO/2022

**Assunto: Perguntas e Respostas Resolução Pres. 514_2022 Alterada
Pela Resolução 530_2022**

Senhores Gestores e Servidores,
Senhoras Gestoras e Servidoras,

No intuito de dirimir as dúvidas suscitadas até o momento, relacionadas à Resolução PRES nº 514, de 28 de abril de 2022, alterada pela Resolução PRES nº 530, de 08 de julho de 2022, apresentamos comunicado conjunto contendo perguntas acompanhadas das respectivas respostas, conforme segue:

1. Já é possível fazer o pedido de trabalho não presencial?

Resposta: Os pedidos de trabalho não presencial deverão ser encaminhados somente pelo e-GP, que está em fase de ajustes, com previsão para liberação a partir do dia 10/08/2022.

2. Em que momento deve ser encaminhado o pedido de trabalho não presencial para as áreas de gestão de pessoas?

Resposta: Nos termos da Resolução PRES nº 514/2022, alterada pela Resolução PRES nº 530/2022, as áreas de gestão de pessoas não mais atuarão na homologação dos pedidos de trabalho não presencial, cabendo ao gestor da unidade a apreciação e autorização dos planos de trabalho, com 20 dias de antecedência da data informada para o seu início, ficando a área de gestão de pessoas responsável pelos devidos registros. A declaração do servidor e a aprovação do plano de trabalho pelo gestor implicam em presunção quanto à efetiva verificação do preenchimento dos requisitos para concessão do trabalho não presencial.

3. Como deve ser solicitado o trabalho não presencial nos termos do art. 17 da Resolução PRES nº 514/2022?

Resposta: Em razão da obrigatoriedade da comprovação documental, após prévio acordo com o gestor da unidade, deverá ser preenchido no sistema e-GP o plano de trabalho com os documentos comprobatórios das circunstâncias indicadas no art. 17.

4. Novo pedido de trabalho não presencial poderá ser formulado em expediente SEI já homologado ou em novo expediente?

Resposta: Após a disponibilização do sistema, os novos planos de trabalho, com base na Resolução PRES nº 514/2022, deverão ser elaborados **exclusivamente** por meio do sistema e-GP.

5. Os planos de trabalho aprovados com base na Resolução PRES nº 370/2020 serão aproveitados?

Resposta: Não. Todos serão desconsiderados e deverão ser elaborados novos planos de trabalho com base na Resolução PRES nº 514/2022, no sistema e-GP.

6. No caso de plano de trabalho aprovado com base na Resolução PRES nº 370/2020, com prazo a expirar antes de 05/09/2022, data de início da vigência do novo normativo, qual procedimento a ser observado nesse período?

Resposta: Os planos de trabalho não presencial considerados provisoriamente homologados, bem como os planos homologados e vigentes, assim permanecerão até dia 04/09/2022, nos termos do Comunicado nº 3, que contemplou os planos não inseridos em sistema.

7. Situação envolvendo parto prematuro e tratamento psiquiátrico em razão de depressão pós-parto, sendo que o filho completará um ano no final de setembro, autoriza o pedido de trabalho não presencial integral com base nos arts. 3º, inciso IV, e art. 17, incisos II e VI?

Resposta: Poderá ser requerido ao gestor da unidade o trabalho não presencial de forma integral, apresentando o documento que comprove a condição de lactante até a criança completar um ano de idade. Em relação à continuidade de manutenção dessa condição, caberá ao gestor avaliar oportunamente, observando os critérios da Resolução PRES nº 514/2022, bem como as possibilidades da unidade considerando a situação dos demais membros de sua equipe de trabalho.

8. Qual procedimento para realização de trabalho não presencial em situação envolvendo servidor deficiente, com tal condição formalmente reconhecida pelo órgão, considerando os termos das Resoluções PRES nºs 514/2022 e 423/2021?

Resposta: O pedido para realização do trabalho não presencial, nos termos do art. 17, I, da Resolução PRES nº 514/2022, poderá ser feito por meio do sistema e-GP, assinalando a sua condição e juntando documentação comprobatória. Lembrando que, mesmo na condição de deficiente, a autorização para a realização do trabalho não presencial caberá ao gestor da unidade. Caso a deficiência não tenha sido ainda constatada pelo órgão, o servidor deverá primeiramente requerer o enquadramento às áreas de

saúde de cada órgão por e-mail institucional até que seja disponibilizado formulário próprio no sistema e-GP.

9. Qual procedimento para realização de trabalho não presencial, havendo dependentes legais com deficiência ou doença grave (art. 6º, inc. XIV, da Lei nº 7.713/1988), considerando os termos das Resoluções PRES nºs 514/2022 e 423/2021?

Resposta: O pedido para realização do trabalho não presencial, nos termos do art. 17, I, da Resolução PRES nº 514/2022, poderá ser feito por meio do sistema e-GP, assinalando a condição do dependente e juntando documentação comprobatória. Lembrando que, mesmo na condição de servidor com dependente deficiente ou com doença grave, a autorização para a realização do trabalho não presencial caberá ao gestor da unidade.

Caso a deficiência não tenha sido ainda constatada pelo órgão, o servidor deverá primeiramente requerer o enquadramento às áreas de saúde de cada órgão por e-mail institucional até que seja disponibilizado formulário próprio no sistema e-GP.

10. O teletrabalho integral poderá ser concedido a qualquer servidor ou apenas aos que estiverem no rol do art. 17?

Resposta: Desde que o gestor da unidade observe as vedações contidas nos arts. 1º e 16, as circunstâncias elencadas nos arts. 15-A, 15-D, 17, bem como as exigências do art. 18 da norma, o teletrabalho integral ou parcial poderá ser concedido a todos os servidores, devendo sempre ser observado o percentual mínimo de 40% em trabalho presencial.

11. Ante a inclusão da Sessão III-B, "Do trabalho não presencial com residência em outra unidade federativa ou fora do município da lotação", pode-se considerar que residir fora da subseção é uma das possibilidades de concessão do teletrabalho integral?

Resposta: O trabalho não presencial em outra unidade federativa ou fora do município sede da subseção poderá ser admitido em regime de execução integral ou parcial, não significando, contudo,

que os servidores que alteraram ou venham a alterar suas residências para cidades que não a de sua lotação tenham o direito de obter autorização para trabalhar na modalidade não presencial. Compete ao gestor avaliar a solicitação, observando as vedações contidas nos arts. 1º e 16, as circunstâncias elencadas nos arts. 15-A, 15-D e 17, bem como as exigências do art. 18 da norma, observado o percentual mínimo de 40% em trabalho presencial.

- 12.** Há possibilidade de formalização de plano de teletrabalho extemporâneo, considerando afastamentos legais (licença saúde, etc), momento em que os planos de trabalho da unidade foram submetidos à apreciação dos gestores?

Resposta: Cabe ao Gestor da Unidade avaliar a situação, inexistindo nesses casos impedimento ao encaminhamento da autorização do TNP às áreas de Gestão de Pessoas, em prazo inferior ao previsto no art. 20.

- 13.** O rol descrito no art. 17 da Resolução é taxativo ou exemplificativo? Servidores que não estão naquelas condições descritas poderão ter o teletrabalho integral?

Resposta: O rol não é taxativo. Desde que o gestor da unidade observe as vedações contidas nos arts. 1º e 16, as circunstâncias elencadas nos arts. 15-A, 15-D e 17, bem como as exigências do art. 18 da norma, o teletrabalho integral ou parcial poderá ser concedido a todos os servidores, devendo sempre ser observado o percentual mínimo de 40% em trabalho presencial.

- 14.** Para que seja deferido o trabalho não presencial no exterior será necessário cumprir todas as hipóteses dos incisos do art. 15-A, inclusive aquela prevista no inciso IV?

Resposta: O TNP no exterior exige o preenchimento cumulativo dos incisos I a III e de uma das hipóteses previstas no inciso IV do art. 15-A.

- 15.** Sobre a aplicação do art. 15-D, quanto à possibilidade de trabalho não presencial com residência em outra unidade federativa ou fora do Município de lotação, é correto afirmar que para ser deferido o trabalho não presencial integral, bastaria tão somente o preenchimento dos requisitos estabelecidos nos incisos II e III (interesse da Administração e autorização do gestor)?

Resposta: Nas formas dos incisos I a III, poderá ser autorizado o trabalho não presencial em outra Unidade Federativa ou fora do Município sede da subseção (conforme resposta ao item 11), competindo ao gestor avaliar a solicitação, observando as vedações contidas nos arts. 1º e 16, as circunstâncias elencadas nos arts. 15-A, 15-D e 17, bem como as exigências do art. 18 da norma, considerado o percentual mínimo de 40% em trabalho presencial

- 16.** É possível entrar no cálculo de exclusão do percentual previsto no §2º do art. 18 os servidores que estiverem em teletrabalho integral do art. 15-D?

Resposta: Não é possível a exclusão dos servidores que estiverem em teletrabalho integral, por força do art. 15-D, do cômputo do cálculo do percentual previsto no parágrafo 2º do art. 18.

- 17.** No art. 18, §2º constou a necessidade da presença de servidores no percentual ali destacado durante o horário de atendimento ao público externo. No entanto, várias unidades administrativas não prestam atendimento ao público externo. Nestes casos, poderá ser realizado outro horário da atividade presencial?

Resposta: O horário de funcionamento dos prédios da Justiça Federal da 3ª Região é das 09h às 19h (SP) e das 08h às 18h (MS). Dentro destes intervalos é possível a realização de atividade presencial. No entanto, o normativo determina que 40% da força de trabalho da unidade estejam presentes durante o horário de atendimento ao público externo, ou seja, das 12h às 19h (SP) e das 11h às 18h (MS).

- 18.** O trabalho à distância e o trabalho por gestão diferenciada poderão ser realizados integralmente de forma não presencial? Nestes casos, é correto afirmar que não haverá exigência de enquadramento nas hipóteses do art. 17 e não serão exigidos o percentual de 40% e comparecimento de dois dias úteis na semana?

Resposta: O trabalho à distância e o trabalho por gestão diferenciada, quando formalmente autorizados, poderão ser realizados no regime de execução integral.

Em relação ao segundo questionamento, aplica-se, no que for compatível, ao trabalho à distância e ao trabalho por gestão diferenciada, as regras acerca do teletrabalho.

Quanto à exigência de comparecimento mínimo de 40%, não se aplica ao trabalho à distância, nos termos do art. 35, § 2º, sendo aplicável, contudo, ao trabalho por gestão diferenciada.

Em relação ao regime de execução, tanto o trabalho à distância quanto o trabalho por gestão diferenciada poderão ser realizados de forma integral ou parcial, competindo ao gestor (trabalho por gestão diferenciada), ao Diretor-Geral ou ao Diretor do Foro (trabalho à distância) deliberar pela forma de comparecimento do servidor. Ressalte-se que, em relação ao regime de execução parcial, a forma de comparecimento constante do art. 18, § 1º, exige a presença mínima por 2 (dois) dias úteis por semana ou 10 (dez) dias consecutivos por mês.

- 19.** É possível que, mediante decisão do gestor, seja aplicado percentual inferior a 40%, de comparecimento presencial dos servidores para cada unidade de trabalho?

Resposta: Não.

- 20.** Ainda sobre o art. 17, uma vez que o servidor esteja enquadrado em uma das hipóteses e se requerido o teletrabalho, a sua concessão é ato vinculado?

Resposta: Não. Conforme art. 5º da resolução, a realização do trabalho não presencial não constitui direito ou dever do servidor, ainda que a unidade o adote.

- 21.** É correto afirmar que o texto da parte final da alínea 'c', inciso V do art. 17, sobre os idosos comprometidos física e mentalmente, para a concessão do teletrabalho integral, não há necessidade de que sejam dependentes que constem em assentos funcionais?

Resposta: Não é correta essa afirmação. A hipótese prevista na alínea 'c', inciso V do art. 17 trata de remoção por motivo de saúde, de forma que, quanto aos idosos comprometidos física e mentalmente ali referidos, é preciso que sejam dependentes que vivam às expensas do servidor e constem nos assentamentos funcionais, necessitando do servidor para atividades diárias, bem como que sejam atendidos os requisitos para a concessão de remoção.

- 22.** Nas subseções compostas por Vara Federal com JEF Adjunto e o Núcleo de Apoio Regional é possível computar todos os servidores para a contagem do percentual de 40% de trabalho presencial?

Resposta: Não, a contagem deve ser feita separadamente, sendo uma lista da Vara com JEF adjunto e outra do Núcleo de Apoio Regional, pois cada uma delas constitui uma subdivisão administrativa do Poder Judiciário, e é dotada de gestor.

- 23.** Nas subseções em que não há Central de Mandados, os oficiais de justiça estão lotados nas varas. Eles devem ser descontados da força de trabalho para efeito do comparecimento presencial de 40% da equipe?

Resposta: Sim, se as suas atividades somente puderem ser realizadas externamente. Os oficiais de justiça não integram a força de trabalho para efeitos de apuração do percentual de comparecimento presencial, pois a eles foi vedada expressamente

a realização de trabalho não presencial integral, conforme disposto no § 2º do art. 1º da Resolução PRES n.º 514/2022. Contudo, deverão integrar o percentual de 40% no caso de se enquadrarem na hipótese do § 3º do art. 1º da mesma norma.

- 24.** Os agentes de segurança dos gabinetes podem ser contabilizados para os fins do art. 18, §2º, uma vez que agora passou a ser possível que façam teletrabalho?

Resposta: Sim, desde que observado o parágrafo 3º do art. 1º da Resolução 514/2022.

- 25.** Servidor matriculado em faculdade de Ciências Contábeis, em outra cidade do Estado, pode realizar o TNP integral, considerando o disposto no art. 17, IV?

Resposta: A redação do art. 17, IV, permite que o servidor solicite a realização do TNP integral, se o curso for vinculado às atividades realizadas na lotação e impactar no deslocamento para a realização do trabalho presencial, cabendo a avaliação ao gestor da unidade.