

Quadro comparativo das alterações da Res. TJ n. 22/2018

1) ALTERAÇÃO DA DENOMINAÇÃO: COMITÊ GESTOR DO TRABALHO NÃO PRESENCIAL	
<i>Redação proposta</i>	<i>Redação atual</i>
Art. 5º Fica instituído o Comitê Gestor do <u>Trabalho não Presencial</u> , vinculado à Presidência do Tribunal de Justiça, com a seguinte composição:	Art. 5º Fica instituído o Comitê Gestor do <u>Teletrabalho</u> , vinculado à Presidência do Tribunal de Justiça, com a seguinte composição:
§ 1º Os membros do Comitê Gestor do <u>Trabalho não Presencial</u> serão designados por portaria do Gabinete da Presidência do Tribunal de Justiça.	§ 1º Os membros do Comitê Gestor do <u>Teletrabalho</u> serão designados por portaria do Gabinete da Presidência.
§ 2º O presidente do <u>comitê</u> designará um dos integrantes <u>desse órgão</u> para atuar como secretário.	§ 2º O presidente do <u>colegiado</u> designará um dos integrantes <u>do Comitê Gestor do Teletrabalho</u> para atuar como secretário.
Art. 6º Compete ao Comitê Gestor do <u>Trabalho não Presencial</u> :	Art. 6º Compete ao Comitê Gestor do <u>Teletrabalho</u> :
Art. 7º [...] VII – compilar os dados dos relatórios de acompanhamento e encaminhá-los semestralmente ao Comitê Gestor do <u>Trabalho não Presencial</u> , apresentando a relação dos servidores que participaram do teletrabalho no período, as dificuldades observadas, os resultados alcançados e os casos de inobservância dos deveres estabelecidos nesta resolução; e	Art. 7º [...] VII – compilar os dados dos relatórios de acompanhamento e encaminhá-los semestralmente ao Comitê Gestor do <u>Teletrabalho</u> , apresentando a relação dos servidores que participaram do teletrabalho no período, as dificuldades observadas, os resultados alcançados e os casos de inobservância dos deveres estabelecidos nesta resolução; e
VIII – submeter <u>dúvidas, casos omissos e propostas</u> para aperfeiçoar o teletrabalho ao Comitê Gestor do <u>Trabalho não Presencial</u> .	VIII – submeter <u>dúvidas e casos omissos, bem como propostas</u> para aperfeiçoar o teletrabalho, ao Comitê Gestor do <u>Teletrabalho</u> .
Art. 8º O Comitê Gestor do <u>Trabalho não Presencial</u> e a Diretoria de Gestão de Pessoas, para o alcance dos objetivos previstos nesta resolução, contarão com o apoio das unidades administrativas do Tribunal de Justiça, principalmente da Academia Judicial, <u>da Diretoria de Saúde, da Diretoria de Tecnologia da Informação e da Diretoria de Infraestrutura</u> .	Art. 8º O Comitê Gestor do <u>Teletrabalho</u> e a Diretoria de Gestão de Pessoas, para o alcance dos objetivos previstos nesta resolução, contarão com o apoio das unidades administrativas do Tribunal de Justiça, principalmente da Academia Judicial e <u>das Diretorias de Saúde, de Tecnologia da Informação e de Infraestrutura</u> .
Art. 13. O limite de servidores em teletrabalho por unidade será definido por proposta <u>devidamente justificada</u> do Comitê Gestor do <u>Trabalho não Presencial</u> e aprovada por resolução do presidente do Tribunal de Justiça, observadas as vedações constantes no art. 12 desta resolução.	Art. 13. O limite de servidores em teletrabalho por unidade será definido por proposta do Comitê Gestor do <u>Teletrabalho</u> , <u>devidamente justificada</u> , e aprovada por resolução do Presidente do Tribunal de Justiça, observadas as vedações constantes no art. 12 desta resolução.

2) PERÍODO DE DURAÇÃO DO TELETRABALHO	
<i>Redação proposta</i>	<i>Redação atual</i>
Art. 30. O período de duração do teletrabalho deverá constar no plano de trabalho e será de no mínimo 6 (seis) meses, contados da data de seu efetivo início pelo servidor.	Art. 30. A duração do teletrabalho <u>será de 6 (seis) meses a 1 (um) ano</u> , a contar da data de seu efetivo início pelo servidor.

3) PRORROGAÇÃO AUTOMÁTICA DO TELETRABALHO	
<i>Redação proposta</i>	<i>Redação atual</i>
Art. 7º [...] II – receber e instruir os requerimentos de ingresso, suspensão temporária e desligamento do teletrabalho;	Art. 7º [...] II – receber e instruir os requerimentos de ingresso, <u>prorrogação</u> , suspensão temporária e desligamento do teletrabalho;
Parágrafo único. Compete ao diretor de gestão de pessoas deliberar sobre os requerimentos de ingresso, suspensão temporária e desligamento do teletrabalho.	Parágrafo único. Compete ao diretor de gestão de pessoas deliberar sobre os requerimentos de ingresso, <u>prorrogação</u> , suspensão temporária e desligamento do teletrabalho.
Art. 30. [...] § 2º A participação no teletrabalho <u>será automaticamente prorrogada</u> , observado o <u>período de duração constante no plano de trabalho quando do ingresso do servidor em teletrabalho</u> .	Art. 30. [...] § 2º A participação no teletrabalho <u>poderá ser prorrogada</u> , observado o prazo estabelecido no <i>caput</i> deste artigo.
§ 3º O gestor da unidade deverá informar à Diretoria de Gestão de Pessoas a não autorização da prorrogação com antecedência mínima de 30 (trinta) dias da data de término da duração do teletrabalho.	§ 3º O requerimento de prorrogação deverá ser encaminhado à Diretoria de Gestão de Pessoas com antecedência mínima de 30 (trinta) dias da data de término da duração do teletrabalho, atendidos os requisitos exigidos para o ingresso no regime previsto nesta resolução, com exceção dos documentos previstos nos incisos II e VI do § 1º do art. 21.
§ 4º Na hipótese de gozo de licença-gestação ou de licença-adoção, a duração do teletrabalho será prorrogada a requerimento do servidor pelo prazo de 6 (seis) meses.	§ 4º A requerimento do servidor, a duração do teletrabalho será prorrogada pelo prazo de 6 (seis) meses após o término da licença-gestação ou da licença-adoção, desde que concedida após o ingresso no teletrabalho.
§ 5º A prorrogação de que trata o § 2º deste artigo somente será efetivada caso o servidor não tenha	

pendência quanto à apresentação dos resultados parciais e finais da meta de produtividade mensal estabelecida.	
--	--

4) DESLIGAMENTO DO TELETRABALHO	
Redação proposta	Redação atual
Art. 47. [...] I – automaticamente, no caso de penalidade disciplinar aplicada;	Art. 47. [...] I – automaticamente: a) <u>após o decurso do prazo de duração estabelecido na portaria de ingresso no teletrabalho, caso não haja prorrogação</u> ; ou b) no caso de penalidade disciplinar aplicada;
IV – após o decurso do período de duração do teletrabalho, caso não seja autorizada a prorrogação, observado o disposto no § 3º do art. 30 desta resolução.	
§ 3º O servidor deverá apresentar à Diretoria de Gestão de Pessoas, no prazo de 10 (dez) dias, contado do desligamento o formulário de desligamento, <u>o relatório semestral</u> e o questionário de avaliação osteomuscular	§ 3º O servidor deverá apresentar à Diretoria de Gestão de Pessoas, no prazo de 10 (dez) dias, contado do desligamento o formulário de desligamento e questionário de avaliação osteomuscular.

5) PERMISSÃO DE REALIZAÇÃO DO TELETRABALHO PELOS TÉCNICOS DE SUPORTE EM INFORMÁTICA	
Redação proposta	Redação atual
Art. 12. [...] II – esteja designado para a função de contador judicial, distribuidor judicial, coordenador de central de mandados, assistente de atividades específicas ou secretário de assuntos específicos, ou para atuar em comissões ou grupos de trabalho e estudo;	Art. 12. [...] II – esteja designado para a função de contador judicial, distribuidor judicial, <u>técnico de suporte em informática</u> , coordenador de central de mandados, assistente de atividades específicas ou secretário de assuntos específicos, ou para atuar em comissões ou grupos de trabalho e estudo;

6) REGRAS ESPECIAIS PARA SERVIDORES EM ESTÁGIO PROBATÓRIO	
Redação proposta (inclusão)	
Art. 12. [...] § 3º A vedação prevista no inciso IV do <i>caput</i> deste artigo não se aplica ao servidor que tenha: a) adquirido a estabilidade em outro cargo do Poder Judiciário do Estado de Santa Catarina sem quebra de vínculo; ou b) ingressado no teletrabalho em momento anterior à investidura no cargo efetivo, caso não haja alteração da lotação.	

7) PADRONIZAÇÃO DE EXPRESSÕES: META DIÁRIA DE PRODUTIVIDADE	
Redação proposta	Redação atual
Art. 22. [...] II – a <u>meta diária de produtividade</u> , com demonstrativo de cálculo e indicação da origem dos dados, observado o disposto no art. 23 desta resolução;	Art. 22. [...] II – a <u>produtividade diária a ser alcançada</u> , com demonstrativo de cálculo e indicação da origem dos dados, observado o disposto no art. 23 desta resolução;
Art. 23. [...] § 4º A <u>meta diária de produtividade</u> a ser estabelecida para o servidor interessado não poderá ser inferior a sua média de produtividade no período previsto no § 3º deste artigo.	Art. 23. [...] § 4º A <u>meta de produtividade</u> a ser estabelecida para o servidor interessado não poderá ser inferior a sua média de produtividade no período previsto no § 3º.
§ 5º Não havendo servidores na unidade de lotação que desempenhem atividades correlatas, a <u>meta diária de produtividade</u> será definida com base na produtividade do servidor interessado, mediante justificativa do gestor da unidade.	§ 5º Não havendo servidores na unidade de lotação que desempenhem atividades correlatas, a <u>meta de produtividade</u> será definida com base na produtividade do servidor interessado, mediante justificativa do gestor da unidade.
§ 7º Quando do ingresso do servidor no teletrabalho, será observada a compatibilidade da <u>meta diária de produtividade</u> estabelecida com a fixada para servidor já participante do teletrabalho lotado na mesma unidade e com atividade correlata.	§ 7º Quando do ingresso do servidor no teletrabalho, será observada a compatibilidade da <u>meta de produtividade</u> estabelecida com a fixada para servidor já participante do teletrabalho lotado na mesma unidade e com atividade correlata.
Art. 24. A Administração poderá estabelecer <u>meta diária de produtividade</u> mínima a ser alcançada pelo servidor, levando-se em consideração as unidades com atividades e características semelhantes.	Art. 24. A Administração poderá estabelecer <u>meta de produtividade</u> mínima a ser alcançada pelo servidor, levando-se em consideração as unidades com atividades e características semelhantes.
Art. 25. A revisão da <u>meta diária de produtividade</u> poderá ser realizada a qualquer tempo pelo gestor da unidade com a participação da chefia imediata e do servidor interessado, observado o disposto no art. 23 desta resolução, nos casos de: I – constatação de que a <u>meta diária de produtividade</u> estabelecida no plano de trabalho é incompatível com a demanda da unidade;	Art. 25. A revisão da <u>meta de produtividade</u> poderá ser realizada a qualquer tempo pelo gestor da unidade com a participação da chefia imediata e do servidor interessado, observado o disposto no art. 23 desta resolução, nos casos de: I - constatação de que a <u>meta de produtividade</u> estabelecida no plano de trabalho é incompatível com a demanda da unidade;

Parágrafo único. O gestor da unidade comunicará à Diretoria de Gestão de Pessoas a <u>meta diária de produtividade</u> alterada, mediante a remessa de novo plano de trabalho.	Parágrafo único. O gestor da unidade comunicará à Diretoria de Gestão de Pessoas a <u>meta de produtividade</u> alterada, mediante a remessa de novo plano de trabalho.
Art. 26. [...] § 1º A <u>produção mensal prevista</u> de cada mês de competência corresponde ao resultado da multiplicação da <u>meta diária de produtividade</u> estabelecida pelo total de dias úteis do mês, deduzidos os afastamentos legais.	Art. 26. [...] § 1º A <u>meta de produtividade</u> de cada mês de competência corresponde ao resultado decorrente da multiplicação da <u>meta de produtividade diária</u> estabelecida pelo total de dias úteis do mês, deduzidos os afastamentos legais.
Art. 40. Para a inclusão de servidor no teletrabalho, poderá ser estabelecida <u>meta diária de produtividade</u> considerando, além das atividades de sua unidade de lotação, as de unidade diversa, em regime de cooperação.	Art. 40. Para a inclusão de servidor no teletrabalho, poderá ser estabelecida <u>meta de produtividade diária</u> considerando, além das atividades de sua unidade lotacional, as de unidade diversa, em regime de cooperação.

8) PADRONIZAÇÃO DE EXPRESSÕES: PRODUÇÃO MENSAL PREVISTA

<i>Redação proposta</i>	<i>Redação atual</i>
Art. 26. O gestor da unidade deverá aferir mensalmente a produtividade do servidor em teletrabalho, confrontando-a com a <u>produção mensal prevista</u> .	Art. 26. O gestor da unidade deverá aferir mensalmente a produtividade do servidor em teletrabalho, confrontando-a com a <u>meta de produtividade mensal</u> .
§ 1º A <u>produção mensal prevista</u> de cada mês de competência corresponde ao resultado da multiplicação da <u>meta diária de produtividade</u> estabelecida pelo total de dias úteis do mês, deduzidos os afastamentos legais.	§ 1º A <u>meta de produtividade</u> de cada mês de competência corresponde ao resultado decorrente da multiplicação da <u>meta de produtividade diária</u> estabelecida pelo total de dias úteis do mês, deduzidos os afastamentos legais.
Art. 27. O alcance, pelo servidor em teletrabalho, da <u>produção mensal prevista</u> equivale ao cumprimento de sua jornada de trabalho.	Art. 27. O alcance da <u>meta de produtividade mensal</u> do servidor em teletrabalho equivale ao cumprimento de sua jornada de trabalho.
§ 2º A superação da <u>produção mensal prevista em determinado mês</u> não será considerada no cálculo da produtividade dos meses seguintes.	§ 2º A superação da <u>meta de produtividade mínima estabelecida no mês</u> não será considerada no cálculo da produtividade dos meses seguintes.
Art. 28. Caso o servidor em teletrabalho não atinja a <u>produção mensal prevista</u> , o déficit de produtividade será apurado pelo gestor da unidade.	Art. 28. Caso o servidor em teletrabalho não atinja a <u>meta de produtividade mensal</u> , o déficit de produtividade será apurado pelo gestor da unidade.
§ 1º O não cumprimento, pelo servidor em teletrabalho, da <u>produção mensal prevista</u> deverá ser imediatamente comunicado à Diretoria de Gestão de Pessoas para acompanhamento e eventual adoção de providências.	§ 1º O não cumprimento da <u>meta de produtividade</u> pelo servidor em teletrabalho deverá ser imediatamente comunicado à Diretoria de Gestão de Pessoas para acompanhamento e eventual adoção de providências.
§ 2º O servidor deverá apresentar ao gestor da unidade esclarecimentos acerca do não cumprimento da <u>produção mensal prevista</u> .	§ 2º O servidor deverá apresentar ao gestor da unidade esclarecimentos acerca do não cumprimento da <u>meta de produtividade mensal</u> .
Art. 29. O servidor que <u>injustificadamente</u> não atingir a <u>produção mensal prevista</u> por 2 (dois) meses seguidos ou por 2 (dois) meses alternados no período de 1 (um) ano, além de se sujeitar ao disposto nos §§ 5º e 7º do art. 28 desta resolução, será excluído do teletrabalho.	Art. 29. O servidor que <u>de forma injustificada</u> não atingir a <u>meta de produtividade estabelecida</u> por 2 (dois) meses seguidos ou por 2 (dois) meses alternados no período de 1 (um) ano, além de se sujeitar ao disposto nos §§ 5º e 7º do art. 28 desta resolução, será excluído do teletrabalho.
Art. 41. [...] II – aferir e monitorar o cumprimento da <u>produção mensal prevista</u> e a qualidade da atividade realizada;	Art. 41. [...] II – aferir e monitorar o cumprimento da <u>meta de produtividade estabelecida</u> e a qualidade da atividade realizada;
V – informar imediatamente à Diretoria de Gestão de Pessoas o não cumprimento, pelo servidor em teletrabalho, da <u>produção mensal prevista</u> , assim como penalidade disciplinar aplicada a ele;	V – informar imediatamente à Diretoria de Gestão de Pessoas o não cumprimento da <u>meta de produtividade estabelecida</u> pelo servidor em teletrabalho, assim como penalidade disciplinar aplicada a ele;
Art. 42. [...] VII – apresentar à chefia imediata e ao gestor da unidade, na periodicidade ajustada, os resultados parciais e finais da <u>produção mensal alcançada</u> e consultar sobre orientações e informações de modo a proporcionar o acompanhamento dos trabalhos;	Art. 42. [...] VII – apresentar à chefia imediata e ao gestor da unidade, na periodicidade ajustada, os resultados parciais e finais da <u>meta de produtividade mensal estabelecida</u> e consultar sobre orientações e informações de modo a proporcionar o acompanhamento dos trabalhos;

9) PADRONIZAÇÃO DE EXPRESSÕES: PRODUÇÃO MENSAL ALCANÇADA

<i>Redação proposta</i>	<i>Redação atual</i>
Art. 42. [...] VII – apresentar à chefia imediata e ao gestor da unidade, na periodicidade ajustada, os resultados parciais e finais da <u>produção mensal alcançada</u> e consultar sobre orientações e informações de modo a proporcionar o acompanhamento dos trabalhos;	Art. 42. [...] VII – apresentar à chefia imediata e ao gestor da unidade, na periodicidade ajustada, os resultados parciais e finais da <u>meta de produtividade mensal estabelecida</u> e consultar sobre orientações e informações de modo a proporcionar o acompanhamento dos trabalhos;

10) RESTRIÇÃO QUANTO À NÃO OBSERVÂNCIA DE CONDIÇÕES ESTABELECIDAS	
<i>Redação proposta</i>	<i>Redação atual</i>
Art. 23. [...] § 8º Caberá ao gestor da unidade justificar perante a Diretoria de Gestão de Pessoas a não observância das condições estabelecidas nos §§ 3º e 6º deste artigo.	Art. 23. [...] § 8º Caberá ao gestor da unidade justificar perante a Diretoria de Gestão de Pessoas a não observância das condições estabelecidas neste artigo.

11) FLEXIBILIZAÇÃO DAS VEDAÇÕES EXISTENTES EM CARÁTER EXPERIMENTAL	
<i>Redação proposta</i>	Situações que serão flexibilizadas
Art. 2º Fica autorizada a flexibilização das vedações constantes nos incisos II a V do art. 12 da Resolução TJ n. 22 de 15 de agosto de 2018, em caráter experimental, exclusivamente para o teletrabalho parcial, pelo prazo de 1 (um) ano, contado da entrada em vigor da resolução que regulamentar a matéria. Parágrafo único. Após o prazo previsto no <i>caput</i> deste artigo, o Comitê Gestor do Trabalho não Presencial apresentará relatório com a indicação dos resultados obtidos ao Órgão Especial do Tribunal de Justiça para avaliação das vedações.	Art. 12. [...] II - esteja designado para a função de contador judicial, distribuidor judicial, coordenador de central de mandados, assistente de atividades específicas ou secretário de assuntos específicos, ou para atuar em comissões ou grupos de trabalho e estudo; III - 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 de Santa Catarina ou que exijam atuação presencial; IV - esteja em estágio probatório na data da indicação ou inscrição para ingresso no teletrabalho; V - seja exclusivamente comissionado e não tenha cumprido, no mínimo, 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias de efetivo exercício até a data da indicação ou inscrição para ingresso no teletrabalho;