



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
Gabinete da Presidência

RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA Nº 002/2023

19 de janeiro de 2023

Institui o trabalho remoto, altera o Ato Regulamentar n. 10/2018, que dispõe sobre o teletrabalho no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, e dá outras providências

O DESEMBARGADOR DO TRABALHO PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO, no uso de suas atribuições legais e regimentais;

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

CONSIDERANDO que o aperfeiçoamento da gestão de pessoas é um dos macrodesafios do Poder Judiciário, a teor da Resolução CNJ 325/2020, o que compreende o conjunto de políticas, métodos e práticas adotados na gestão de comportamentos internos do órgão, favorecendo o desenvolvimento profissional, a capacitação, a relação interpessoal, a saúde e a cooperação, com vistas ao alcance efetivo dos objetivos estratégicos da instituição, a necessidade de motivar e compreender as pessoas, bem como buscar a melhoria do clima organizacional e da qualidade de vida dos servidores;

CONSIDERANDO que o avanço tecnológico possibilita o trabalho a distância;

CONSIDERANDO os estudos constantes do PROAD 5740/2021, acerca do trabalho a distância;

CONSIDERANDO os bons resultados institucionais obtidos com a adoção do trabalho a distância, com destaque para a eficiência na prestação de serviços, a redução dos índices de absenteísmo e a economia de recursos orçamentários;

CONSIDERANDO as vantagens e os benefícios resultantes do trabalho a distância para a Administração, para o servidor, para a sociedade e para o meio ambiente;

CONSIDERANDO a existência de métodos e de ferramentas passíveis de serem aplicados, tanto para trabalhos realizados presencialmente, quanto para trabalhos realizados a distância, com foco em resultados por meio da gestão eficiente de atividades;

CONSIDERANDO o aumento de produtividade e de desempenho por servidor e a redução significativa de despesas pelo Tribunal, resultantes das medidas de isolamento visando ao enfrentamento da pandemia;



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
Gabinete da Presidência

CONSIDERANDO as conquistas que a evolução tecnológica trouxe para o cotidiano da atividade judiciária durante a pandemia do Coronavírus, bem como a necessidade de conjugar os ganhos na qualidade de vida de servidores com o trabalho remoto, em especial em decorrência das dificuldades de mobilidade urbana, assim como a redução de gastos;

CONSIDERANDO as diversas iniciativas, no âmbito da Administração Pública, de adoção do trabalho a distância como modalidade alternativa de trabalho, a exemplo da Resolução 728/2021 do Supremo Tribunal Federal;

CONSIDERANDO as restrições orçamentárias da Justiça do Trabalho a partir da Emenda Constitucional nº 95/2016, que instituiu o Novo Regime Fiscal no âmbito dos Orçamentos Fiscal e da Seguridade Social da União;

CONSIDERANDO as diretrizes estabelecidas pelo Conselho Nacional de Justiça no acórdão proferido no Procedimento de Controle Administrativo – 0002260-11.2022.2.00.0000, e na Resolução CNJ n. 481/2022, especialmente no que se refere às alterações promovidas no artigo 5º da Resolução CNJ n. 227/2016, que regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário;

CONSIDERANDO que a Resolução CNJ n. 227/2016, no artigo 19, delega aos órgãos do Poder Judiciário autoridade para editar atos normativos complementares;

CONSIDERANDO que a Resolução CSJT n. 151, de 29 de maio de 2015, com as alterações promovidas pela Resolução CSJT 293, de 21 de maio de 2021, incorpora a modalidade de teletrabalho às práticas institucionais dos órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus;

CONSIDERANDO a urgente necessidade de adequação da regulação do trabalho a distância, nos Órgãos de Primeiro e Segundo Grau deste Tribunal;

CONSIDERANDO que a Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho no Acompanhamento de Cumprimento de Decisão – 0000401-12.2022.2.00.0500 – concedeu o prazo de 10 (dez) dias, com vencimento em 10.2.2023, para que este Regional preste informações acerca dos procedimentos adotados para o retorno presencial das atividades, nos termos do que restou decidido pelo CNJ nos autos do Procedimento de Controle Administrativo – 0002260-11.2022.2.00.0000;

CONSIDERANDO que a Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho no Acompanhamento de Cumprimento de Decisão – 0000401-12.2022.2.00.0500 – solicitou o envio até o dia 20.1.2023 de cópia do ato normativo relacionado ao cumprimento da decisão proferida pelo CNJ nos autos do Procedimento de Controle Administrativo – 0002260-11.2022.2.00.0000 quanto à regulamentação do trabalho remoto e teletrabalho de servidores;

R E S O L V E, *ad referendum* do Órgão Especial;



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
Gabinete da Presidência

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º As atividades dos servidores em exercício no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região poderão ser executadas a distância, na modalidade remota ou por teletrabalho, observadas as diretrizes, os termos e as condições estabelecidos nesta Resolução.

§ 1º Para a adoção do trabalho a distância fica instituído o modelo diferenciado de gestão de atividades voltado para a entrega de resultados.

§ 2º Para efeito deste artigo, deverão ser observadas a compatibilidade da atividade executada e a adaptabilidade do servidor à instituição do modelo de trabalho.

§ 3º Aplicam-se, ainda, ao teletrabalho as disposições constantes de normativo próprio editado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.

CAPÍTULO II

DOS CONCEITOS E DEFINIÇÕES

Art. 2º Para efeitos desta Resolução e do Ato Regulamentar n. 10/2018, aplicam-se as seguintes definições:

I - trabalho presencial: modalidade de trabalho em que o cumprimento da jornada regular de trabalho do servidor é realizado nas dependências da respectiva unidade de lotação, no âmbito do primeiro e segundo graus do Tribunal;

II - trabalho a distância: modalidade de trabalho em que a prestação dos serviços pelo servidor é realizada fora das dependências da respectiva unidade de lotação, no âmbito do primeiro e segundo graus do Tribunal, seja na modalidade remota ou por teletrabalho;

a) trabalho remoto: modalidade de trabalho a distância em que o cumprimento da jornada regular de trabalho do servidor é realizado parcial - a partir de agora denominado trabalho híbrido - ou integralmente fora das dependências da respectiva unidade de lotação, no âmbito do primeiro e segundo graus do Tribunal, remanescendo ao servidor a obrigação de permanecer à disposição do gestor, no mesmo horário de funcionamento da unidade em que trabalha;

b) teletrabalho: modalidade de trabalho realizado parcial ou integralmente fora das dependências das unidades de primeiro e segundo graus deste Regional, com a utilização de recursos tecnológicos, cujo cumprimento de jornada se dá pelo alcance das metas estabelecidas;



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
Gabinete da Presidência

b.1) teletrabalho integral: modalidade de trabalho executado preponderantemente fora das dependências do órgão, com a utilização de recursos tecnológicos de informação e de comunicação e que compreende a totalidade da jornada de trabalho do servidor dispensado do controle de frequência;

b.2) teletrabalho parcial: modalidade em que o trabalho é executado de forma alternada entre os regimes presencial e de teletrabalho, de acordo com o cronograma específico e utilização de recursos tecnológicos e de informação e de comunicação.

III - trabalho híbrido ou remoto parcial: modalidade de trabalho em que o cumprimento da jornada regular de trabalho do servidor é realizado de forma presencial e remota alternadamente;

IV - unidade: subdivisão administrativa gerida por magistrado ou servidor ocupante de cargo em comissão de natureza gerencial;

V - gestor da unidade: magistrado ou servidor ocupante de cargo em comissão, responsável pelo gerenciamento da unidade;

VI - chefia imediata: servidor ocupante de cargo em comissão ou função comissionada de natureza gerencial, o qual se reporta diretamente a outro servidor com vínculo de subordinação.

CAPÍTULO III

DOS PRINCÍPIOS E OBJETIVOS

Seção I

Dos Princípios

Art. 3º São princípios a serem observados na execução desta Resolução:

I - interesse público;

II - alinhamento estratégico;

III - planejamento;

IV - comunicação;

V - foco em resultados e expectativas claras;

VI - engajamento;

VII - capacitação;

VIII - transparência, eficiência e responsabilidade;

IX - autonomia e confiança;



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
Gabinete da Presidência

- X - liderança virtual;
- XI - integração do trabalho presencial e a distância;
- XII - gestão da cultura e do clima organizacionais.

Seção II

Dos Objetivos

Art. 4º São objetivos desta Resolução:

- I - o aumento da eficiência e a melhoria dos resultados institucionais;
- II - a redução dos custos de manutenção administrativa com vistas à otimização dos recursos públicos e sustentabilidade orçamentária e financeira do Tribunal;
- III - a valorização das pessoas e a promoção da qualidade de vida no trabalho;
- IV - a contribuição para a melhoria de programas socioambientais, com a diminuição de poluentes;
- V - a ampliação da possibilidade de trabalho aos servidores com dificuldade de utilização do instituto da remoção;
- VI - a promoção da cultura organizacional orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados à sociedade.

CAPÍTULO IV

DO TELETRABALHO

Art. 5º. O Ato Regulamentar n.10/2018 passa a vigorar com as seguintes alterações:

“.....
.....Artigo 1º. A realização do teletrabalho no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região terá por parâmetro este Ato Regulamentar e a Resolução Administrativa 001/2023, observadas as Resoluções CSJT 151/2015 e 207/2017, a Resolução 227/2016 do CNJ, com as adaptações promovidas pelo Conselho Nacional de Justiça no acórdão proferido no Procedimento de Controle Administrativo – 0002260-11.2022.2.00.0000 e pela Resolução CNJ 481/2022.
.....
.....

Artigo 3º. Compete ao gestor da unidade sugerir à Presidência ou à outra unidade por ela definida os nomes dos servidores interessados em atuar em regime de teletrabalho, cujo pleito será deferido



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
Gabinete da Presidência

desde que haja interesse da Administração e, quando for o caso, interesse público, observadas, além de outras estabelecidas em outros normativos aplicáveis, as seguintes diretrizes:

.....
.....

§ 5º poderão pleitear o teletrabalho, integral ou parcial, todos os servidores, inclusive para residir fora da sede de jurisdição do tribunal, desde que não incidam em alguma das vedações previstas nos normativos aplicáveis.

§ 6º a quantidade de servidores e as atividades que poderão ser executadas em regime de teletrabalho serão definidas por proposta da Comissão de Gestão de Teletrabalho deste Tribunal, devidamente justificada, e aprovada por ato de sua respectiva Presidência, observando-se as vedações constantes das normas superiores aplicáveis, além da limitação do número máximo de servidores, que não poderá exceder 30% (trinta por cento) do quadro permanente da Vara, Gabinete ou Unidade Administrativa, arredondando-se as frações para o primeiro número inteiro imediatamente superior.”

CAPÍTULO V

DA ADESÃO AO TRABALHO HÍBRIDO

Art. 6º Sem prejuízo da adoção do teletrabalho, nos termos do Ato Regulamentar n. 10/2018 e da regulamentação aplicável, a critério do gestor da unidade, as atividades dos servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região poderão ser executadas na modalidade remota ou híbrida, observados os objetivos, as diretrizes e as condições estabelecidos nesta Resolução, atendendo ao interesse da Administração e observadas a conveniência e a oportunidade da medida.

Art. 7º Ficam excluídas das modalidades de trabalho remoto as atividades que, pela sua própria natureza, constituem trabalhos essencialmente presenciais ou externos às dependências físicas das unidades.

Art. 8º O trabalho remoto não dispensa o cumprimento da jornada regular de trabalho do servidor, nos termos da lei, nem a necessária disponibilidade durante o horário de funcionamento da respectiva lotação.

Art. 9º As unidades aderentes à modalidade de trabalho híbrido deverão assegurar a capacidade de atendimento para o público interno e externo, presencialmente e por meios eletrônico e telefônico, durante todo o horário de funcionamento do Tribunal.

§1º A execução das atividades presenciais poderá ser viabilizada por rodízio entre os integrantes da unidade, o qual deverá ser definido e divulgado pelo gestor da unidade.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
Gabinete da Presidência

Art. 10º O pedido de adesão da unidade à modalidade de trabalho híbrido deverá ser formalizado pelo gestor da unidade pelo sistema de processo administrativo eletrônico - PROAD - contendo:

I - plano de trabalho com a indicação expressa do quantitativo de servidores que permanecerão em atendimento presencial, observado o disposto no art. 9º ;

II - análise individual das eventuais preferências e/ou restrições aplicáveis a cada servidor da unidade, nos termos do art. 12;

III - aprovação expressa da autoridade imediatamente superior.

Art. 11. O pedido de que trata o art. 10º será submetido à apreciação da autoridade superior designada como responsável pela concessão da autorização para a adoção do trabalho híbrido, conforme o disposto no organograma institucional do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.

Parágrafo único. Após a autorização de que trata o *caput*, o início do trabalho na modalidade híbrida fica condicionado à assinatura, nos autos do respectivo processo administrativo eletrônico (Proad), de Termo de Ciência e Responsabilidade individual, na forma do Anexo I, por todos os servidores da unidade que atuarão na modalidade remota, ainda que em caráter eventual.

CAPÍTULO VI

DAS RESPONSABILIDADES

Seção I

Dos Deveres do Gestor

Art. 12. O gestor deverá observar, para a adesão da unidade ao trabalho híbrido, as preferências e as vedações aplicáveis individualmente a cada servidor da lotação, em conformidade com o disposto na regulamentação que trata do Teletrabalho.

Parágrafo único. A Secretaria de Saúde do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região poderá estabelecer restrições específicas ao trabalho a distância, com efeito vinculante, em razão da verificação de condição médica que recomende tal medida.

Art. 13. Compete à chefia imediata manter controle formal dos servidores em teletrabalho, quanto ao cumprimento das metas estabelecidas e, em relação aos servidores em trabalho híbrido quanto ao cumprimento das respectivas jornadas de trabalho e das atividades desempenhadas, valendo-se dos meios eletrônicos disponíveis no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região e observando, no mínimo, os seguintes parâmetros:

I - as entregas e os resultados apresentados pelo servidor cotidianamente, com base nos acordos preestabelecidos e na interação com os membros de equipe;



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
Gabinete da Presidência

II - a participação e o engajamento do servidor nas reuniões e nos demais encontros em que sua presença seja solicitada e

III - a comunicação regular com a chefia imediata e demais membros da equipe para dispor sobre a realização e a facilitação do trabalho, e para tratar das eventuais dificuldades.

Parágrafo único. Cabe à chefia imediata da equipe atestar o resumo periódico elaborado pelos servidores sob sua competência.

Art. 14. Para a implementação do modelo, as chefias imediatas deverão:

I - Em relação à gestão do trabalho:

- a) planejar as atividades da equipe;
- b) distribuir o trabalho entre os membros da equipe, negociando prazo e qualidade esperados;
- c) acompanhar diariamente o trabalho desenvolvido pela equipe com o uso de ferramentas de comunicação *on-line*;
- d) entregar os resultados ao demandante e compartilhar o *feedback* com os membros da equipe;
- e) realizar análise retrospectiva do desempenho e identificar oportunidades de melhoria.

II - Em relação à gestão de equipes, estabelecer uma rotina estruturada de trabalho, que inclua:

- a) reuniões periódicas, por meio preferencial de videoconferência, visando criar dinamismo no trabalho, promover o compartilhamento do *status* das demandas e oportunizar ao gestor apresentar orientações gerais à equipe;
- b) definição de ambiente de comunicação *on-line* que permita a interação entre os membros da equipe para tratar sobre questões gerais de trabalho, projetos específicos, solução de questões pontuais e para a integração do grupo;
- c) definição de ambiente que possibilite aos membros da equipe visualizar o *status* das atividades previstas, das que estão pendentes, daquelas que estão em execução e das concluídas, e colaborar em sua atualização;
- d) definição de ferramentas de colaboração *on-line* para a organização de documentos e informações decorrentes do trabalho, observada a segurança da informação e o armazenamento obrigatório dos arquivos mais relevantes e dos documentos finais no canal disponibilizado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.

Parágrafo Único. O planejamento deverá considerar as atividades regulares da unidade e o surgimento de novas demandas.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
Gabinete da Presidência

Seção II

Dos Deveres do Servidor

Art. 15. Constituem deveres do servidor em regime de trabalho remoto ou híbrido:

I - cumprir a respectiva jornada de trabalho fixada no artigo 19 da Lei nº 8.112/1990 e na Resolução CNJ nº 88, de 8 de setembro de 2009, salvo os casos excepcionados pelo artigo 98, §§ 2º e 3º da Lei nº 8.112/1990 e pela Resolução CNJ nº 343/2020;

II - cumprir seu trabalho com a qualidade exigida pela chefia imediata e pelo gestor da unidade;

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

IV - manter telefones de contato permanentemente atualizados e ativos nos dias úteis, durante o horário da jornada de trabalho;

V - consultar diariamente a sua caixa de correio eletrônico institucional e o aplicativo de mensagem institucional em tempo real;

VI - manter a chefia imediata informada acerca da evolução do trabalho e de eventuais dificuldades que possam atrasar ou prejudicar o seu andamento;

VII - comunicar-se periodicamente com a chefia imediata para apresentar resultados parciais e finais e obter orientações e informações, de modo a proporcionar o acompanhamento dos trabalhos;

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

IX - preservar o sigilo dos dados acessados de forma remota, mediante observância das normas internas de segurança da informação e da comunicação, bem como manter atualizados os sistemas institucionais instalados nos equipamentos de trabalho.

X - observar as disposições constantes da Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD), no que couber.

§ 1º As atividades deverão ser cumpridas diretamente pelo servidor em regime de trabalho remoto ou híbrido, sendo vedada a utilização de terceiros, servidores ou não, para o cumprimento dos acordos estabelecidos.

§ 2º Durante os dias em que o servidor estiver trabalhando remotamente não fará jus ao pagamento de benefício de auxílio-transporte.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
Gabinete da Presidência

Art. 16. O Tribunal poderá conceder ao servidor equipamentos do patrimônio institucional e outros meios necessários à execução do trabalho a distância, estando o servidor sujeito à responsabilização por eventuais danos.

§ 1º Até que haja a disponibilidade referida no *caput*, o servidor que estiver em trabalho a distância providenciará a estrutura física e tecnológica necessárias, mediante a utilização de equipamentos e mobiliários adequados e ergonômicos, assumindo, inclusive, os custos referentes à conexão à internet, à energia elétrica e ao telefone, dentre outras despesas decorrentes do exercício de suas atribuições, para fins de cumprimento do trabalho a distância.

§ 2º Compete à Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicações viabilizar o acesso remoto e controlado dos servidores em regime de trabalho a distância aos sistemas informatizados da unidade, bem como divulgar os requisitos tecnológicos mínimos para o referido acesso.

Art. 17. Verificado o descumprimento das disposições do art. 15, o servidor deverá prestar esclarecimentos à chefia imediata, que os repassará ao gestor da unidade, o qual poderá determinar a imediata suspensão do trabalho híbrido ou remoto do servidor e promover as medidas necessárias para a abertura de procedimento administrativo disciplinar para apuração de responsabilidade, no âmbito das instâncias competentes.

CAPÍTULO VI

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 18. A Secretaria de Saúde deverá realizar avaliações anuais com o intuito de preservar a saúde física e mental dos servidores sob os sistemas previstos nesta Resolução.

Parágrafo Único. As avaliações a que se refere este artigo poderão ser realizadas por profissionais da saúde não integrantes do quadro da instituição, mediante preenchimento de questionário constante do Anexo II.

Art. 19. As unidades que aderirem ao trabalho a distância deverão participar do Programa Permanente de Promoção de Qualidade de Vida do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região - PQV-TRT15.

Art. 20. A Presidência designará grupo de trabalho destinado a orientar os gestores na implementação dos modelos e para avaliar o cumprimento das medidas necessárias, como garantia de transparência e efetivo acompanhamento.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
Gabinete da Presidência

Parágrafo único. O grupo de trabalho de que trata o *caput* deste artigo contará, no mínimo, com um representante da Diretoria-Geral, da Secretaria de Gestão de Pessoas, da Assessoria de Gestão Estratégica, da Escola Judicial e da Secretaria da Tecnologia da Informação e Comunicações.

Art. 21. O trabalho híbrido não configura regime de prontidão ou de sobreaviso.

Art. 22. A adesão da unidade ao trabalho híbrido não poderá, em nenhuma hipótese, sob pena de responsabilização:

I - prejudicar o atendimento ao público interno e externo;

II - comprometer as atividades para as quais seja necessária a presença física na unidade ou fora dela.

Art. 23. Os regimes de trabalho previstos nesta Resolução não devem obstruir o convívio social e laboral, a cooperação, a integração, a participação, tampouco o sentimento de pertencimento do servidor, incluída a pessoa com deficiência, nem embaraçar o direito ao tempo livre.

Art. 24. A adesão da unidade ao trabalho a distância é facultativa, não implica alteração de lotação e de exercício dos servidores e não gera direito adquirido do servidor à permanência em tal modalidade.

Art. 25. A adesão ao trabalho a distância poderá ser revista pela autoridade competente a qualquer tempo, no interesse da Administração, ou mediante requerimento fundamentado do respectivo gestor, ratificado pela autoridade imediatamente superior.

Art. 26. Concede-se o prazo de 90 dias para ajustamento e adequação do trabalho a distância, nas modalidades remota, híbrida e teletrabalho às disposições instituídas nesta Resolução.

Art. 27. Esta Resolução entra em vigor na data da publicação.

SAMUEL HUGO LIMA

Desembargador Presidente do Tribunal



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
Gabinete da Presidência

ANEXO I

TERMO DE CIÊNCIA E RESPONSABILIDADE

Declaro que estou ciente:

- a) das condições para participação na modalidade de trabalho remoto ou híbrido, bem como dos termos da Resolução Administrativa nº __, de __ de _____ de __, do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região;
- b) dos deveres gerais que assumo e das atribuições e responsabilidades específicas em que se insere o presente termo;
- c) da responsabilidade de manter as infraestruturas física e tecnológica necessárias, mediante a utilização de equipamentos e mobiliários próprios ou cedidos, adequados e ergonômicos, assumindo, inclusive, os custos referentes à conexão à internet, à energia elétrica e ao telefone, dentre outras despesas necessárias para o exercício de minhas atribuições, inclusive aquelas relacionadas à segurança da informação;
- d) de que a adesão da unidade organizacional à qual estou vinculada(o) na modalidade de trabalho remoto ou híbrido não constitui direito adquirido dos servidores da lotação, podendo ser revogada a qualquer momento;
- e) da vedação à utilização de terceiros para a execução dos trabalhos acordados como parte das metas;
- f) do dever de observar as disposições constantes da Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), no que couber;
- g) da necessária disponibilidade durante a jornada de trabalho, pelos meios acordados com a chefia imediata, devendo atender às convocações de trabalho sempre que demandada(o);
- h) da disponibilidade da Secretaria de Gestão de Pessoas e da Secretaria de Saúde para a prestação de apoio profissional, psicológico, ergonômico e médico, em caso de necessidade, durante a execução do trabalho remoto ou híbrido.
- i) da necessária observância das normas e regulamentos relativos à Segurança da Informação e à Gestão de Riscos, no âmbito do Tribunal.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
Gabinete da Presidência

Com a assinatura deste formulário, o participante autoriza a divulgação do número de telefone pessoal a magistrados e servidores em exercício no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região que necessitem de contato telefônico relacionado às suas atividades profissionais.

Telefone de Contato: (___) _____

Local e data

Assinatura do servidor

Assinatura da chefia imediata