

Texto compilado a partir da redação dada pela [Resolução-GP nº 8, de 2 de fevereiro de 2022](#) e pela [Resolução-GP nº 88, de 29 de setembro de 2022](#).

RESOLUÇÃO-GP Nº 99, DE 17 DE DEZEMBRO DE 2020

Regulamenta o teletrabalho dos servidores no âmbito do Poder Judiciário do Estado do Maranhão.

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO MARANHÃO, no uso de suas atribuições legais, tendo em vista decisão proferida na sessão plenária administrativa ordinária do dia 16 de dezembro de 2020, nos autos do Processo nº 12745/2020;

CONSIDERANDO a necessidade de avaliação da implementação do teletrabalho, com o objetivo de analisar e aperfeiçoar as práticas adotadas, em consonância com o prescrito pelo art. 20 da [Resolução nº 227, de 15 de junho de 2016, do Conselho Nacional de Justiça](#), que regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário; e

CONSIDERANDO a aprovação da alteração da [Resolução nº 227/CNJ](#) pelo aludido Conselho, no bojo dos autos Procedimento de Competência de Comissão – 000948609.2018.2.00.0000;

RESOLVE:

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º As atividades dos servidores do Poder Judiciário do Maranhão podem ser executadas fora de suas dependências, de forma remota, sob a denominação de teletrabalho observadas as diretrizes, os termos e as condições estabelecidos nesta Resolução.

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

Art. 2º Para os fins desta Resolução considera-se:

I - unidade: subdivisão administrativa ou judiciária do Poder Judiciário do Estado do Maranhão dotada de gestor;

II - teletrabalho: modalidade de trabalho realizado de forma remota, em local adequado às condições de privacidade e segurança exigidas pelo serviço, mediante a utilização de tecnologias de informação e de comunicação;

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

IV - chefia imediata: servidor ocupante de cargo de natureza gerencial, o qual se reporta diretamente ao gestor da unidade, com vínculo de subordinação;

V - teletrabalho integral: quando as atividades do servidor são desenvolvidas integralmente de forma remota;

VI - teletrabalho parcial: quando as atividades do servidor são desenvolvidas de forma presencial e remota, devendo os dias de trabalho presenciais e remotos serem definidos no plano de trabalho;

VII - qualidade: consiste na execução do trabalho que atenda às necessidades dos usuários dos serviços realizados, de forma confiável, segura e no tempo certo, buscando sistematicamente eliminar a ocorrência de falhas e retrabalhos, identificando suas causas e atuando sobre elas, de modo a melhorar os resultados.

Art. 3º Os efeitos jurídicos do teletrabalho se equiparam àqueles decorrentes da atividade exercida mediante subordinação pessoal e direta nas dependências do Poder Judiciário do Estado do Maranhão.

Art. 4º São objetivos do teletrabalho:

I - aumentar a produtividade e melhorar a qualidade de vida e do trabalho dos servidores;

II - promover mecanismos para atrair servidores, motivá-los e comprometê-los com os objetivos da instituição;

III - otimizar tempo e reduzir custo de deslocamento dos servidores até o local de trabalho;

IV - contribuir para a melhoria de programas socioambientais, visando à sustentabilidade solidária do Planeta, com a diminuição de poluentes e a redução no consumo de água, esgoto, energia elétrica, papel e de outros bens e serviços

disponibilizados no Poder Judiciário do Estado do Maranhão;

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

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

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

VIII – respeitar a diversidade dos servidores;

IX - 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.

Parágrafo único. O regime previsto nesta Resolução não deve impedir o convívio social e laboral, a cooperação, a participação e a integração do servidor em teletrabalho, incluída a pessoa com deficiência, nem comprometer o direito ao tempo livre.

CAPÍTULO II DA GESTÃO DO TELETRABALHO

Art. 5º Fica instituída a Comissão de Gestão do Teletrabalho, vinculado à Presidência do Tribunal de Justiça, com a seguinte composição:

I - 01 (um) Juiz Auxiliar da Presidência;

II - 01 (um) Juiz representante da Associação dos Magistrados do Maranhão;

III - o(a) Diretor (a) de Recursos Humanos;

IV - 01 (um) servidor lotado na Diretoria de Recursos Humanos;

V - 01 (um) servidor ocupante do cargo de Analista Judiciário – Psicólogo;

VI - 01 (um) representante, de preferência Juiz Auxiliar, da Corregedoria Geral da Justiça;

VII - 01 (um) servidor lotado na Assessoria de Gestão Estratégica e Modernização;
e

VIII - 01 (um) representante do Sindicato dos Servidores do Poder Judiciário do

Estado do Maranhão.

Parágrafo único. Os membros da Comissão de Gestão do Teletrabalho serão designados por portaria da Presidência.

Art. 6º Compete à Comissão de Gestão do Teletrabalho:

I - analisar os resultados apresentados pelas unidades participantes, em avaliações anuais, e propor aperfeiçoamentos;

II - apresentar relatórios anuais à Presidência do Tribunal de Justiça com a descrição dos resultados e dados sobre o cumprimento dos objetivos especificados no art. 4º desta Resolução;

III - analisar e opinar fundamentadamente sobre dúvidas, casos omissos e recursos interpostos; e

IV - apresentar ao Conselho Nacional de Justiça, a cada 02 (dois) anos, relatório com avaliação técnica sobre o proveito da adoção do teletrabalho para a instituição, com justificativa sobre a conveniência da continuidade deste regime de teletrabalho.

Art. 7º A Diretoria de Recursos Humanos coordenará o teletrabalho, competindo-lhe:

I - disponibilizar formulários referentes ao teletrabalho para os servidores, as chefias imediatas e os gestores;

II - receber e instruir os requerimentos de ingresso, prorrogação, suspensão temporária e desligamento do teletrabalho;

III - emitir pareceres nos processos administrativos relacionados ao teletrabalho;

IV - orientar os servidores, a chefia imediata e gestores a respeito do teletrabalho;

V - acompanhar o desempenho dos servidores beneficiários do teletrabalho, fornecendo o suporte necessário;

VI - compilar os dados dos relatórios de acompanhamento, encaminhados anualmente à Comissão de Gestão do Teletrabalho, apresentando a relação dos servidores que participam do teletrabalho no período, as dificuldades observadas, os resultados alcançados e os casos de inobservância dos deveres estabelecidos nesta Resolução; e

VII - submeter dúvidas e casos omissos, bem como propostas para aperfeiçoar o teletrabalho, à Comissão de Gestão do Teletrabalho.

Parágrafo único. Compete à Presidência do Tribunal de Justiça deliberar sobre os requerimentos de ingresso, renovação, suspensão temporária e desligamento do teletrabalho.

Art. 8º A Comissão de Gestão do Teletrabalho e a Diretoria de Recursos Humanos, para o alcance dos objetivos previstos nesta Resolução, contarão com o apoio das unidades administrativas do Tribunal de Justiça, notadamente da Coordenadoria de Processos Administrativos Disciplinares e Sindicâncias e da Diretoria de Informática e Automação.

CAPÍTULO III DA PARTICIPAÇÃO NO TELETRABALHO

Seção I Das Condições Gerais

Art. 9º A mudança para o regime de teletrabalho, ressalvadas as situações de calamidade pública ou qualquer outra que impeça a continuidade da prestação presencial das atividades jurisdicionais e administrativas, não poderá ser imposta pelo gestor da unidade ou pela Administração.

§ 1º A inclusão no regime de teletrabalho não constitui direito ou dever do servidor.

§ 2º O regime de teletrabalho está restrito aos cargos cujas atribuições são passíveis de mensuração objetiva, e suas respectivas atividades desempenhadas em meio físico ou eletrônico compatíveis com a modalidade remota de prestação.

Art. 10 A participação do servidor no teletrabalho pressupõe que seu perfil seja adequado à modalidade de trabalho realizado de forma remota.

§ 1º O perfil para o teletrabalho é constituído pelas características individuais e pelas condições socioambientais e organizacionais favoráveis ao bom desempenho do servidor de maneira autônoma, disciplinada e produtiva, e será constatado por meio da utilização de instrumentos apropriados a essa finalidade.

§ 2º Caso o gestor da unidade entenda necessário, para a aferição do que trata o § 1º deste artigo, poderá ser realizada avaliação psicológica e/ou perícia social por profissional devidamente habilitado.

Art. 11 Verificada a adequação de perfil, terá prioridade, dentro da unidade de trabalho, o servidor:

I - com deficiência ou capacidade laboral limitada por motivo de doença;

II - que tenha filho, cônjuge, companheiro ou dependente com deficiência;

III - gestante e lactante;

IV - que demonstrem comprometimento e habilidades de autogerenciamento do tempo e de organização;

V - em gozo de licença para acompanhamento de cônjuge;

VI - cujo cônjuge ou companheiro resida em outro município que não seja contíguo ou conurbado ao da sede da unidade de lotação do servidor;

VII - com maior tempo de serviço na unidade de lotação em que será realizado o teletrabalho;

VIII - que trabalhe exclusivamente com processos eletrônicos; e

IX - mais idoso.

§ 1º Nas hipóteses dos incisos I, II, III, VI e VIII, o servidor deverá apresentar, no momento da indicação, os documentos necessários à comprovação da condição.

§ 2º As condições de saúde previstas nos incisos I e II serão analisadas pela Divisão Médica.

§ 3º O gestor da unidade, na indicação para o teletrabalho, deve priorizar os servidores que desenvolvem atividades que demandam maior esforço individual e menor interação com outros servidores, tais como elaboração de minutas de decisões, de pareceres e de relatórios.

§ 4º O servidor que estiver no gozo da licença referida no inciso V deste artigo, caso opte pela realização do teletrabalho, deverá dela declinar, para voltar ao exercício efetivo do cargo.

§ 5º No caso do § 4º deste artigo, o encerramento da licença dar-se-á na data da expedição da portaria prevista no art. 23 desta Resolução.

Art. 12 O teletrabalho, integral ou parcial, será permitido a todos os servidores, inclusive fora da sede de jurisdição do Tribunal, no interesse da Administração, desde que não incidam em alguma das seguintes vedações, ressalvadas as situações previstas no caput do art. 9º desta Resolução:

~~I - esteja em estágio probatório na data da indicação para o ingresso no teletrabalho;~~

I - esteja no primeiro ano do estágio probatório; ([Redação dada pela Resolução-GP nº 8, de 2 de fevereiro de 2022](#))

II - ocupe cargo de direção ou chefia;

III - tenha subordinados;

IV - apresente contraindicações por motivo de saúde devidamente constatadas pela Divisão Médica do TJMA;

V - tenha sofrido penalidade disciplinar nos 02 (dois) anos imediatamente anteriores à data da indicação para ingresso no teletrabalho;

VI - em razão da natureza do cargo ou das atribuições da unidade de lotação, desempenhe atividades, no todo ou em parte, fora das dependências do Poder Judiciário do Estado do Maranhão ou que exijam atuação presencial.

~~VII - esteja lotado em unidade que não atingiu todas as metas do CNJ, inclusive para fins de obtenção de GPJ;~~ ([Não referendado pelo Órgão Especial na 3ª Sessão Administrativa Extraordinária do Órgão Especial do dia 09 de novembro de 2022](#))

VIII - não alcance na avaliação funcional periódica nota que o qualifique com os conceitos "bom" ou "excelente". ([Incluído pela Resolução-GP nº 88, de 29 de setembro de 2022](#))

§ 1º Fica expressamente autorizado o teletrabalho para os servidores do Poder Judiciário do Estado do Maranhão no exterior a critério da Administração.

§ 2º O servidor beneficiário do horário especial previsto no art. 159 da [Lei nº 6.107, de 27 de julho de 1994](#), ou em legislação específica, poderá optar pelo teletrabalho, caso em que ficará vinculado aos termos desta Resolução.

~~**Art. 13** O limite do número de servidores em teletrabalho, por unidade, é de 50% (cinquenta por cento) do quadro de pessoal em exercício, de sua lotação, admitida excepcionalmente a majoração desse limite, a critério da presidência.~~

~~§ 1º A majoração prevista no caput deste artigo pressupõe a apresentação de justificativa pelo gestor da unidade em que demonstre a ausência de prejuízo aos serviços realizados.~~

~~§ 2º A majoração prevista no caput deste artigo não se aplica às unidades vinculadas às Diretorias de Informática e Automação e Engenharia, Obras e Serviços.~~

~~§ 3º Nas unidades em que haja atendimento ao público interno e externo, a participação no teletrabalho ficará condicionada à manutenção de número de servidores suficiente para preservar a qualidade desse serviço.~~

~~§ 4º É facultado ao gestor da unidade estabelecer revezamento entre os servidores para a participação no teletrabalho.~~

Art. 13 O limite do número de servidores (as) em teletrabalho é de 30% (trinta por cento) do quadro de pessoal permanente em exercício por unidade de lotação. [\(Redação dada pela Resolução-GP nº 88, de 29 de setembro de 2022\)](#)

Art. 14 O servidor em teletrabalho pode, sempre que entender conveniente ou necessário, e no interesse da Administração, prestar serviços nas dependências do órgão.

Seção II Da Indicação e da Formalização para Ingresso

Art. 15 Caberá ao gestor titular da unidade de trabalho indicar o servidor para participar do regime de teletrabalho, por meio de portaria expedida pela Diretoria de Recursos Humanos.

Art. 16 O ingresso no regime de teletrabalho deverá ser feito mediante requerimento do servidor, em formulário próprio assinado, disponibilizado pela Diretoria de Recursos Humanos.

§ 1º O requerimento referido no caput será dirigido à Presidência do Tribunal de Justiça, por meio de requisição cadastrada pelo próprio servidor, no sistema informatizado Digidoc, que deverá conter obrigatoriamente:

I - o nome, a matrícula e o cargo do servidor indicado;

II - o regime de teletrabalho a ser adotado, integral ou parcial; e

III - indicação e comprovação do enquadramento em alguma das situações previstas no art. 11 desta Resolução, se for o caso.

§ 2º Além do requerimento previsto § 1º deste artigo, a referida requisição deverá conter:

I - plano de trabalho individual, observados os requisitos estabelecidos no art. 17 desta Resolução;

II - declaração prevista no parágrafo único do art. 26 desta Resolução;

III - indicação para inclusão em teletrabalho, com anuência do gestor titular da unidade de trabalho;

IV - relatórios homologados pelo gestor da unidade, preferencialmente extraídos de sistemas informatizados institucionais, que demonstrem os parâmetros que foram utilizados para a determinação da meta individual;

V - concordância do servidor com os termos e as condições estabelecidos nesta Resolução;

VI - questionário de avaliação psicossocial, quando necessário para instruir a decisão.

§ 3º O não atendimento do disposto neste artigo implicará o indeferimento do requerimento.

§ 4º Verificado que o servidor é portador de alguma doença, o processo será submetido à Divisão Médica do TJMA para emissão de laudo que ateste se ele apresenta contraindicações para o teletrabalho.

Art. 17 O plano de trabalho individual do servidor indicado, elaborado conjuntamente com a chefia imediata e o gestor da unidade, deverá conter no mínimo:

I - a descrição das atividades a serem desempenhadas pelo servidor, inclusive se atuará em processos físicos e/ou eletrônicos;

II - a produtividade mensal a ser alcançada, com demonstrativo de cálculo e indicação da origem dos dados, observado o disposto no art. 18 desta Resolução;

III - o período de duração do teletrabalho;

IV - a periodicidade e a forma de contato do servidor com a chefia imediata e o gestor da unidade para abordar assuntos relacionados ao teletrabalho; e

V - em caso de teletrabalho parcial, a indicação dos dias em que trabalhará de forma remota.

§ 1º Na hipótese do inciso IV deste artigo, o gestor da unidade indicará quando o servidor beneficiário do teletrabalho reunir-se-á com a unidade de trabalho, não podendo ser superior ao período de 15 (quinze) dias, por meio de comunicação à distância, e de 3 (três) meses, presencialmente, para apresentar resultados parciais

e finais, de modo a proporcionar acompanhamento dos trabalhos e obtenção de outras informações quando necessárias.

§ 2º No caso do § 1º deste artigo, poderá ser ajustado contato por meio dos recursos tecnológicos de comunicação, especialmente nos casos de servidor com problema de saúde que dificulte sua locomoção e de servidor residente em outro país ou em município diverso à sede de sua unidade de trabalho.

Seção III Da Produtividade

Art. 18 A meta a ser alcançada será estabelecida pelo gestor da unidade, sempre que possível em concordância com o servidor interessado, e deve estar alinhada ao Plano Estratégico do Tribunal de Justiça.

~~§ 1º A meta do servidor em teletrabalho deverá ser 15% (quinze por cento) superior à média de produtividade dos servidores que executam atividades correlatas na unidade de lotação, com a mesma jornada de trabalho, sem comprometer a proporcionalidade, razoabilidade e o direito ao tempo livre.~~

§ 1º A meta do (a) servidor (a) em teletrabalho deverá ser 30% (trinta por cento) superior à média de produtividade dos(as) servidores(as) que executam atividades correlatas na unidade de lotação, com a mesma jornada de trabalho, sem comprometer a proporcionalidade, razoabilidade e o direito ao tempo livre. ([Redação dada pela Resolução-GP nº 88, de 29 de setembro de 2022](#))

§ 2º Para o cômputo da média da produtividade da equipe de trabalho serão consideradas as atividades realizadas nos últimos 12 (doze) meses anteriores à data do requerimento de ingresso no teletrabalho.

§ 3º A meta a ser estabelecida para o servidor interessado não poderá ser inferior à sua média de produtividade no período previsto no § 2º deste artigo.

§ 4º Não havendo servidores na unidade de lotação que desempenhem atividades correlatas, a meta de produtividade será definida com base na produtividade do servidor interessado, mediante justificativa do gestor da unidade.

§ 5º Poderá ser estabelecida meta inferior à média dos servidores com atividades correlatas da sua unidade de trabalho no caso do servidor beneficiário se enquadrar nas situações previstas nos incisos I, II e III, do art. 11 desta Resolução.

§ 6º Do cálculo da média de produtividade da equipe de trabalho ficará excluída a produtividade:

I - dos servidores em teletrabalho;

II - dos servidores com jornada de trabalho reduzida;

III - do gestor da unidade e da chefia imediata; e

IV - relacionada às atividades que não serão exercidas pelo servidor ao ingressar no teletrabalho, incluídas as de atendimento presencial.

§ 7º Quando do ingresso do servidor no teletrabalho, deverá ser observada a compatibilidade da meta de produtividade estabelecida com a fixada para servidor já participante do teletrabalho lotado na mesma unidade e com atividade correlata.

§ 8º Caberá ao gestor da unidade justificar perante a Diretoria de Recursos Humanos a não observância dos termos estabelecidos neste artigo.

~~§ 9º A Presidência do Tribunal de Justiça poderá, por meio de portaria, estabelecer critério e percentual diverso do previsto no § 1º deste artigo, observadas as peculiaridades do caso.~~

§ 9º A Presidência do Tribunal de Justiça poderá, por meio de portaria, estabelecer critério e percentual superior ao previsto no § 1º deste artigo, observadas as peculiaridades do caso. ([Redação dada pela Resolução-GP nº 88, de 29 de setembro de 2022](#))

Art. 19 A revisão da meta de produtividade poderá ser realizada a qualquer tempo pelo gestor titular da unidade de trabalho com a participação da chefia imediata e do servidor interessado, observado o disposto no art. 18 desta Resolução, nos casos de:

I - constatação de que a meta de produtividade estabelecida no plano de trabalho é incompatível com a demanda da unidade;

II - alteração das atividades do servidor em teletrabalho;

III - alteração da produtividade da unidade ou da equipe de trabalho.

Parágrafo único. O gestor titular da unidade de trabalho comunicará à Diretoria de Recursos Humanos a meta de produtividade alterada, mediante a remessa de novo plano de trabalho, nos moldes previstos no art. 17 desta Resolução.

Art. 20 O gestor da unidade deverá aferir mensalmente a produtividade do servidor em teletrabalho, confrontando-a com a meta de produtividade mensal.

§ 1º A meta de produtividade mensal corresponde àquela previamente estabelecida no plano individual de trabalho.

§ 2º A meta será fixada tendo como base os últimos 12 (doze) meses anteriores à data do requerimento de ingresso no teletrabalho, computandose os dias úteis, feriados e finais de semana, e excluídos os afastamentos legais, férias e recesso natalino.

§ 3º Na dedução prevista no § 2º deste artigo, deve-se calcular a meta de produtividade mensal proporcional aos dias trabalhados, considerandose como base de cálculo o período de 30 (trinta) dias, independentemente da quantidade de dias do mês.

Art. 21 O alcance da meta de produtividade mensal do servidor em teletrabalho equivale ao cumprimento de sua jornada de trabalho.

§ 1º Ao servidor submetido ao regime de teletrabalho não haverá concessão de adicionais de serviço extraordinário e noturno ou a formação de banco de horas, tampouco pagamento de auxílio-transporte referentes aos dias em que o trabalho ocorra de forma remota.

§ 2º A superação da meta de produtividade mínima estabelecida no mês não será considerada para o cálculo da produtividade dos meses seguintes.

§ 3º O servidor que comprovadamente superar a meta de referência, calculada entre os servidores de mesma atribuição, poderá utilizá-la para concorrer a benefícios oferecidos por programa de meritocracia, na categoria teletrabalho e nos termos da legislação vigente.

Art. 22 Caso o servidor em teletrabalho não atinja a meta de produtividade mensal, o deficit de produtividade será apurado pelo gestor da unidade:

~~§ 1º O gestor da unidade e/ou chefe imediato deverá solicitar ao servidor esclarecimentos acerca do não cumprimento da meta de produtividade mensal.~~

§ 1º O(A) Gestor(a) da unidade e/ou chefe(a) imediato(a) deverá requisitar ao(a) servidor(a) esclarecimentos acerca do não cumprimento da meta de produtividade mensal, no prazo de 5 (cinco) dias. [\(Redação dada pela Resolução-GP nº 88, de 29 de setembro de 2022\)](#)

~~§ 2º Na hipótese do §1º deste artigo, o servidor, caso queira permanecer no regime de teletrabalho, informará interesse em compensar o deficit de produtividade, o que deverá ocorrer, no máximo, nos 02 (dois) meses subsequentes.~~

§ 2º Caso o(a) servidor(a) permaneça silente, ou não apresente justificativa adequada, o(a) gestor(a) da unidade deverá comunicar o fato à Diretoria de Recursos Humanos para fins de sua exclusão imediata do regime de teletrabalho, ~~com a instauração do respectivo processo administrativo disciplinar para apuração da responsabilidade pela falta administrativa.~~ [\(Redação dada pela Resolução-GP nº 88, de 29 de setembro de 2022\)](#) (Não referendado pelo Órgão Especial na 3ª Sessão Administrativa Extraordinária do Órgão Especial do dia 09 de novembro de 2022)

~~§ 3º Não havendo compensação do déficit verificado, o gestor da unidade comunicará o fato à Diretoria de Recursos Humanos para fins de exclusão imediata do servidor do regime de teletrabalho e demais providências cabíveis.~~

§ 3º Em caso de descumprimento injustificado das metas estabelecidas no plano de trabalho, o(a) servidor(a) só poderá retornar ao teletrabalho após o decurso do prazo de 1 (um) ano da data do desligamento. [\(Redação dada pela Resolução-GP nº 88, de 29 de setembro de 2022\)](#)

~~§ 4º Caso não sejam apresentados os esclarecimentos a que se refere o § 2º deste artigo ou não sejam aceitos pelo gestor da unidade, além do disposto no § 3º deste artigo, será instaurado procedimento administrativo disciplinar para apuração da responsabilidade, observada a legislação aplicável.~~

~~§ 5º Em caso de descumprimento injustificado das metas estabelecidas no plano de trabalho, o servidor só poderá retornar ao teletrabalho após o decurso do prazo de 01 (um) ano da data do desligamento.~~

Seção IV Da Duração

Art. 23 A duração do teletrabalho será de 1 (um) ano, a contar da data disposta na portaria de concessão.

§ 1º As atividades remotas somente se iniciarão no 1º (primeiro) dia do mês seguinte ao deferimento do pedido, devendo esta data constar expressamente na referida portaria.

§ 2º A participação no teletrabalho poderá ser renovada, desde que observado o prazo estabelecido no caput deste artigo.

§ 3º O requerimento de renovação deverá ser encaminhado à Diretoria de Recursos Humanos com antecedência mínima de 30 (trinta) dias da data do término da duração do teletrabalho, atendidos os requisitos exigidos no art. 16 desta Resolução.

Seção V

Do Acompanhamento e da Capacitação

Art. 24 Os servidores, chefes imediatos e os gestores serão acompanhados e capacitados para o regime de teletrabalho por meio de ações que compreendem, no mínimo:

I - 01 (uma) entrevista individual anual, pela Diretoria de Recursos Humanos, que poderá utilizar os meios tecnológicos disponíveis;

II - 01 (uma) oficina anual de capacitação e de troca de experiências para servidores em teletrabalho e respectivos gestores, e chefes imediatos organizada e conduzida pela Escola Superior de Magistratura do Estado do Maranhão – ESMAM em parceria com a Diretoria de Recursos Humanos;

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

IV - análise de relatório trimestral encaminhado pelo gestor da unidade e/ou chefe imediato do servidor em teletrabalho, conforme previsto no inciso III do art. 30 desta Resolução.

Parágrafo único. Para os fins previstos neste artigo, poderá ser determinado o comparecimento dos servidores, gestores e/ou chefes imediatos ao Tribunal de Justiça ou a realização de visitas técnicas.

Art. 25 O Tribunal de Justiça difundirá conhecimentos sobre o teletrabalho e orientações para saúde e ergonomia mediante a realização de cursos, oficinas, palestras e outros meios, organizados e conduzidos pela ESMAM em parceria com a Diretoria de Recursos Humanos.

Seção VI

Das Estruturas Física e Tecnológica

Art. 26 Compete exclusivamente ao servidor providenciar e manter, as suas expensas, as estruturas físicas e tecnológicas necessárias e adequadas à realização do teletrabalho, mediante o uso de equipamentos ergonômicos que atendam aos requisitos mínimos estabelecidos.

Parágrafo único. O servidor, antes do início do teletrabalho, assinará declaração de que a instalação em que executará as atividades atende às exigências do caput deste artigo, podendo, se necessário, solicitar orientação técnica das unidades competentes pela tecnologia de informação e pela ergonomia.

Art. 27 Compete à Diretoria de Informática e Automação viabilizar o acesso remoto e controlado do servidor em teletrabalho aos sistemas do Poder Judiciário do Estado do Maranhão, bem como divulgar os requisitos tecnológicos mínimos para a atuação remota e a realização daquele acesso.

§ 1º O servidor em teletrabalho poderá usar o serviço de suporte da Diretoria de Informática e Automação para solucionar apenas problemas de acesso e de funcionamento dos sistemas institucionais, observado o horário de expediente do Poder Judiciário do Estado do Maranhão.

§ 2º O suporte referido no §1º deste artigo não inclui a manutenção em equipamentos pessoais de informática do servidor beneficiário do teletrabalho, sendo vedado o atendimento presencial.

Art. 28 Compete à Divisão Médica do TJMA informar as recomendações sobre ergonomia a serem observadas pelo servidor em teletrabalho.

Seção VII

Da Retirada e Devolução de Processos e Documentos Físicos

Art. 29 A retirada de processos e documentos físicos das dependências da unidade será permitida mediante assinatura de termo de recebimento e responsabilidade pelo servidor e observará os procedimentos de segurança da informação.

§ 1º Compete ao servidor prover o transporte, a guarda e a conservação dos processos e documentos sob sua responsabilidade.

§ 2º O gestor da unidade e/ou chefe imediato controlará a entrega e o recebimento dos processos e documentos físicos ao servidor beneficiário do teletrabalho, bem com a elaboração dos termos respectivos.

§ 3º Não devolvidos os processos ou os documentos, ou se, restituídos, apresentarem danos ou qualquer irregularidade, sem que haja justificativa fundada para a ocorrência, competirá ao gestor da unidade:

I - adotar as medidas administrativas, disciplinares e, se for o caso, judiciais cabíveis; e

II - solicitar à Diretoria de Recursos Humanos a exclusão do servidor do regime de teletrabalho.

CAPÍTULO IV

DOS DEVERES DECORRENTES DA PARTICIPAÇÃO NO TELETRABALHO

Seção I

Dos Deveres da Chefia Imediata e do Gestor Unidade

Art. 30 São deveres da chefia imediata e do gestor da unidade:

I - acompanhar o trabalho do servidor e sua adaptação ao teletrabalho;

~~II - aferir e monitorar o cumprimento da meta estabelecida e a qualidade da atividade realizada;~~

II - aferir, fiscalizar e monitorar o cumprimento mensal da meta estabelecida e a qualidade da atividade realizada, constituindo falta grave a ausência dos deveres de fiscalização e monitoramento; ([Redação dada pela Resolução-GP nº 88, de 29 de setembro de 2022](#))

~~III - encaminhar trimestralmente à Diretoria de Recursos Humanos o relatório de produtividade do servidor beneficiário, fundamentado nos dados extraídos dos sistemas informatizados;~~

III - encaminhar, a cada 3 (três) meses, à Diretoria de Recursos Humanos, os relatórios mensais de produtividade do(a) servidor(a) beneficiário(a), fundamentados nos dados extraídos dos sistemas informatizados;([Redação dada pela Resolução-GP nº 88, de 29 de setembro de 2022](#))

IV - comunicar aos setores competentes, a qualquer tempo, as dificuldades, ocorrências ou dúvidas verificadas durante o teletrabalho para adoção das providências necessárias;

V - informar à Diretoria de Recursos Humanos o não cumprimento da meta estabelecida do servidor em teletrabalho;

VI - controlar e coordenar a retirada e a devolução de processos e documentos físicos pelo servidor em teletrabalho;

VII - guardar em arquivo físico ou digital toda a documentação do servidor participante do teletrabalho, inclusive termos de retirada e de devolução de processos e documentos físicos;

VIII - participar das atividades de orientação e de desenvolvimento gerencial relacionadas ao teletrabalho;

IX - comunicar à Diretoria de Recursos Humanos as alterações ocorridas após o ingresso do servidor no teletrabalho relacionadas às atividades desenvolvidas, às metas de produtividades estipuladas ou à mudança de chefia imediata ou gestor; e

X - convocar o servidor em teletrabalho para comparecer às dependências da unidade de trabalho, sempre que necessário, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, exceto para o servidor que se encontrar em outro país ou em outra unidade da federação, que devem ser comunicados com antecedência mínima de 30 (trinta) e 15 (quinze) dias, respectivamente.

Seção II

Dos Deveres do Servidor

Art. 31 São deveres do servidor em teletrabalho:

I - cumprir a meta estabelecida, com a qualidade exigida pela chefia imediata e pelo gestor da unidade, prevista no plano de trabalho;

II - ajustar com a chefia imediata e o gestor da unidade a periodicidade da presença física do servidor na unidade, de acordo com o estabelecido no inciso IV do art. 17 desta Resolução;

III - atender às convocações para comparecimento às dependências do Poder Judiciário do Estado do Maranhão quando houver fato superveniente ao ingresso no teletrabalho que justifique o realinhamento de atividades ou a instrução acerca de alteração ou criação de rotina de trabalho;

IV - manter contatos institucionais e pessoais permanentemente atualizados e ativos nos dias úteis e horários acordados no plano de trabalho;

V - consultar diariamente sua caixa de correio eletrônico institucional;

VI - manter a chefia imediata e o gestor da unidade informada acerca da evolução do trabalho e de eventuais dificuldades, ocorrências ou dúvidas que possam atrasar ou prejudicar o cumprimento da meta de produtividade;

VII - apresentar à chefia imediata e ao gestor da unidade, na periodicidade ajustada, os resultados parciais e finais da meta de produtividade mensal estabelecida e consultar sobre orientações e informações de modo a proporcionar o acompanhamento dos trabalhos;

VIII - assinar termo de recebimento e de responsabilidade de processos e documentos que retirar das dependências da unidade e devolvê-los íntegros ao término do trabalho ou quando solicitado pela chefia imediata ou gestor da unidade;

IX - preservar o sigilo dos dados acessados de forma remota e dos contidos nos processos e demais documentos, observando as normas internas de segurança da

informação e da comunicação, sob pena de responsabilidade nos termos da legislação aplicável;

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

XI - atender, nos prazos estipulados, as solicitações da chefia imediata, do gestor da unidade e da Diretoria de Recursos Humanos;

XII - comparecer à unidade quando solicitado para participar de reuniões de trabalho, nos termos do § 1º do art. 17 desta Resolução;

XIII - participar das atividades de orientação, capacitação e acompanhamento ao teletrabalho sempre que determinado pela Administração;

XIV - priorizar as atividades urgentes indicadas pela chefia imediata ou pelo gestor da unidade;

XV - realizar exame periódico anual, de acordo com as regras do órgão competente de saúde do tribunal, nos termos da [Resolução CNJ nº 207/2015](#).

§ 1º As atividades deverão ser cumpridas diretamente pelo servidor em teletrabalho, sendo vedada a utilização de terceiros, servidores ou não, para o cumprimento das metas de produtividade estabelecidas.

§ 2º Fica vedado o contato do servidor com partes ou advogados, vinculados, direta ou indiretamente, aos dados acessados pelo servidor ou àqueles disponíveis à sua unidade de trabalho.

§ 3º O servidor deverá dispor de espaço físico, mobiliários e equipamentos próprios e adequados para a prestação do teletrabalho.

§ 4º O Tribunal poderá vistoriar o local de trabalho, que deverá permanecer adequado durante todo o período de realização do teletrabalho.

Art. 32 Verificado o descumprimento do disposto no art. 31 desta Resolução ou em caso de denúncia identificada, o servidor prestará esclarecimentos à chefia imediata, que os repassará ao gestor da unidade, o qual solicitará o desligamento do servidor do teletrabalho.

§ 1º As situações previstas no caput deste artigo serão prontamente informadas à Diretoria de Recursos Humanos, que adotará as providências necessárias.

§ 2º Além do desligamento do servidor do teletrabalho, será instaurado

procedimento administrativo disciplinar para apuração de sua responsabilidade, observada a legislação aplicável.

CAPÍTULO V DA SUSPENSÃO TEMPORÁRIA E DO DESLIGAMENTO

Seção I Da Suspensão Temporária

Art. 33 A suspensão temporária do teletrabalho consiste no retorno do servidor ao trabalho presencial e poderá ocorrer:

I - para suprir as ausências e os afastamentos legais de servidor prestador de trabalho presencial que possam prejudicar ou comprometer as atividades da unidade;

II - na hipótese de designação para substituir servidor, caso a atuação presencial seja necessária ou a função a ser exercida seja incompatível com o teletrabalho;

III - para a participação em cursos presenciais quando autorizada pela ESMAM; e

IV - em situações excepcionais, incluídas a necessidade de viajar a serviço e a realização de visitas técnicas ou intervenções, mediante justificativa do gestor da unidade a ser avaliada pela Administração.

§ 1º A autorização para a suspensão temporária deverá ser formulada em tempo hábil, por meio do cadastramento de requisição no sistema Digidoc, para análise da Presidência do Tribunal de Justiça, devendo o servidor iniciar o trabalho presencial após o deferimento do requerimento, salvo situações justificadas.

§ 2º No requerimento deverão constar a justificativa, as datas de início e término da suspensão temporária e, na hipótese de substituição, o período correspondente e cargo para a qual o servidor foi designado.

Seção II Do Desligamento

Art. 34 O desligamento do servidor do regime de teletrabalho ocorrerá:

I - automaticamente:

a) após o decurso do prazo de duração estabelecido na portaria de ingresso no teletrabalho, caso não haja renovação;

b) no caso de penalidade disciplinar aplicada; e

c) no caso de aposentadoria, exoneração, demissão, remoção, disposição, relocação e cessão do servidor.

II - a qualquer tempo:

a) por solicitação justificada do gestor titular da unidade no interesse da Administração; ou

b) a requerimento do servidor.

III - nas hipóteses do § 4º do art. 22, do inciso II do § 3º do art. 29, e do art. 32 desta Resolução.

§ 1º O desligamento do servidor na forma da alínea “a” do inciso II deste artigo somente será admitido em situações excepcionais, amplamente fundamentadas pelo gestor da unidade, as quais serão criteriosamente analisadas pela Administração.

§ 2º Autorizado o desligamento do servidor do teletrabalho, a Diretoria de Recursos Humanos publicará portaria revogatória.

§ 3º O servidor desligado do regime de teletrabalho deverá se apresentar no dia útil subsequente na sua unidade de lotação para exercer as suas atividades de forma presencial.

§ 4º Nas hipóteses dos incisos II e III deste artigo, obedecerá o prazo descrito no inciso X do art. 30 desta Resolução.

Art. 35 O servidor desligado em razão de remoção, disposição, relocação e cessão ocorrida posteriormente ao início de suas atividades em teletrabalho poderá solicitar novo ingresso nesse regime, observadas as condições estabelecidas nesta resolução.

CAPÍTULO V DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 36 As informações sobre a participação do servidor em teletrabalho serão registradas nos assentamentos funcionais pela Diretoria de Recursos Humanos.

Art. 37 Serão disponibilizados semestralmente no portal da transparência do Poder Judiciário do Estado do Maranhão os nomes dos servidores beneficiários do teletrabalho.

Art. 38 O servidor em teletrabalho integral não poderá ser indicado para participar de plantão judicial.

Art. 39 Caberá ao Corregedor Geral da Justiça a manifestação quanto aos pedidos dos servidores do 1º Grau.

Art. 40 Em casos excepcionais, o servidor em teletrabalho poderá utilizar as dependências de unidade diversa da sua lotação de origem, desde que autorizado pelo gestor da unidade.

Art. 41 Em caso de impossibilidade de realização das reuniões de forma presencial, serão feitas de forma remota e por videoconferência.

Art. 42 Os servidores em regime de teletrabalho que tiveram sua solicitação deferida, na vigência da [Resolução-GP n.º 29, de 27 de julho 2017](#), deverão, quando no pedido de prorrogação, se adequar aos termos desta Resolução.

Art. 43 As situações e casos omissos decorrentes da aplicação desta Resolução serão dirimidos pela Presidência do Tribunal de Justiça.

Art. 44 Fica revogada a [Resolução-GP n.º 29, de 27 de julho 2017](#).

Art. 45 Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

PALÁCIO DA JUSTIÇA “CLÓVIS BEVILÁCQUA” DO ESTADO DO MARANHÃO ,
em São Luís, 17 de dezembro de 2020.

Desembargador LOURIVAL DE JESUS SEREJO SOUSA
Presidente do Tribunal de Justiça
Matrícula 3954