

Apêndice D – PTT – Proposta de Modelo de Gestão de Teletrabalhadores



**PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO
GABINETE DA PRESIDÊNCIA**

Institui o Modelo de Gestão de Teletrabalhadores do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região Trabalhista.

O DESEMBARGADOR-PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

CONSIDERANDO o princípio da eficiência, previsto no art. 37 da Constituição Federal, bem como o conceito de racionalidade administrativa⁹;

CONSIDERANDO, ainda, os conceitos de eficiência e eficácia provenientes da Ciência da Administração;

CONSIDERANDO o teor da Resolução nº 227, de 15 de junho de 2016, do Conselho Nacional de Justiça, que regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário;

CONSIDERANDO o teor da Resolução nº 151, de 29 de maio de 2015, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, com a redação alterada pela Resolução CSJT nº 207, de 29 de setembro de 2017, que incorpora a modalidade de teletrabalho às práticas institucionais dos órgãos do Judiciário do Trabalho de primeiro e segundo graus, de forma facultativa, observada a legislação vigente;

CONSIDERANDO que o avanço tecnológico, notadamente com a

⁹ [...] eficiência significa fazer acontecer com racionalidade, o que implica medir os custos que a satisfação das necessidades públicas importa em relação ao grau de utilidade alcançado. Assim, o princípio da eficiência introduzido agora no art. 37 da Constituição pela EC-19/98, orienta a atividade administrativa no sentido de conseguir os melhores resultados com os meios escassos de que se dispõe e a menor custo. Rege-se, pois, pela regra da consecução do maior benefício com o menor custo possível. Portanto, o princípio da eficiência administrativa tem como conteúdo a relação meios e resultados (SILVA, José Afonso da. Curso de direito constitucional positivo. 23 ed. São Paulo: Malheiros, 2004. p. 652).

implantação do processo digital, possibilita o trabalho remoto ou à distância;

CONSIDERANDO que promover a melhoria da gestão de pessoas e a qualidade de vida é um objetivo estratégico deste Tribunal, exposto no Plano Estratégico 2021-2026;

CONSIDERANDO as vantagens e benefícios diretos e indiretos advindos do teletrabalho para a administração, para o servidor e para a sociedade;

CONSIDERANDO que a Lei 12.551/2011 equipara os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos;

RESOLVEM, ***ad referendum*** do Tribunal Pleno:

Art. 1º Instituir o Modelo de Gestão de Teletrabalhadores do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região Trabalhista, que se regerá pelas regras estabelecidos nesta norma.

Art. 2º São princípios a serem observados na execução do Modelo de Gestão de Teletrabalhadores:

- I - alinhamento estratégico;
- II – planejamento;
- III - comunicação constante;
- IV - foco em resultados e expectativas claras;
- V - regras de engajamento;
- VI - foco no aprendizado e melhoria contínua dos resultados;
- VII - transparência, eficiência e responsabilidade;
- VIII - autonomia e confiança;
- IX – promoção da liderança virtual;
- X - integração do trabalho presencial e remoto;
- XI - gestão da cultura e do clima organizacionais; e
- XII – rodízio entre os servidores interessados.

Art. 3º Para a implementação do modelo, os gestores deverão:

- I - Em relação à gestão de equipes, estabelecer uma rotina estruturada

de trabalho, que incluía:

- a) reuniões periódicas, no modelo híbrido, a fim de possibilitar a participação de todos os servidores;
- b) definição de ferramenta de comunicação online de comunicação síncrona, preferencialmente;
- c) definição de ferramenta colaborativa que possibilite a visualização, por toda a equipe, do *status* das atividades de cada unidade organizacional, das que estão pendentes, daquelas que estão em execução e das concluídas;
- d) definição de ferramentas de colaboração online para 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 na rede do Tribunal.

II - em relação à gestão do trabalho:

- a) planejar as atividades da equipe periodicamente;
- b) distribuir as atribuições e atividades entre os membros da equipe, informando o prazo e qualidade esperados;
- c) acompanhar diariamente o progresso das atividades, fornecendo os subsídios necessários à sua conclusão a tempo e modo;
- d) compartilhar *feedbacks* com os integrantes da equipe, periodicamente;
- e) realizar análise do desempenho e identificar oportunidades de melhoria;
- f) promover a cultura de boas práticas.

Art. 4º Compete ao gestor acompanhar o desempenho dos servidores sob sua supervisão, observando os seguintes parâmetros:

- I - as entregas e os resultados apresentados pelos servidores cotidianamente, com base nos acordos preestabelecidos e na interação com os membros de equipe;
- II - a participação e o engajamento do servidor nas reuniões e em demais encontros em que sua presença é solicitada;

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

Parágrafo único. Os parâmetros constantes deste artigo passarão a compor a aspectos avaliativos da avaliação periódica de desempenho dos servidores.

Art. 5º Esta Portaria entra em vigor na data da sua publicação.

Publique-se no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho.

(assinado eletronicamente)

GERALDO RODRIGUES DO NASCIMENTO

Desembargador - Presidente

TRT da 18ª Região