



PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DO MARANHÃO
Tribunal de Justiça
Diretoria de Recursos Humanos

TELETRABALHO ORDINÁRIO – PERGUNTAS FREQUENTES (RESOL-GP – 992020)

1) O QUE É O TELETRABALHO ORDINÁRIO? Art. 1º.

É uma modalidade de trabalho remoto por meio do qual os servidores do TJMA podem executar as suas atividades laborais fora das dependências do Tribunal, obedecidas as regras da RESOL-GP-992020. Não há controle de jornada de trabalho, os servidores interessados devem atingir as metas de produtividade mensais fixadas.

Não se confunde com as situações excepcionais, surgidas com a pandemia:

- a) teletrabalho extraordinário: utilizado por determinados servidores enquadrados em grupo de risco, como as gestantes;
- b) rodízio de servidores: implementado, temporariamente, de forma descentralizada para diminuir o fluxo de servidores nas unidades.

2) QUEM É A MINHA CHEFIA IMEDIATA E O GESTOR DA MINHA UNIDADE? Art. 2º.

Chefia imediata é o servidor ocupante de cargo de natureza gerencial, o qual se reporta diretamente ao gestor da unidade, com vínculo de subordinação. **São os secretários, no primeiro grau; e os chefes de divisão, coordenadores e/ou diretores, no segundo grau.**

Gestor da unidade: é o desembargador, magistrado ou servidor ocupante de cargo em comissão responsável pelo gerenciamento da unidade. **São os magistrados, em primeiro grau; e os desembargadores e diretores, em segundo grau.**

3) POSSO UTILIZAR UMA MODALIDADE DE TELETRABALHO HÍBRIDO? Art. 2º.

Sim, o teletrabalho pode ser integral (totalmente remoto) ou parcial (remoto e presencial).



PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DO MARANHÃO
Tribunal de Justiça
Diretoria de Recursos Humanos

4) QUEM NÃO PODE PARTICIPAR DO REGIME DE TELETRABALHO ORDINÁRIO? Art. 12.

- a) o servidor que esteja no primeiro ano do estágio probatório;
- b) o servidor que ocupe cargo de direção ou chefia;
- c) o servidor que tenha subordinados;
- d) o servidor que apresente contraindicações por motivo de saúde devidamente constatadas pela Divisão Médica;
- e) o servidor que tenha sofrido penalidade disciplinar nos 02 (dois) anos imediatamente anteriores à data de indicação para ingresso no teletrabalho;
- f) o servidor que, em razão da natureza do cargo ou das atribuições da unidade de lotação, desempenhe atividades, no todo ou em parte, fora das dependências do Tribunal de Justiça ou que exijam atuação presencial.

5) O GESTOR DA MINHA UNIDADE NÃO QUER ADERIR AO TELETRABALHO ORDINÁRIO. O QUE DEVO FAZER? Art. 9º.

O teletrabalho ordinário pressupõe um acordo de vontades entre o servidor e o gestor da sua unidade de trabalho. Não é direito e nem dever do servidor. Caso uma das partes não concorde, não haverá possibilidade do servidor aderir ao regime de teletrabalho.

Excepcionalmente, em situações de calamidade pública ou qualquer outra que impeça a continuidade da prestação presencial das atividades jurisdicionais e administrativas, poderá haver a obrigatoriedade de se laborar em regime remoto, enquanto perdurar a situação excepcional.

6) TODOS OS SERVIDORES DA MINHA UNIDADE QUEREM ADERIR AO TELETRABALHO. É POSSÍVEL? Art. 13.

Não, a RESOL-GP-992020 limita o número de servidores em teletrabalho, por unidade, em 50% do quadro de pessoal em exercício, de sua lotação, excluídos o magistrado e os oficiais de justiça.



PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DO MARANHÃO
Tribunal de Justiça
Diretoria de Recursos Humanos

7) EU TENHO INTERESSE EM ADERIR AO REGIME DE TELETRABALHO, MAS, NA MINHA UNIDADE DE LOTAÇÃO, JÁ FOI ATINGIDO O PERCENTUAL DE 50%. O QUE FAZER?

Nesse caso, devem ser verificadas as prioridades previstas no art. 11, da referida resolução, quais sejam:

- a) servidor com deficiência ou capacidade laboral limitada por motivo de doença;
- b) servidor que tenha filho, cônjuge, companheiro ou dependente com deficiência;
- c) servidora gestante ou lactante;
- d) servidor que demonstre comprometimento e habilidades de autogerenciamento do tempo e de organização;
- e) servidor em gozo de licença para acompanhamento de cônjuge;
- f) servidor cujo cônjuge ou companheiro resida em outro município que não seja contíguo ou conurbado ao da sede da unidade de lotação do servidor;
- g) servidor com maior tempo de serviço na unidade de lotação em que será realizado o teletrabalho;
- h) servidor que trabalhe exclusivamente com processos eletrônicos;
- i) servidor mais idoso.

8) VOU MORAR NO EXTERIOR, POSSO PARTICIPAR DO REGIME DE TELETRABALHO ORDINÁRIO? Art. 12.

Sim, é permitido a todos os servidores que não incidam nas vedações supracitadas, inclusive fora da sede de jurisdição do Tribunal.

9) COMO POSSO PROCEDER À MINHA INCLUSÃO NO REGIME DE TELETRABALHO ORDINÁRIO?

O servidor interessado deve iniciar um processo no sistema Digidoc, em **seu próprio perfil**, sob o título "TELETRABALHO ORDINÁRIO – PEDIDO INICIAL" e juntar os seguintes documentos:

- a) requerimento padrão do teletrabalho ordinário - pedido inicial (disponível na página do servidor);



PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DO MARANHÃO
Tribunal de Justiça
Diretoria de Recursos Humanos

- b) plano individual de trabalho - pedido inicial (disponível na página do servidor);
- c) relatórios dos sistemas informatizados utilizados (Digidoc, PJE etc) comprovando a produtividade anual do servidor requerente e dos demais servidores utilizados como paradigmas.

Para o regular prosseguimento do feito, o servidor interessado deverá estar com a sua avaliação anual de saúde atualizada no sistema Salus.

10) COMO FIXAR A META DE PRODUTIVIDADE MENSAL DO SERVIDOR INTERESSADO EM ADERIR AO REGIME DE TELETRABALHO ORDINÁRIO? Art. 18 e ss.

A média anual de produtividade da equipe de trabalho do servidor interessado é a produção do último ano de todos os colegas que fazem atividades correlatas ao requerente, dividida por 12. **Não se excluem os períodos de férias, afastamentos legais e recesso natalino. A produtividade do próprio servidor requerente não entra nesse cálculo.**

A média anual de produtividade individual do servidor requerente é toda a sua produção do último ano dividida por 12. Não se excluem os períodos de férias, afastamentos legais e recesso natalino.

Caso a média anual de produtividade da sua equipe de trabalho, excluída a sua própria produtividade, seja superior à sua média anual de produtividade individual, a meta de produtividade do servidor interessado será a média anual de produtividade da sua equipe de trabalho mais 15%.

Se a média anual de produtividade do servidor interessado for superior à média anual de produtividade da sua equipe de trabalho, excluída a sua própria produtividade, a meta de produtividade do servidor interessado será a sua própria média anual de produtividade individual mais 15%.

De igual modo se procede se o servidor interessado não possui servidores paradigmas na unidade, ou se ele executa atribuições exclusivas. Nestes casos, a meta de produtividade do servidor interessado será a sua própria média anual de produtividade individual mais 15%.



PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DO MARANHÃO
Tribunal de Justiça
Diretoria de Recursos Humanos

Em resumo:

Situação	Meta de produtividade mensal
Média anual de produtividade da equipe de trabalho (sem a produtividade do servidor requerente) é maior que a média anual de produtividade individual do servidor requerente	Média anual de produtividade da equipe de trabalho (sem a produtividade do servidor requerente) + 15%
Média anual de produtividade individual do servidor requerente é maior que a média anual de produtividade da equipe de trabalho (sem a produtividade do servidor requerente)	Média anual de produtividade do próprio servidor requerente + 15%
Servidor interessado sem servidores paradigmas na unidade de trabalho	Média anual de produtividade do próprio servidor requerente + 15%
Servidor interessado com atribuições exclusivas	Média anual de produtividade do próprio servidor requerente + 15%

Exemplo 1:

Simba, lotado na Vara Única da Pedra do Rei quer aderir ao regime de teletrabalho. Na sua unidade de trabalho, há 3 servidores que executam atividades correlatas: Simba, Timão e Pumba.

Simba, Analista Judiciário – Direito, produziu 1000 minutas nos últimos 12 meses. Timão, Assessor de Juiz, produziu 1200 minutas nos últimos 12 meses. Pumba, Analista Judiciário - Direito, produziu 1000 minutas nos últimos 12 meses.

Equipe de Trabalho de Simba: Timão e Pumba.

Média anual de produtividade da equipe de trabalho = 1200 (Timão) + 1000 (Pumba) = 2200/12 meses = 184/mês.

Média anual de produtividade do servidor requerente (Simba) = 1000/12meses = 84/mês.

Sendo assim, a produtividade da equipe de trabalho é superior e, portanto, a meta de produtividade mensal de Simba deve ser 184 (média da equipe de trabalho) + 15% = 212 movimentações/mês.

Exemplo 2:



PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DO MARANHÃO
Tribunal de Justiça
Diretoria de Recursos Humanos

Simba, lotado na Vara Única da Pedra do Rei quer aderir ao regime de teletrabalho. Na sua unidade de trabalho, há 3 servidores que executam atividades correlatas: Simba, Timão e Pumba.

Simba, Analista Judiciário - Direito, produziu 2100 minutas nos últimos 12 meses. Timão, Assessor de Juiz, produziu 1000 minutas nos últimos 12 meses. Pumba, Analista Judiciário - Direito, produziu 1000 minutas nos últimos 12 meses.

Equipe de Trabalho de Simba: Timão e Pumba.

Média anual de produtividade da equipe de trabalho = 1000 (Timão) + 1000 (Pumba) = 2000/12 meses = 167/mês.

Média anual de produtividade do servidor requerente (Simba) = 2100/12meses = 175/mês.

Sendo assim, a produtividade da equipe de trabalho é inferior e, portanto, a meta de produtividade mensal de Simba deve ser 175 (sua própria média anual de produtividade) + 15% = 202 movimentações/mês.

11) EU TENHO JORNADA DE TRABALHO DE 6HRS/DIA E QUERO ADERIR AO REGIME DE TELETRABALHO ORDINÁRIO. PORÉM, O ÚNICO SERVIDOR QUE EXECUTA ATIVIDADES CORRELATAS, NA MINHA UNIDADE DE LOTAÇÃO, TEM JORNADA DE TRABALHO DE 8HRS/DIA. COMO PROCEDER?

Nesse caso, devemos calcular a meta de produtividade mensal proporcional à jornada de trabalho de 6hrs, tendo como base a produtividade do servidor paradigma (8hrs).

Exemplo:

Simba, com jornada de trabalho de 6hrs/dia, quer aderir ao regime de teletrabalho ordinário pela Vara Única da Pedra do Rei. Timão, com jornada de trabalho de 8hrs/dia, é o único servidor que executa atividades semelhantes a Simba. A média anual de produtividade de Timão é de 150 movimentações/mês.

Se Timão produz 150 movimentações/mês com jornada de 8hrs/dia. Quanto ele produziria com jornada de 6hrs/dia?

150 movimentações - 8h/d

x - 6h/d



PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DO MARANHÃO
Tribunal de Justiça
Diretoria de Recursos Humanos

$$x = 150 \times 6/8$$

$$x = 113 \text{ movimentações/mês}$$

A média anual de produtividade da equipe de trabalho (somente Timão) deverá ser considerada como sendo a média anual de produtividade de Timão proporcional à jornada de 6hrs/dia, qual seja, 113 movimentações/mês.

Nesse caso, se Simba produziu, nos últimos 12 meses, uma média de 100 movimentações/mês, e sua equipe de trabalho (Timão) produziu proporcionalmente 113 movimentações/mês, a meta de produtividade mensal de Simba deverá ser 113 + 15%, ou seja, 130 movimentações/mês.

12) TENHO UM FILHO COM DEFICIÊNCIA FÍSICA. PRECISO PRODUZIR MAIS DO QUE MINHA EQUIPE DE TRABALHO? art. 18, §5º.

Há dois cenários que tratam desta questão:

- a) Pedido de inclusão no regime de teletrabalho ordinário, nos termos da RESOL-GP – 992020.

Poderá ser estabelecida meta de produtividade mensal inferior à média dos servidores com atividades correlatas da unidade de trabalho do servidor interessado, nas seguintes hipóteses: servidor com deficiência ou capacidade laboral limitada por motivo de doença; servidor que tenha filho, cônjuge, companheiro ou dependente com deficiência; e servidora gestante ou lactante.

Necessita da juntada de documentos comprobatórios da condição de saúde alegada, para avaliação da junta médica.

- b) Pedido de condições especiais de trabalho, na modalidade trabalho remoto, nos termos da RESOL-GP – 912020 (teletrabalho decorrente de condições especiais de trabalho).

Os servidores com deficiência, necessidades especiais ou doença grave, bem como os que tenham filhos ou dependentes legais na mesma condição, poderão requerer condições especiais de trabalho na modalidade regime de trabalho remoto, situação na qual não haverá acréscimo de produtividade. Necessita da juntada de documentos comprobatórios da condição de saúde alegada, para avaliação da junta médica.

O servidor interessado solicita as condições especiais de trabalho, por meio do sistema Digidoc, sob o título “CONDIÇÕES ESPECIAIS DE TRABALHO – SERVIDOR”. Caso seja deferida na modalidade trabalho remoto,



PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DO MARANHÃO
Tribunal de Justiça
Diretoria de Recursos Humanos

os autos serão encaminhados à Diretoria de Recursos Humanos, que solicitará ao servidor interessado a apresentação dos documentos necessários para cadastramento do teletrabalho, quais sejam: requerimento padrão – pedido inicial; plano de trabalho individual, indicando uma meta de produtividade a ser alcançada (mesmo sem acréscimo de produtividade); e relatórios institucionais utilizados para fixação da meta.

13) EU TRABALHO EM JORNADA DE TRABALHO REDUZIDA, COMO DEVERÁ SER FIXADA MINHA META DE PRODUTIVIDADE EM REGIME DE TELETRABALHO?

Ao servidor que labora 4hrs/dia, em jornada de trabalho reduzida, deve ser fixada meta proporcional às horas trabalhadas.

Exemplo:

Simba quer aderir ao regime de teletrabalho ordinário, mas tem horário de trabalho reduzido (4hrs/dia). Seu colega de trabalho Timão, que executa as mesmas funções, labora 6 hrs/dia e produziu, no último ano, uma média de 100 minutas/mês. Qual a meta de produtividade mensal deve ser fixada para Simba?

100 minutas – 6 hrs

x – 4hrs

$x = 100 \times 4 / 6$

x = 67 minutas

A meta de produtividade mensal de Simba deverá ser fixada com base na produtividade proporcional de Timão (67 minutas + 15%). A meta de produtividade mensal de Simba deverá ser 77 minutas/mês.

14) POSSO RENOVAR O REGIME DE TELETRABALHO ORDINÁRIO? Art. 23, §2º.

Sim, o regime de teletrabalho ordinário poderá ser renovado, de ano em ano.

15) COMO FAÇO PARA RENOVAR O MEU REGIME DE TELETRABALHO ORDINÁRIO? Art. 23, §3º.



PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DO MARANHÃO
Tribunal de Justiça
Diretoria de Recursos Humanos

O servidor interessado deverá, com antecedência mínima de 30 dias da data do término da duração do teletrabalho, cadastrar um processo no sistema Digidoc, **em seu próprio perfil**, sob o título "TELETRABALHO ORDINÁRIO - RENOVAÇÃO" e juntar os seguintes documentos:

- a) requerimento padrão do teletrabalho ordinário - renovação (disponível na página do servidor);
- b) plano individual de trabalho - renovação (disponível na página do servidor);
- c) **em caso de manutenção da meta de produtividade mensal anterior**, o último parecer da Diretoria de Recursos Humanos opinando pelo deferimento do regime de teletrabalho para o servidor interessado;
- d) **em caso de alteração da meta de produtividade mensal anterior**, os relatórios dos sistemas informatizados utilizados (Digidoc, PJE etc) comprovando a produtividade anual do servidor requerente e dos demais servidores utilizados como paradigmas.

Para o regular prosseguimento do feito, o servidor interessado deverá estar com a sua avaliação anual de saúde atualizada no sistema Salus, bem como deverá estar com a produtividade do período que esteve em teletrabalho comprovada.

16) A MINHA META DE PRODUTIVIDADE MENSAL PODERÁ SER ALTERADA, NO CURSO DO REGIME DE TELETRABALHO ORDINÁRIO? art. 19.

Sim, a revisão da meta de produtividade mensal poderá ser realizada a qualquer tempo, inclusive no momento da renovação, pelo gestor titular da unidade de trabalho com a participação da chefia imediata e do servidor interessado, nos seguintes casos:

- a) incompatibilidade entre a meta estabelecida e a demanda da unidade;
- b) modificação das atividades do servidor em teletrabalho;
- c) modificação da produtividade da unidade ou da equipe de trabalho.

17) O GESTOR SUBSTITUTO DA UNIDADE PODERÁ ASSINAR O REQUERIMENTO DE INCLUSÃO/RENOVAÇÃO NO REGIME DE TELETRABALHO ORDINÁRIO E OS RESPECTIVOS PLANOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO?



PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DO MARANHÃO
Tribunal de Justiça
Diretoria de Recursos Humanos

Sim, quem estiver respondendo pela unidade de trabalho poderá assinar os documentos, não obstante o gestor titular da unidade possa rever a concessão do regime de teletrabalho ordinário a qualquer momento.

18) SE O PEDIDO DE RENOVAÇÃO FOR PROPOSTO APÓS EXPIRADO O PRAZO DO REGIME DE TELETRABALHO ORDINÁRIO ANTERIOR, A RENOVAÇÃO PODERÁ SER DEFERIDA COM EFEITO RETROATIVO? Art. 34, I, “a”.

Não, no período de transição entre as resoluções referentes ao teletrabalho ordinário, foram deferidas renovações com efeitos retroativos, a fim de que os servidores interessados não sofressem prejuízos e pudessem se adaptar ao novo regramento legal.

No momento atual, em que todos os servidores estão submetidos à RESOL-GP-992020, quando expirar o prazo do regime de teletrabalho ordinário, o servidor interessado será automaticamente desligado e, portanto, caso haja interesse, deverá pedir uma nova inclusão no regime de teletrabalho (não mais renovação).

19) AO ADERIR AO REGIME DE TELETRABALHO ORDINÁRIO, POSSO CONTINUAR SENDO ADEPTO DA GRATIFICAÇÃO DE ATIVIDADE JUDICIÁRIA – GAJ? Art. 21, §1º.

Não, a RESOL-GP – 992020 não prevê a possibilidade de manutenção da GAJ aos servidores incluídos no regime de teletrabalho, bem como não haverá também concessão de adicionais de serviço extraordinário e noturno ou a formação de banco de horas, tampouco pagamento de auxílio-transporte.

20) SE EU FOR RELOTADO/REMOVIDO, POSSO CONTINUAR NO REGIME DE TELETRABALHO ORDINÁRIO? Art. 34, I, “c”.

Não, com a relotação/remoção do servidor interessado, há o seu desligamento automático do regime de teletrabalho vigente. Caso haja interesse, o servidor poderá pedir novamente a sua inclusão no regime de teletrabalho ordinário, pela nova unidade de trabalho.

O servidor relotado/removido deverá comprovar a sua produtividade em teletrabalho pelo tempo que laborou em regime de trabalho remoto, por meio dos relatórios trimestrais supracitados.



PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DO MARANHÃO
Tribunal de Justiça
Diretoria de Recursos Humanos

21) SOU SUBSTITUTO AUTOMÁTICO DO SECRETÁRIO JUDICIAL, POSSO PEDIR A SUSPENSÃO DO PRAZO DO REGIME DE TELETRABALHO NO PERÍODO DO SUBSTITUIÇÃO? Art. 33, §§ 1º e 2º.

Sim, o pedido de suspensão deve ser formulado via Digidoc, no perfil do próprio servidor, sob o título “TELETRABALHO ORDINÁRIO - OUTROS”, devendo constar a justificativa, as datas de início e término da substituição, bem como a ciência do gestor da unidade. O pedido deve ser instruído com a portaria comprovando a condição de substituto automático e a portaria do afastamento do titular.

O pedido de suspensão temporária deverá ser formulado em tempo hábil, devendo o servidor interessado iniciar o trabalho presencial somente após o deferimento do requerimento, salvo situações justificadas.