

PERGUNTAS E RESPOSTAS SOBRE A

RESOLUÇÃO PRES/TRF3 Nº 370/2020, DE 20 DE AGOSTO DE 2020

1. Haverá prorrogação da Portaria Conjunta PRES/CORE nº 12/2020 e da vigência da nova Resolução a partir de 07/01/2021?

A Portaria Conjunta PRES/CORE n.º 13/2020 prorroga até 28 de fevereiro de 2021 a disciplina do retorno gradual às atividades presenciais, estabelecida pela Portaria Conjunta nº 10/2020, e, consequentemente, o trabalho remoto extraordinário, bem como o início de vigência da Resolução PRES/TRF3 nº 370/2020, para março de 2021.

2. Quando a Resolução PRES/TRF3 nº 370/2020 entra em vigor?

Conforme consta no texto da Resolução PRES/TRF3 nº 370/2020, entrou em vigor em 03/11/2020, contudo, os Planos de Trabalho Não Presencial somente serão efetivamente iniciados a partir de março de 2021, caso não haja nova prorrogação do trabalho remoto extraordinário.

3. Posso encaminhar desde já meu pedido para a realização de atividades sob uma das modalidades de trabalho não presencial, tendo em vista que a Resolução PRES n.º 370/2020 entrará em vigor em janeiro de 2021, conforme determinado pela Portaria Conjunta PRES/CORE nº 12/2020. Dessa forma, é possível iniciar o processo SEI agora ou deve-se aguardar a data da vigência?

As áreas de gestão de pessoas da 3ª Região estão trabalhando para automatizar o máximo possível os procedimentos envolvidos e organizando as novas rotinas que serão implementadas a partir de março de 2021. Todos serão orientados, oportunamente, quanto aos procedimentos a serem adotados, os quais observarão os prazos de antecedência estabelecidos na Resolução PRES nº 370/2020.

Quando o sistema estiver em funcionamento, os pedidos para realização de trabalho não presencial, nas modalidades teletrabalho, trabalho remoto por gestão diferenciada e trabalho à distância deverão ser encaminhados, com antecedência mínima de 20 dias da data em que se pretende iniciar o trabalho não presencial.

Lembramos que, nos termos da Resolução PRES nº 370/2020, é proibido ao servidor iniciar as atividades em trabalho não presencial antes da homologação dos planos de trabalho pelas respectivas áreas de gestão de pessoas.

4. É possível fazer o trabalho não presencial devendo horas não trabalhadas na pandemia?

Não há esse tipo de restrição para a realização do trabalho não presencial. Entretanto, as horas devedoras só se "pagam" mediante a devida compensação, que deve ser por meio do cumprimento da jornada presencial hora a hora. Portanto, estando no regime de trabalho não presencial não seria possível realizar a reposição dessas horas, cujo prazo limite é 2025. Findo esse prazo, ou havendo o desligamento do quadro antes dessa data, haverá o desconto em pecúnia do valor correspondente ao seu saldo de horas devedoras.

5. A data de início do trabalho não presencial será 07.01.2021 para todos? É necessário constar a data de término do trabalho não presencial ou esta data poderá ficar em aberto?

A partir de março de 2021 é possível iniciar o regime de trabalho não presencial, mas cada um terá o seu plano de trabalho com a data de início acordada com o gestor, incluindo a data final. Considerando o prazo máximo de 48 meses para o regime de teletrabalho e trabalho remoto por gestão diferenciada, bem como eventual redução de espaço físico da unidade, é importante que o gestor organize a equipe de forma que se mantenha o revezamento do trabalho presencial e não presencial.

6. Será dispensada a exigência de presença de ao menos um dia na semana para quem exercer o teletrabalho, nos moldes da Resolução PRES/TRF3 nº 370/2020?

A periodicidade da presença do servidor no ambiente de trabalho deve ser definida no plano de trabalho, observando-se a periodicidade mínima prevista na resolução.

7. O servidor pode ficar em teletrabalho, mas trabalhar presencialmente uma ou duas vezes por semana? É necessário que esta informação conste do plano de trabalho?

O plano de trabalho para fins de teletrabalho conterá campo para que seja indicada a periodicidade de comparecimento presencial, conforme disposição dos arts. 20 a 21 da Resolução PRES nº 370/2020.

8. O teletrabalho parcial poderá ser desempenhado nos mesmos moldes do trabalho presencial (mesmos horários) a depender dos critérios estabelecidos pela chefia imediata?

Sim, devendo constar no Plano de Trabalho.

9. Quem deve autorizar o pedido para a realização do trabalho não presencial?

De acordo com o art. 22 da Resolução PRES/TRF3 nº 370/2020, a autorização para o regime de trabalho não presencial caberá ao gestor da unidade, após o plano de trabalho ser elaborado de comum acordo com a chefia imediata.

10. Quem é o gestor da unidade?

Nos termos do art.2º, inciso V, alíneas “a” a “d” da Resolução PRES/TRF3 nº 370/2020, considera-se gestor da unidade:

“V – gestor da unidade:

- a) no Tribunal, o Desembargador Federal responsável pelo Gabinete, pela Subsecretaria de Turma e de Seções e pelas demais unidades diretamente por ele coordenadas;*
- b) nas áreas administrativas do Tribunal, o Diretor-Geral, o Assessor e o Diretor de Secretaria;*
- c) na Justiça Federal de Primeiro Grau, o magistrado responsável pela Vara, pela Vara-Gabinete, pelo Gabinete da Turma Recursal, e, quanto às respectivas Secretarias, o Juiz Federal Presidente do Juizado Especial Federal e o Juiz Federal Coordenador das Turmas Recursais;*
- d) nas áreas administrativas da Justiça Federal de Primeiro Grau, o Juiz Federal Diretor do Foro, o Juiz Federal Diretor de Subseção Judiciária, o Juiz Federal Coordenador do Fórum, o Juiz*

Federal Corregedor da Central de Mandados Unificada ou Coordenador da Central de Mandados, o Juiz Federal Coordenador do Núcleo de Cálculos Judiciais, o Juiz Federal Coordenador da Central de Hastas Unificada, o Diretor da Secretaria Administrativa, o Diretor de Subsecretaria e o Chefe de Gabinete.

11. Quem é a chefia imediata?

O art. 2º, inciso VI, da Resolução PRES/TRF3 nº 370/2020 define chefia imediata o magistrado ou servidor ocupante de cargo em comissão, ao qual se reporta diretamente outro servidor com vínculo de subordinação.

12. É vedada a modalidade de teletrabalho aos servidores que ocupam a função de Supervisor Assistente (FC-4), Supervisor ou Oficial de Gabinete (FC-5), ou Assessor II (FC-6)?

Essas Funções Comissionadas são consideradas funções gerenciais. No entanto, nos termos do art. 18, II, da Resolução PRES/TRF3 nº 370/2020, é vedada a realização da modalidade de teletrabalho somente por quem ocupa cargo de direção ou chefia, ao qual se reporta diretamente outro servidor com vínculo de subordinação ou que tenham outros servidores formalmente subordinados a eles.

Contudo, o servidor, ocupante de função de FC-4 – Supervisor Assistente, FC-5 de Supervisor ou Oficial de Gabinete ou FC-6 de Assessor II, que não possui servidores subordinados a ele, poderá realizar o teletrabalho.

Referida vedação não se aplica às modalidades de trabalho remoto por gestão diferenciada e trabalho à distância.

13. Os ocupantes de cargos em comissão podem realizar trabalho não presencial em alguma das modalidades elencadas na Resolução PRES nº 370/2020?

A Resolução PRES/TRF3 nº 370/2020 possibilita a realização do trabalho não presencial, nas modalidades de teletrabalho, trabalho remoto por gestão diferenciada e trabalho à distância, todos no interesse da Administração, com regras gerais para as três modalidades e regras específicas para cada modalidade.

Nos termos do art. 18, inc. II, da Resolução PRES/TRF3 nº 370/2020, é vedada a realização de teletrabalho por quem ocupa cargo de direção, ao qual se reporta diretamente outro servidor com vínculo de subordinação.

No trabalho remoto por gestão diferenciada e no trabalho à distância não se aplicam as vedações previstas no art. 18, inciso II.

Apenas o trabalho remoto por gestão diferenciada ou trabalho à distância é possível ser realizado por gestores, observadas as regras específicas de cada uma dessas modalidades.

14. Qual a quantidade máxima de servidores que poderão realizar o trabalho não presencial em uma unidade?

Diante do art. 6º da Resolução PRES/TRF3 nº 370/2020, o percentual de servidores em trabalho não presencial poderá atingir o máximo de 80%, sendo calculado sobre o quantitativo de servidores de cada unidade, ou seja, da força de trabalho, e não da lotação ideal.

O percentual de 80% deve ter por base exclusivamente os servidores aptos a realizar o trabalho não presencial, excluindo-se, por exemplo, os ocupantes dos cargos de agentes de segurança e oficiais de justiça, arredondando-se as frações para o primeiro número inteiro imediatamente superior.

Independente do percentual máximo permitido, caberá ao gestor da unidade avaliar qual o quantitativo mínimo a ser mantido para realização satisfatória das atividades necessariamente presenciais, jurisdicionais e administrativas.

15. Há possibilidade de 100% do quantitativo de servidores de uma unidade realizar o trabalho não presencial de forma parcial, a fim de permitir uma escala de revezamento?

Não. O percentual de servidores em trabalho não presencial está limitado a 80% do quantitativo de servidores de cada unidade de lotação da área judiciária, independente se realizado de forma integral ou parcial.

Recordamos que o parágrafo único do art 6º da Resolução PRES/TRF3 nº 370/2020 dispõe que nas unidades administrativas nas quais não seja necessário atendimento presencial, o percentual poderá chegar a 100%, a critério do gestor.

16. É possível que todos os servidores de uma determinada unidade trabalhem remotamente, sendo alguns de modo parcial, de maneira que tenha sempre presente na unidade 20% de servidores para o atendimento presencial?

Não é possível. O número de servidores em regime de trabalho não presencial da unidade poderá atingir 80%, devendo ser mantido o quantitativo mínimo para a realização satisfatória das atividades necessariamente presenciais, jurisdicionais e administrativas. O percentual de 80% deve ter por base exclusivamente os servidores aptos a realizar o trabalho não presencial, excluindo-se, portanto, os agentes de segurança e oficiais de justiça.

17. Um servidor pertencente aos quadros da JF3R, porém lotado em outro estado para acompanhar cônjuge pode voltar a ser lotado na mesma unidade de origem por meio do teletrabalho, mesmo residindo em outro estado?

Sim, não havendo garantias de ser lotado na mesma unidade de origem, porém há necessidade de que seja lotado em uma unidade que autorize o trabalho não presencial.

Para que seja possível atuar em trabalho não presencial, é preciso definir antes a lotação que possa propiciar esse regime de trabalho. Em sendo autorizado, a licença ou remoção será revogada.

18. Preciso registrar minha frequência no ponto eletrônico quando em trabalho não presencial?

A marcação é obrigatória somente nos dias em que houver o comparecimento presencial definidos no Plano de Trabalho ou se o serviço for prestado nas dependências da Justiça Federal, tanto para registro de presença quanto para fins de cálculo para o auxílio-transporte.

19. O servidor em trabalho não presencial deverá estar disponível 40 horas semanais ou das 9 às 19h, em SP, ou 8 às 18h, em MS, todos os dias úteis?

O plano de trabalho para cada uma das modalidades é que vai estabelecer como se dará o trabalho não presencial, tais como: periodicidade de comparecimento, horário, início e fim etc.

20. Considerando a necessidade de atendimento ao público no expediente forense, atualmente fixado das 9 às 19 horas, em SP, ou 8 às 18h, em MS, a jornada de trabalho no dia presencial poderá ser reduzida?

Não há previsão normativa para que, nos dias de trabalho presencial, ocorram jornadas de trabalho reduzidas. A regra geral é de 7 horas ininterruptas ou 8 horas com intervalo de uma hora, salvo no caso de servidor beneficiado com jornada diferenciada. Importante lembrar que o sistema de ponto eletrônico considera a jornada diária de 7 horas, sendo que o cumprimento de jornada inferior poderá gerar horas devedoras, as quais deverão ser justificadas pelo gestor da unidade.

21. Para a realização de trabalho não presencial no exterior é necessária alguma autorização especial?

Não. Conforme dispõe o art. 8º da Resolução PRES/TRF3 nº 370/2020, havendo interesse da Administração, a realização do trabalho não presencial no exterior depende exclusivamente do preenchimento dos requisitos da modalidade a que se pretende aderir e autorização do gestor da unidade.

22. O art. 9º da Resolução PRES nº 370/2020 estipula que o prazo máximo para regime de trabalho não presencial será de 48 meses, exceto no caso de trabalho à distância. Quem mora no exterior e realiza teletrabalho se enquadraria na exceção desse artigo?

Não. O art. 35 da citada Resolução disciplina em quais hipóteses, entre outras, o trabalho à distância poderá ser realizado, observadas as demais regras aplicáveis a essa modalidade.

23. A limitação do prazo de 48 meses para o trabalho não presencial se inicia a partir do início do plano de trabalho remoto já em vigor ou a partir da entrada em vigor da Resolução PRES nº 370/2020?

O prazo de 48 meses será contado da data de início do novo plano de trabalho, na vigência da Resolução PRES/TRF3 nº 370/2020, após homologação pelas respectivas áreas de gestão de pessoas.

24. Em caso de residência no exterior, terei direito ao auxílio-saúde? E ao auxílio-alimentação?

Não terá direito ao auxílio-saúde, salvo em caso de manutenção do plano de saúde nacional. No entanto, terá direito ao auxílio-alimentação, observadas as regras próprias desse benefício.

25. Os servidores com deficiência, com interesse em realizar trabalho não presencial, têm prioridade na sua indicação e admissão?

Sim, nos termos do art. 19 da Resolução PRES/TRF3 nº 370/2020, terão prioridade, sucessivamente todos servidores com deficiência; que tenham filhos, cônjuge ou dependentes

com deficiência; gestantes e lactantes; que preencham os requisitos para remoção ou licença para acompanhamento de cônjuge ou companheiro; e que preencham os requisitos para remoção por motivo de saúde.

Lembramos que a realização do trabalho não presencial, em qualquer uma das modalidades, não constitui direito do servidor, ainda que a unidade o adote.

26. O comparecimento poderá ser substituído por videoconferência durante todo o período do teletrabalho, se o gestor entender possível?

Sim, a critério do gestor, o comparecimento presencial pode ser suprido por videoconferência ou outro meio remoto (art. 10, II, e art. 20, parágrafo único).

27. Considerando a intenção de manter em regime de trabalho não presencial 80% da equipe, é necessário submeter à Corregedoria Regional um plano de desenvolvimento institucional?

Conforme dispõe o art. 38 da Resolução PRES/TRF3 nº 370/2020, as unidades cujo percentual de servidores em regime de trabalho não presencial for igual ou superior a 60% deverão elaborar plano de desenvolvimento institucional.

O plano de desenvolvimento institucional, a ser firmado pelo gestor, será submetido para aprovação do Desembargador Federal Presidente, nas unidades do Tribunal, do Desembargador Federal Corregedor Regional, no caso das Varas, Juizados, Varas com Juizados Adjuntos e Gabinetes de Turmas Recursais, e do respectivo Juiz Federal Diretor do Foro, no caso das unidades administrativas das Seções Judiciárias.

28. As unidades que optarem pela manutenção de até 80% dos servidores em trabalho não presencial terão, automaticamente, sua estrutura física reduzida?

Conforme previsto no art. 39 da Resolução PRES/TRF3 nº 370/2020, o espaço físico e os recursos tecnológicos e materiais colocados à disposição da unidade, poderão ser reduzidos para adequá-los ao plano de desenvolvimento institucional, contudo, não há previsão de redução automática das áreas. Toda redução de espaço será precedida de estudos e alinhamentos com os respectivos gestores.

29. Pode ser solicitada a dispensa do retorno presencial por 6 meses?

Não. Conforme dispõe o parágrafo único do art. 9º da Resolução PRES/TRF3 nº 370/2020, decorrido o prazo máximo de 48 meses na modalidade de trabalho não presencial, o servidor deverá trabalhar presencialmente, no mínimo, seis meses ininterruptos.

30. Como saber qual a modalidade de trabalho não presencial devo adotar em minha unidade?

Caberá à chefia imediata, em conjunto com o gestor da unidade, definir a melhor modalidade de trabalho não presencial às atividades desenvolvidas pelos servidores, pois cada atividade guarda sua particularidade, bem como cada gestor pode escolher a melhor forma de acompanhar as atividades realizadas por sua equipe.

Conforme dispõe o art. 2º da Resolução PRES/TRF3 nº 370/2020:

- na modalidade de teletrabalho, as atividades desempenhadas pelo servidor deverão ser aferidas por produtividade de acordo com plano de trabalho individual baseado em metas quantitativas de desempenho;
- na modalidade de trabalho por gestão diferenciada, as atividades deverão ser desempenhadas em função da demanda, por tarefas, projetos ou, ainda, por outro critério que não permita a aferição da produtividade em termos quantitativos; e
- na modalidade de trabalho à distância, as atividades serão desempenhadas nas dependências de outra unidade da Justiça Federal da 3ª Região ou fora delas, ou em unidades descentralizadas.

31. É possível que o servidor em estágio probatório possa desenvolver suas atividades em trabalho não presencial?

Em parte, sim. De acordo com os parágrafos únicos dos artigos 32 e 37 da Resolução PRES/TRF3 nº 370/2020, somente ao trabalho remoto por gestão diferenciada e ao trabalho à distância não se aplicam as vedações previstas no art. 18, I (“estejam em estágio probatório”).

32. Tenho direito a realizar o trabalho não presencial?

Não, conforme dispõe o art. 5º da Resolução PRES/TRF3 nº 370/2020: “A realização do trabalho não presencial não constitui direito do servidor, ainda que a unidade o adote.”

33. O teletrabalho pode ser realizado pelo servidor removido ou em licença para acompanhar cônjuge ou companheiro, bem como por motivo de doença?

Sim, conforme dispõem os arts. 24 e 25 da Resolução PRES/TRF3 nº 370/2020, o servidor que preencha os requisitos para remoção ou licença para acompanhamento de cônjuge ou companheiro, bem como por motivo de saúde, pode optar pelo trabalho não presencial.

Observamos que os servidores que já estiverem removidos ou em licença para acompanhamento de cônjuge, ou removidos por questões de saúde, se obtiverem autorização para atuar no referido regime, deverão requerer a revogação da licença/remoção.

Recomendamos, primeiramente, entrar em contato com a respectiva área de gestão de pessoas, para definição da lotação e possibilidade de atuação integral em uma das formas de trabalho não presencial.

34. Posso retornar ao trabalho presencial antes do prazo fixado no plano de trabalho?

Sim. O servidor, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, deverá requerer ao gestor, que decidirá de acordo com as condições da unidade e o interesse público, conforme previsto no art. 28 da Resolução PRES/TRF3 nº 370/2020.

35. Há possibilidade de empréstimo pelo órgão de mobiliário e/ou equipamentos de informática para executar as atividades no trabalho não presencial?

De acordo com o art. 46 da Resolução PRES/TRF3 nº 370/2020, o servidor é responsável por providenciar e manter estruturas física e tecnológica necessárias e adequadas à realização do trabalho não presencial, inclusive mediante o uso de equipamentos ergonômicos, conforme orientações das áreas técnicas disponíveis na página da internet do TRF3. Ainda, de acordo com

o art. 47, o Tribunal e as Seções Judiciárias não arcarão com nenhum custo para aquisição ou manutenção de bens ou servidores destinados ao servidor em trabalho não presencial.

36. O gestor poderá contatar-me em qualquer horário do dia e em qualquer dia da semana?

De acordo com o §2º do art. 11 da Resolução PRES/TRF3 nº 370/2020, caso a natureza do trabalho exija que o desempenho das atividades ocorra em horário específico, caberá aos gestores em conjunto com os servidores sua definição no plano de trabalho, respeitada a jornada semanal de trabalho de cada servidor.