

**ATA DE REUNIÃO**  
**GRUPO OPERACIONAL DE GESTÃO DO**  
**TELETRABALHO - COMITÊ DE PESSOAS**  
**PROAD 2049/2020**

**Data e horário:** 20 de mai. de 2026 10:30 BRT

**Local:** Salão Nobre da Presidência com participação telepresencial



## ATA DE REUNIÃO

# GRUPO OPERACIONAL DE GESTÃO DO TELETRABALHO - COMITÊ DE PESSOAS

PARTICIPANTES			
Portarias 4.773/2022 e 4.240/2023			
NOME DO INTEGRANTE OU CONVIDADO	DESIGNAÇÃO	PRESENÇA	AUSÊNCIA JUSTIFICADA
<i>Dra. Luciana Caringi Xavier</i>	<i>Juíza Auxiliar da Presidência e Coordenadora do GO</i>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Convidado Diogo de Seixas Grimberg</i>	<i>Secretário-Geral da Presidência</i>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Nilton Cesar Mozzaquatro</i>	<i>Diretor de Secretaria de Vara do Trabalho</i>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Filipo Anuschek</i>	<i>Assessor-Chefe representante de Gabinete de Desembargador</i>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>André Soares Farias</i>	<i>Representante da Secretaria-Geral de Tecnologia e Inovação (SGTI)</i>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Bruna Lunardi Vieira</i>	<i>Representante da Secretaria de Gestão de Pessoas (Segesp)</i>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Fabiana da Silva Perdomo</i>	<i>Representante da Secretaria de Saúde e Assistência (Sesaúde)</i>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Diogo da Silva Correa</i>	<i>Representante do Sintrajufe</i>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<i>Convidada Maria Augusta Kinnemann</i>	<i>Diretora da SEGESP</i>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Convidado Bruno Rodrigues da Silva</i>	<i>Coordenador de Informações Funcionais</i>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Convidada Sheila Haguiwara Antunes</i>	<i>Servidora da Divisão de Frequência e Férias</i>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Unidade de apoio executivo:** Divisão de Frequência e Férias (DiFF) - SEGESP

**Secretária:** Bruna Lunardi Vieira, Chefe da DiFF



ATA DE REUNIÃO

## GRUPO OPERACIONAL DE GESTÃO DO TELETRABALHO - COMITÊ DE PESSOAS

---

### PAUTA

**Assunto 1**, Repercussão do regime de correção permanente imposto ao Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (TRT-17);

**Assunto 2**, Exposição da evolução do teletrabalho no âmbito do TRT da 4ª Região (histórico de implantação, os desafios decorrentes da expansão do regime e as medidas institucionais adotadas para aprimoramento da gestão, apontamentos recebidos na Auditoria Sistêmica da Justiça do Trabalho e nas Correções, bem como melhorias e controles adotados) e situação da Proposta de alteração da Portaria TRT-4 nº 4.650/2016 (percentual de 30% e possibilidade de ausência de perfil para o teletrabalho);

**Assunto 3**, Discussão sobre a indicação de servidor que pode não apresentar perfil para o regime de teletrabalho e medidas de acompanhamento;

**Assunto 4**, Situação do Relatório de avaliação dos resultados dos servidores em regime de teletrabalho - semestre 2025/2;

**Assunto 5**, Reuniões do colegiado 2026;

**Outros assuntos.**



ATA DE REUNIÃO

## GRUPO OPERACIONAL DE GESTÃO DO TELETRABALHO - COMITÊ DE PESSOAS

### DELIBERAÇÕES E RESULTADOS

A **primeira** reunião do ano de 2026 teve início às 10h34min do dia 20 de maio de 2026, de forma predominantemente presencial, com a participação *on-line* da servidora Fabiana Perdomo. A condução da reunião é delegada pela Juíza Auxiliar da Presidência, Luciana Caringi Xavier, à diretora da Segesp, Maria Augusta Kinnemann, que, após cumprimentar os(as), passou a palavra a Bruna Lunardi, responsável pelo registro das proposições a seguir enumeradas. Como primeiro tópico, no **Assunto 1**, Maria Augusta relata que no dia 05 de maio foi convocada uma reunião com representantes da Administração para debater a **repercussão do regime de correção permanente imposto ao Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (TRT-17)**<sup>1</sup>, consistente em mecanismo excepcional de fiscalização contínua, que submete o Tribunal a monitoramento mais rigoroso da gestão interna em razão da **resistência ao cumprimento de recomendações** de controle e governança formuladas pela Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho (CGJT) após inspeção realizada em janeiro. Destaca que o regime de teletrabalho adotado pelo tribunal foi um dos pontos que embasaram a decisão da Corregedoria. Considerando tratar-se da primeira reunião do colegiado no ano de 2026, Bruna apresenta, como **Assunto 2**, [exposição](#) acerca da evolução do teletrabalho no âmbito do TRT da 4ª Região, abordando o histórico de implantação do regime, os desafios decorrentes de sua expansão, os principais eventos relacionados ao tema e as medidas institucionais adotadas para o aprimoramento da gestão e dos mecanismos de controle, com o objetivo de contextualizar o colegiado acerca das demandas mais recentes observadas. A apresentação, que será anexada à presente ata a pedido da Dra. Luciana, destaca os avanços institucionais implementados nos últimos anos e os principais desafios atualmente enfrentados pela Administração na gestão do teletrabalho decorrentes da Auditoria Sistêmica da Justiça do Trabalho, iniciada em 2023 e das Correções Ordinárias da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho realizadas nos anos de 2024 e 2025. **Em relação à Auditoria Sistêmica**, voltada à avaliação da conformidade da regulamentação e da implementação do teletrabalho, bem como da suficiência e efetividade dos controles internos relacionados à gestão do instituto, são detalhados os principais apontamentos realizados pela auditoria, dentre os quais se destacam: inexistência de processo

<sup>1</sup> Notícia disponível em:

<<https://www.jota.info/justica/justica-do-trabalho-impoe-fiscalizacao-permanente-ao-trt17-por-irregularidades-administrativas>>



## ATA DE REUNIÃO

# GRUPO OPERACIONAL DE GESTÃO DO TELETRABALHO - COMITÊ DE PESSOAS

formalizado para autorização das unidades organizacionais aptas ao teletrabalho; fragilidades no controle do limite de 30% de servidores em teletrabalho por unidade; ausência de metodologia de avaliação da mensuração objetiva de desempenho; inexistência de aferição comparativa de produtividade entre servidores presenciais e teletrabalhadores; ausência de análise sistemática dos resultados pela instância de governança; e falhas nos planos de trabalho, especialmente quanto à definição de metas mensuráveis, prazo do regime e comprovação de aumento de produtividade. Como respostas institucionais adotadas pelo TRT4, indica a retomada das **reuniões periódicas** do Grupo Operacional; a implementação de **novo modelo de plano de trabalho em Google Forms**, contemplando comparativo entre metas de produtividade nos regimes presencial e de teletrabalho; a definição de unidades **vedadas** ao teletrabalho em razão da natureza das atividades; a implementação de **novo modelo de avaliação semestral**, também em Google Forms, visando ao aprimoramento da análise dos resultados e do acompanhamento do regime pelo Colegiado; a **criação de robô** para automatização da juntada de avaliações nos processos; estabelecimento de termo de cooperação com o TRT-21 para o compartilhamento de **Painel de Business Intelligence (BI)** destinado ao monitoramento do quantitativo de servidores em teletrabalho (ferramenta aguarda apreciação do PROAD nº 2049/2020 pela Presidência para ajustes finais); e **revisão sistemática das concessões vigentes**, com estabelecimento de **prazo determinado** para vigência do regime. Em relação à Correição Ordinária de 2024, destaca que na gestão da Ministra Dora, o foco central recai sobre a adequação do percentual de servidores em teletrabalho e sobre a prática de revezamento adotada pelo Regional, indicada como *imprópria* pela equipe<sup>2</sup>. Nesse contexto, o TRT4 defende<sup>3</sup> o modelo de revezamento, sustentando que a sistemática proporciona ganhos de produtividade, qualidade e controle institucional, sem prejuízo da força de trabalho diante de eventual rodízio de servidores em regime de teletrabalho parcial e evitando que os gestores adotem a concessão informal do regime de teletrabalho em suas unidades (exemplificado no *slide* 17 da apresentação: situação “a”, hipótese de adesão ao teletrabalho integral por 3 servidores, *versus* situação “b”, hipótese de adesão ao teletrabalho parcial por 7 servidores em sistema de revezamento/rodízio, o que assegura **idêntica força de trabalho** diária da primeira hipótese). Em relação à Correição Ordinária de 2025, destaca os apontamentos

<sup>2</sup> Assunto 3 da Reunião do Grupo Operacional de Gestão do Teletrabalho de 24-09-2024 (fls. 576-583 do PROAD nº 2049/2020)

<sup>3</sup> Decisão da Presidência às fls. 626-630 do PROAD nº 2049/2020 (doc. 157)



## ATA DE REUNIÃO

# GRUPO OPERACIONAL DE GESTÃO DO TELETRABALHO - COMITÊ DE PESSOAS

relacionados à compatibilização do regime de teletrabalho parcial com as diretrizes fixadas pelo CNJ quanto à presencialidade mínima de três dias por semana, determinação que culminou na edição da Portaria TRT4 nº 4650/2016 (Portaria GP.TRT4 nº 1.462/2025). Na sequência da apresentação, Bruna consigna que o monitoramento contínuo das atas de correição dos demais Regionais, realizado pela Segesp, tem se mostrado importante instrumento de governança, permitindo ao TRT4 antecipar tendências interpretativas da Corregedoria-Geral, aperfeiçoar seus normativos internos e fortalecer os mecanismos de controle e acompanhamento do teletrabalho. Destaca que os principais temas observados nas correições recentes envolvem questões relacionadas à produtividade, ao limite de servidores em teletrabalho, ao número de dias de atividade presencial no regime parcial, à maior rigidez nas concessões e manutenções de teletrabalho no exterior, inclusive com determinações de revisão das autorizações já concedidas, à exigência de jornada síncrona e à possibilidade de controle de frequência inclusive para servidores em teletrabalho integral. (1) a elaboração de mapeamento de riscos em conjunto com a Secretaria de Governança e Gestão Estratégica (Segge); (2) a realização de encontros de capacitação e troca de experiências, destacando-se o IV Encontro Anual sobre Teletrabalho: Capacitação e Troca de Experiências, agendado para o dia 02 de setembro de 2026; (3) o uso integrado de formulários na plataforma Google, que viabiliza a rápida identificação de situações sensíveis, a consolidação de resultados e a geração de relatórios ao Grupo Operacional; (4) a redução do tempo operacional mediante a implementação do robô SIPRAD; (5) a elaboração, pelo colegiado, de minuta de alteração da Portaria TRT4 nº 4.650/2016, encaminhada em agosto do ano passado, contemplando maior clareza quanto ao cálculo do limite de teletrabalho, com previsão de limite diário máximo de 30% (trinta por cento) da lotação permanente da unidade autorizada a atuar em regime de teletrabalho, definição de procedimento a se adotar em caso de quadro deficitário (em observância à consulta administrativa CGJT 0000267-77.2025.2.00.0500)<sup>4</sup>, definição expressa da base de cálculo (Portaria GP.TRT4 nº 1.230/2022), exclusões específicas da limitação imposta<sup>5</sup> e hipóteses de acompanhamento funcional em situações de possível ausência de perfil para o teletrabalho; e (6) a formalização de termo de cooperação com o TRT-21 para compartilhamento de Painel de Business Intelligence (BI) destinado ao monitoramento

<sup>4</sup> Consulta administrativa CGJT nº [0000267-77.2025.2.00.0500](#), realizada pelo TRT14

<sup>5</sup> Decisão terminativa - [CONSULTA 0002458-77.2024.2.00.0000](#); Resolução CNJ nº 343/2020



## ATA DE REUNIÃO

# GRUPO OPERACIONAL DE GESTÃO DO TELETRABALHO - COMITÊ DE PESSOAS

---

do quantitativo de servidores em teletrabalho, ferramenta que aguarda apreciação da minuta anteriormente mencionada para ajustes finais e posterior liberação de uso. Na oportunidade, André Farias destaca a importância de informar previamente à SGTI eventual decisão temporária de não utilização do Painel, tendo em vista tratar-se de ferramenta sediada em plataforma nacional, que pode ser desativada por ausência de acesso prolongado. Por fim, Maria Augusta expõe os dados e indicadores fornecidos pela Divisão de Estatística e Análise de Dados relacionados ao teletrabalho, com indicadores institucionais de produtividade e congestionamento que não demonstram prejuízo de produtividade em relação ao número de servidores em regime de teletrabalho. Passando-se ao **Assunto 3**, Bruna retoma a discussão realizada na reunião de 18-08-2025, que ensejou a elaboração de minuta de alteração da Portaria TRT4 nº 4.650/2016, prevendo a concessão de teletrabalho a servidores com **possível ausência de perfil** para a modalidade apenas mediante acompanhamento funcional, hipótese em que o servidor deverá se comprometer a realizar os acompanhamentos propostos pela unidade responsável. Relata, ainda, o recebimento recente de caso concreto relacionado à matéria, razão pela qual Maria Augusta propõe que, embora a minuta ainda não tenha sido apreciada formalmente, o colegiado delibere pela exigência de acompanhamento funcional do servidor como condição para a concessão do regime requerido pelo gestor da unidade. Sem oposição, o colegiado delibera favoravelmente à proposta apresentada. Quanto ao **Assunto 4**, Bruna informa que a área técnica está analisando os resultados da avaliação dos servidores em regime de teletrabalho referentes ao semestre 2025/2, cujo relatório consolidado deverá ser apresentado na próxima reunião do colegiado. Aproveitando a oportunidade, Bruno sugere a definição da data da próxima reunião. Assim, como **Assunto 5**, os membros do colegiado acordam manter a periodicidade bimestral das reuniões do grupo, ficando a próxima reunião previamente agendada para o dia 05-08-2026, às 10h30min. Em **assuntos gerais**, a diretora da Secretaria de Saúde e Assistência destaca que o teletrabalho formalizado aos servidores da Justiça do Trabalho constitui importante ferramenta de gestão institucional, especialmente sob a perspectiva da promoção da saúde ocupacional, da qualidade de vida e do acompanhamento dos indicadores de absenteísmo. Na sequência, o servidor Diogo Grimberg registra que, ao acompanhar os trabalhos do Grupo Operacional ao longo dos últimos anos, percebe significativa evolução na condução, na gestão e no aprimoramento do instituto do teletrabalho, destacando o fortalecimento dos mecanismos de monitoramento e avaliação da



## ATA DE REUNIÃO

# GRUPO OPERACIONAL DE GESTÃO DO TELETRABALHO - COMITÊ DE PESSOAS

modalidade, bem como o aperfeiçoamento contínuo dos fluxos e procedimentos relacionados ao tema. Nada mais havendo a tratar, a reunião é encerrada às 11h26min, sendo a presente ata posteriormente encaminhada por mim, Bruna Lunardi, aos participantes, que a validam por e-mail.

### ANEXOS

- [Apresentação do Assunto 2](#)
- [Minuta de alteração da Portaria TRT-4 nº 4.650/2016](#)

### ENCAMINHAMENTOS E PENDÊNCIAS

TAREFA	RESPONSÁVEL	PRAZO	OBSERVAÇÕES
<b>Análise dos resultados 2025/2</b>	DiFF	próxima reunião	
<b>Monitoramento das atas de Correição</b>	DiFF e Administração	<b>Permanente</b>	
<b>Plano de Implementação do Teletrabalho</b>	DiFF	-	<b>Pendente</b>
<b>Página de boas práticas em teletrabalho</b>	DiFF;Segesp	-	<b>Pendente</b>

Ata validada por e-mail pelos(as) participantes.



**GRUPO OPERACIONAL DE GESTÃO DO TELETRABALHO  
COMITÊ DE PESSOAS**

# **Teletrabalho no TRT4: da implantação ao aprimoramento institucional**



REUNIÃO 20-05-2026

# O teletrabalho no Poder Judiciário

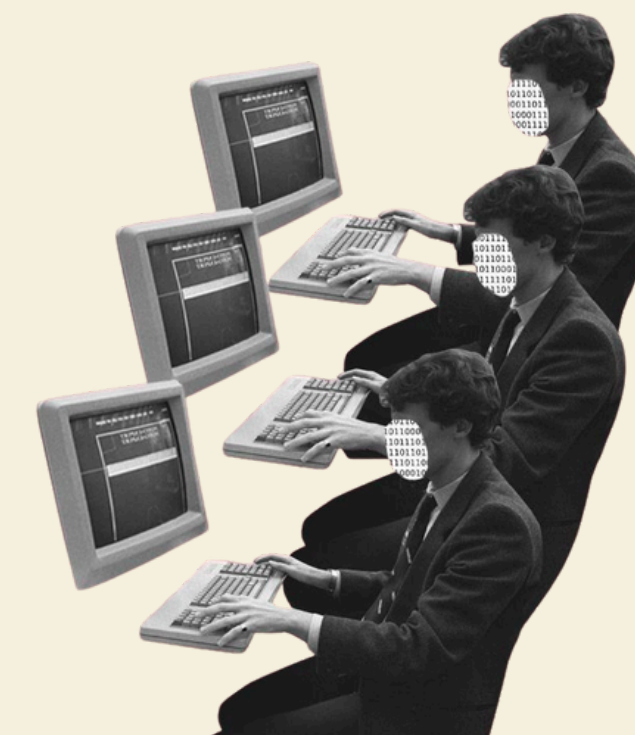


## Projeto-piloto: 2012 - TST

- avanços tecnológicos
- princípio da eficiência
- qualidade de vida

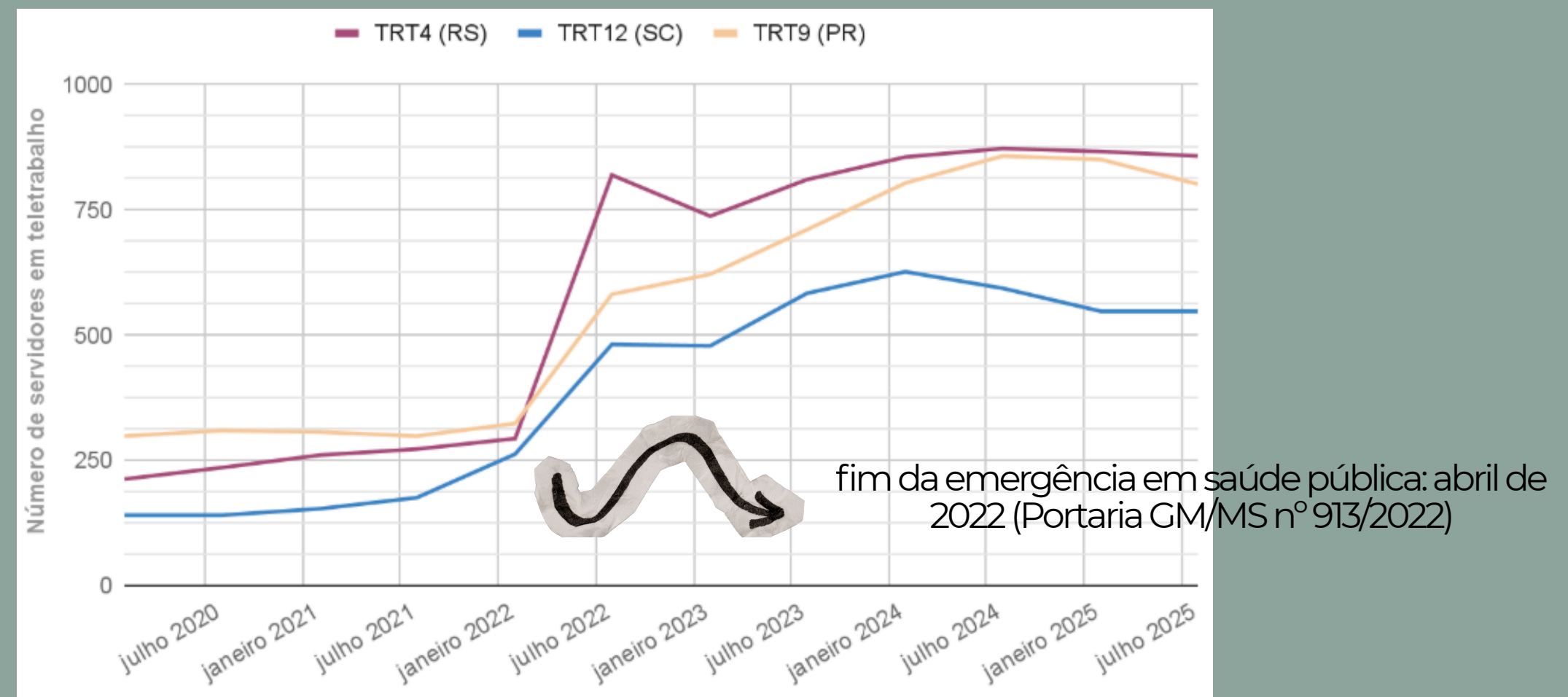
## Regulamentação:

- Resolução CNJ nº 227/2016
- Resolução CSJT nº 151/2015
- Portaria interna do Regional



# PONTO CRÍTICO: PANDEMIA COVID

Figura 1 - Servidores em regime de teletrabalho formalizado nos Tribunais do Trabalho da região sul do Brasil.



Fonte: Gráfico elaborado pela autora a partir dos dados do Portal da Transparência do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª, 9ª e 12ª Região (2026).



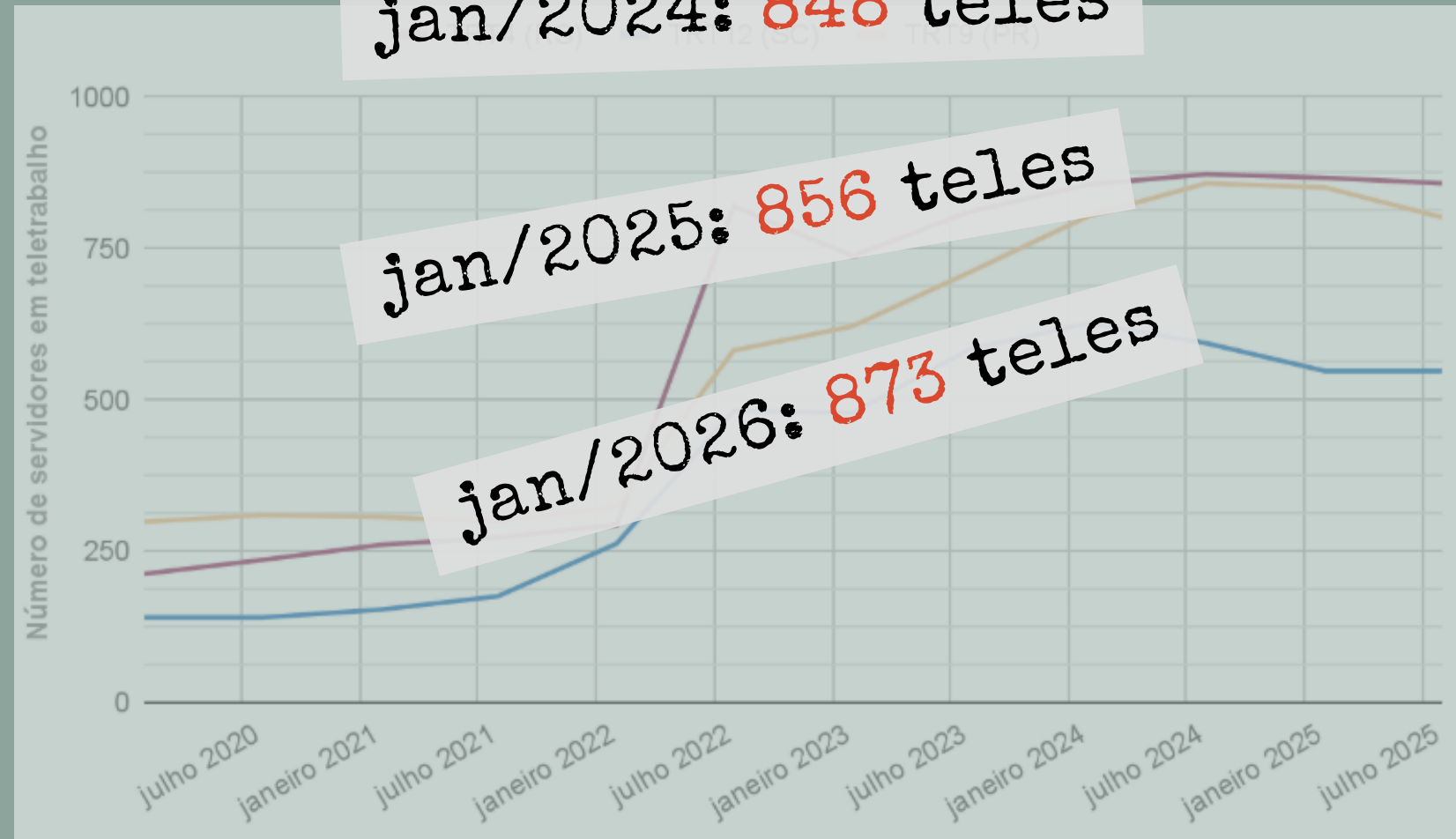
jan/2022: 288 teles

jan/2023: 826 teles

jan/2024: 848 teles

jan/2025: 856 teles

jan/2026: 873 teles





# CENÁRIO:

## DESAFIOS INERENTES

A gestão do teletrabalho impõe, naturalmente, desafios gerenciais e organizacionais, como a definição de perfis profissionais adequados, bem como a supervisão e o engajamento dos trabalhadores.

**+ EXPANSÃO ACENTUADA**

**+ INTENSIFICAÇÃO DAS EXIGÊNCIAS DE ACOMPANHAMENTO E CONTROLE**

2023

2023/maio

Publicação da **Portaria TRT4 nº 2.356/2023**  
[Regulamenta a concessão de CE de trabalho]

Normativo

2023/ago

Início da **Auditoria Sistemica** de avaliação da regulamentação e implantação do teletrabalho na JT

Auditoria

2023/out

I Encontro de capacitação e troca de experiências

Capacitação

2024

2024/jul

Publicação do **RELATÓRIO FINAL de Fatos Apurados da Auditoria Sistemica JT**

Auditoria

2024/set

**Correição Ordinária 2024 no TRT-4**

Correição

2024/nov

II Encontro de capacitação e troca de experiências

Capacitação

2025

2025/maio

**Correição Ordinária 2025 no TRT-4**

Correição

2025/out

**Gestão de Riscos** (mapeamento com Segge)

Gestão de Riscos

2025/nov

III Encontro de capacitação e troca de experiências

Capacitação



# Auditoria Sistêmica da Justiça do Trabalho

[RFA disponível aqui]

ata GO 25-04-2024

## OBJETIVOS:

- avaliar a conformidade da **regulamentação** e **implantação** do instituto do teletrabalho nos TRTs
- avaliar a existência, suficiência e efetividade dos **controles internos relativos à gestão** da ferramenta

## APONTAMENTOS:

- Inexistência de **processo de trabalho de autorização** das unidades organizacionais do TRT para adesão ao regime de teletrabalho

O TRT4 não possui metodologia formalizada para autorização das unidades participantes (unidades passíveis de mensuração objetiva de desempenho dos servidores) da modalidade de teletrabalho;

Observou-se que a prática do teletrabalho no Tribunal está oportunizada a todas as unidades organizacionais, administrativas e judiciárias, a critério dos gestores, sem avaliação prévia quanto à existência de mensuração de resultados nessas unidades.

(...) ausência de avaliação, quanto à capacidade de mensuração objetiva de desempenho das unidades

(...) necessidade de avaliação das unidades e da adequação de suas atividades aos critérios estabelecidos nessas regulamentações



# Auditoria Sistêmica da Justiça do Trabalho

[RFA disponível aqui]

ata GO 25-04-2024

- Falhas e inexistências de **controles internos** fundamentais para a **aferição do cumprimento dos requisitos** de concessão e manutenção do teletrabalho para os servidores do TRT.

## LIMITE DE 30%:

Controle realizado no momento da concessão apresenta elevado risco do controle utilizado pelo Regional.

Nesse contexto, conclui-se que há falhas em controles internos fundamentais para a aferição do cumprimento dos requisitos de concessão e manutenção do teletrabalho para os servidores do TRT, em especial quanto à aferição do cumprimento do quantitativo máximo de 30%, por unidade organizacional, de servidores em teletrabalho.

## AUMENTO DE PRODUTIVIDADE EM TELTERABALHO:

O TRT afirmou que os gestores aferem regularmente a produtividade dos servidores em teletrabalho, por meio de relatórios semestrais (...), no entanto, o TRT informou que as unidades que possuem servidores em teletrabalho não aferem a produtividade de todos os servidores em regime presencial e em teletrabalho.

Por todo exposto, conclui-se pela falha de controles internos para a aferição e o monitoramento do aumento de produtividade dos servidores em teletrabalho no TRT da 4ª Região e propõem-se as medidas corretivas cabíveis.



# Auditoria Sistêmica da Justiça do Trabalho

[RFA disponível aqui]

ata GO 25-04-2024

- Falhas na atuação da **instância de governança** de Teletrabalho

Atas das reuniões da Comissão de Gestão do Teletrabalho não demonstravam **avaliações dos resultados** dos servidores em teletrabalho.

O envio de relatórios semestrais pelo gestores das unidades (...) não se mostra suficiente para cumprimento da finalidade precípua do relatório, qual seja: a de servir, à Comissão de Gestão do Teletrabalho, como fonte de coleta dados, com o objetivo de identificar os benefícios e os eventuais problemas provenientes da implantação do teletrabalho.

Da análise das atas das últimas três reuniões realizadas pela Comissão de Gestão do Teletrabalho do TRT da 4ª Região, **não foi identificada nenhuma análise dos resultados** apresentados pelas unidades participantes do teletrabalho.

Embora os gestores realizem relatórios constando os resultados alcançados e as dificuldades apresentadas dos servidores em teletrabalho, não houve o acompanhamento da Comissão de Gestão de Teletrabalho em relação ao quantitativo da produtividade dos servidores em teletrabalho ou a avaliação dos resultados e/ou benefícios advindos do teletrabalho

Necessidade de (...) **avaliação de oportunidade de melhoria dos controles** implementados pelas unidades de gestão para o acompanhamento dos resultados dos servidores em teletrabalho

“Resta constatada a ausência de análise dos resultados apresentados pelas unidades participantes do teletrabalho no TRT.”



# Auditoria Sistêmica da Justiça do Trabalho

[RFA disponível aqui]

ata GO 25-04-2024

- Falhas nos **planos de trabalho** dos servidores em teletrabalho

O modelo de teletrabalho no Poder Judiciário foi formulado com a intenção de ser orientado ao aumento de produtividade.

Entretanto, da análise amostral dos planos de trabalho, não restou evidenciado que a produtividade em regime presencial foi utilizada como parâmetro para o estabelecimento de meta superior aos servidores em teletrabalho. Tal ocorrência impossibilita evidenciar que houve aumento de produtividade.

“(...) constatou-se que na maioria dos planos de trabalho dos servidores em teletrabalho, dentro da amostra selecionada, não foi possível identificar a) aumento de produtividade, b) prazo do regime de trabalho e c) metas mensuráveis

# RESPOSTAS DO TRT4

## Auditoria Sistemática da Justiça do Trabalho

[RFA disponível aqui]

ata GO 25-04-2024

- retomada das **reuniões periódicas** do Grupo Operacional

- em 2023, os alinhamentos foram realizados sem convocação de reunião (quatro alterações na Portaria em 2023)

- implementação de novo formato de **plano de trabalho**, em Google Forms

- comparativo entre meta paradigma (presencial) e meta em teletrabalho

- implementação de novo formato de **avaliação semestral**, em Google Forms

- criação de robô para automatização da juntada das avaliações em cada processo

- **unidades autorizadas** a terem teletrabalho:

- deliberação anterior por parte do colegiado e da Administração havia sido no sentido de pautar a análise da viabilidade de concessão do teletrabalho na natureza das atividades do servidor candidato ao teletrabalho - se passíveis de mensuração objetiva e, portanto, de aferição de aumento de produtividade.
- tendo em vista o apontamento, o GO propôs alteração no normativo **vedando** o regime às seguintes unidades: Seção de Correspondências e Malotes, Secretaria de Segurança Institucional e Divisão de Atendimento Médico, Psicológico e Serviço Social, em razão de sua natureza e/ou estrutura (incluído pela Portaria GP.TRT4 nº 411/2025)

- **revisão** sistemática das concessões então vigentes, passando a ter vigência **por prazo determinado**

- **controle do percental** de teletrabalho:

- criação de Painel de Power BI (aguarda aprovação da minuta alteradora da Portaria nº 4650/2016)



## Correição CGJT 2024 - Ministra Dora Maria da Costa

link: <https://www.tst.jus.br/documents/24638414/33573093/Ata+TRT4.pdf/9c5f94f9-c1f1-8654-4c10-9764ca6149e8?t=1749241209063>

ata GO 23-06-2025

### APONTAMENTOS E RESPOSTAS

**a)** a adoção de providências para que o **quantitativo de servidores se adeque ao mencionado percentual , independentemente da modalidade** de teletrabalho adotada; e

**Registro reunião GO 23-06-2025:** “Da análise realizada pelo CGJT em 10-04-2025 extrai-se que “a parte "a" da recomendação está parcialmente atendida , pois o problema foi significativamente reduzido, mas a solução completa depende de fatores externos ao controle imediato do TRT4 (remanejamento após a inundação)”

**b)** a alteração do § 2º do art. 3º da Portaria GP.TRT4 nº 4.650/2016, que assegura o **rodízio** no regime de teletrabalho **parcial**

**Registro reunião GO 23-06-2025:** “Quanto ao segundo item, ao receber a recomendação para vetar o revezamento/rodízio adotado neste Tribunal com o teletrabalho parcial, a Segesp submeteu à Administração a defesa do sistema adotado, entendendo que a prática reflete maior controle de produtividade, qualidade de trabalho dos servidores, além de evitar que os gestores adotem a concessão informal do regime de teletrabalho em suas unidades. Da análise dos fundamentos, a Presidência entendeu complexa a modificação do dispositivo, motivando a não recomendação de alteração do normativo no momento em relação ao revezamento. Da análise realizada pelo CGJT em 10-04-2025 extrai-se que “a parte "b" **não foi atendida** , devido a uma decisão administrativa baseada em argumentos de aumento de produtividade e qualidade do trabalho, com embasamento em dados fornecidos pela DiFF e considerando a ausência de recomendações contrárias do CSJT em atas disponíveis. **Necessário acompanhamento contínuo para avaliar a resolução final das pendências e a efetividade das medidas tomadas**”

• **revisão** sistemática das concessões vigentes, passando também a ter vigência por **tempo determinado**



## Correição CGJT 2025 - Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho

link: <https://www.tst.jus.br/documents/24638414/33573093/Ata+TRT4.pdf/9c5f94f9-c1f1-8654-4c10-9764ca6149e8?t=1749241209063>

ata GO 23-06-2025

### APONTAMENTOS E RESPOSTAS

- a recomendação de 2024 foi retomada, à fl. 72, dessa vez **não mais indicando a alteração da norma em relação em relação ao teletrabalho parcial** adotado no Regional, **mas determinando a revogação** do art. 3º, §5º, da Portaria GP.TRT4 nº 4.650/2016 :

“ No que concerne à Portaria GP.TRT4 n.º 4.650/2016, **em que pese não ter sido, até então, nem mesmo alterada, conforme Recomendação antes expedida** pela Corregedoria-Geral na Correição Ordinária anterior , e, diante daquilo que prevê, particularmente no seu art. 3º, §5º, que conflita diretamente com os termos do PCA 2260-11.2022.2.00.000, do CNJ, sendo insustentáveis e injustificáveis os argumentos trazidos ainda na atualidade pelo pelo TRT4, **determina-se não mais a alteração, mas a revogação do art. 3º, §5º, da Portaria GP.TRT4 nº 4.650/2016** , que dispõe expressamente: Os servidores em regime de teletrabalho parcial deverão realizar suas atividades presencialmente, **pelo menos, uma vez por semana**; a fim de **compatibilizá-la com a decisão do CNJ**, proferida nos autos do PCA n.º 0002260-11.2022.2.00.0000, já citado, que determina comparecimento nas unidades judiciárias em, pelo menos, 3 (três) dias úteis na semana, observada essa periodicidade mínima na realização de todo o trabalho presencial, pelos servidores em regime de teletrabalho “parcial”, além do que deve ser igualmente respeitado quanto ao chamado “teletrabalho integral”, ultrapassando qualquer entendimento personalizado, como foi informado pela Secretaria de Gestão de Pessoas.”

- implementação da recomendação sobre o **regime de teletrabalho parcial** (recomendação nº 22)
  - a/c 20-10-2025: presencialidade mínima de três dias por semana.





## OUTRAS MELHORIAS - EM ANDAMENTO

### minuta Portaria TRT4 nº 4.650/2016 [acesso aqui](#)

- possível **ausência de perfil** para o teletrabalho:

Art. 4º [...]

§ 3º Identificada **possível ausência de perfil para o teletrabalho**, o teletrabalho poderá ser concedido mediante **acompanhamento funcional**, situação em que o servidor deverá se comprometer a realizar os acompanhamentos propostos pela unidade responsável.

§ 3º-A Na hipótese de **descumprimento** dos acordos firmados, a Divisão de Acompanhamento Funcional deverá encaminhar manifestação à Divisão de Frequência e Férias e ao gestor responsável, **a fim de avaliar a imediata suspensão do teletrabalho**.

- maior fluidez e clareza quanto à **base de cálculo** e ao **“revezamento”**:

**Art. 3º** Fica estabelecido o **limite diário máximo de 30%** (trinta por cento) da lotação do quadro permanente da unidade autorizado a laborar em regime de teletrabalho, integral e parcial, somados.

§ 1º-B Para fins de **cálculo da lotação, serão excluídos os servidores investidos na função de Assistente de Juiz (FC05)**, nos termos da Portaria GP.TRT4 nº 1.230/2022, aos quais será garantido o direito ao teletrabalho independentemente da limitação imposta pelo art. 5º, III, da Resolução CNJ nº 227/2016 com sua atual redação.

(...)

§ 3 Excluem-se da limitação prevista neste artigo:

I - servidores que atuam em regime de teletrabalho concedido como modalidade das **condições especiais** de trabalho previstas na Resolução CNJ nº 343/2020;

II - servidores lotados na Secretaria-Geral de Tecnologia e Inovação (**SGTI**), ressalvando-se, contudo, a necessidade de manutenção de quantitativo suficiente de pessoal para os atendimentos técnicos presenciais;

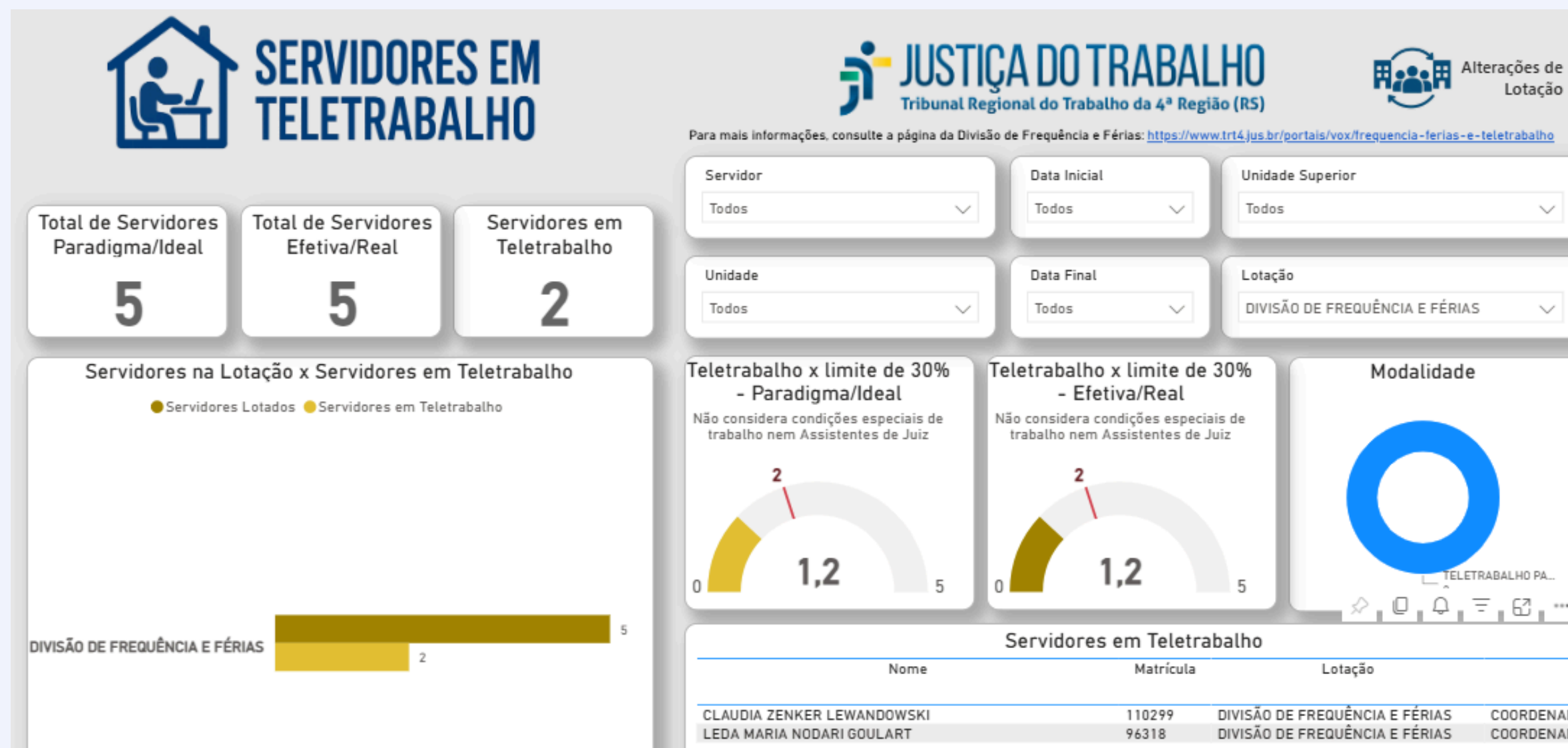
§ 2º Havendo **déficit** de servidores na unidade, o gestor deverá garantir que, no máximo, 30% (trinta por cento) da lotação efetiva esteja em teletrabalho por dia, adequando suas escalas de trabalho a fim de garantir a manutenção da capacidade plena de funcionamento das unidades.



## OUTRAS MELHORIAS - EM ANDAMENTO

### Painel de BI

- aguarda apreciação da minuta para ajustes finais e liberação
- demanda Auditoria CSJT





# ACOMPANHAMENTO DAS ATAS DE CORREIÇÃO

[https://docs.google.com/spreadsheets/d/1mBE0HUiruA20nTQW2P\\_1VIY6hYdyclycsUNJ\\_J99BWE/edit?gid=1584561572#gid=1584561572](https://docs.google.com/spreadsheets/d/1mBE0HUiruA20nTQW2P_1VIY6hYdyclycsUNJ_J99BWE/edit?gid=1584561572#gid=1584561572)

## • PRODUTIVIDADE

## • revezamento

- força de trabalho equivalente
- formalização (maior produtividade)
- maior controle

a) Hipótese de adesão ao teletrabalho integral por 3 servidores (a unidade mantém, dessa forma, 7 servidores em atividade presencial todos os dias):

Servidor	Regime	segunda	terça	quarta	quinta	sexta
1	tele integral					
2	tele integral					
3	tele integral					
4	presencial	x	x	x	x	x
5	presencial	x	x	x	x	x
6	presencial	x	x	x	x	x
7	presencial	x	x	x	x	x
8	presencial	x	x	x	x	x
9	presencial	x	x	x	x	x
10	gestor	x	x	x	x	x

b) Hipótese de adesão ao teletrabalho parcial por 7 servidores em sistema de revezamento/rodízio (a unidade garante exatamente o mesmo número de servidores em atividade presencial em relação ao item anterior neste cenário):

Servidor	Regime	segunda	terça	quarta	quinta	sexta
1	tele parcial	x		x		x
2	tele parcial		x		x	x
3	tele parcial	x		x		x
4	tele parcial	x	x		x	
5	tele parcial			x	x	x
6	tele parcial	x	x		x	
7	tele parcial		x	x		x
8	presencial	x	x	x	x	x
9	presencial	x	x	x	x	x
10	gestor	x	x	x	x	x

## • teletrabalho no exterior

- revisão e implementação de cronograma de retorno, se necessário, à luz do interesse público

## • controle de ponto

- indicação que a mera declaração da chefia não é confiável
- duvidosa eficiência administrativa
- sincronia do trabalho (“pontua-se que a previsão do teletrabalho assíncrono extrapola os termos da Resolução”)



# Teletrabalho x indicadores

consulta aos indicadores

## Evolução do número de teletrabalhadores

2022: 288 teles

2023: 826 teles

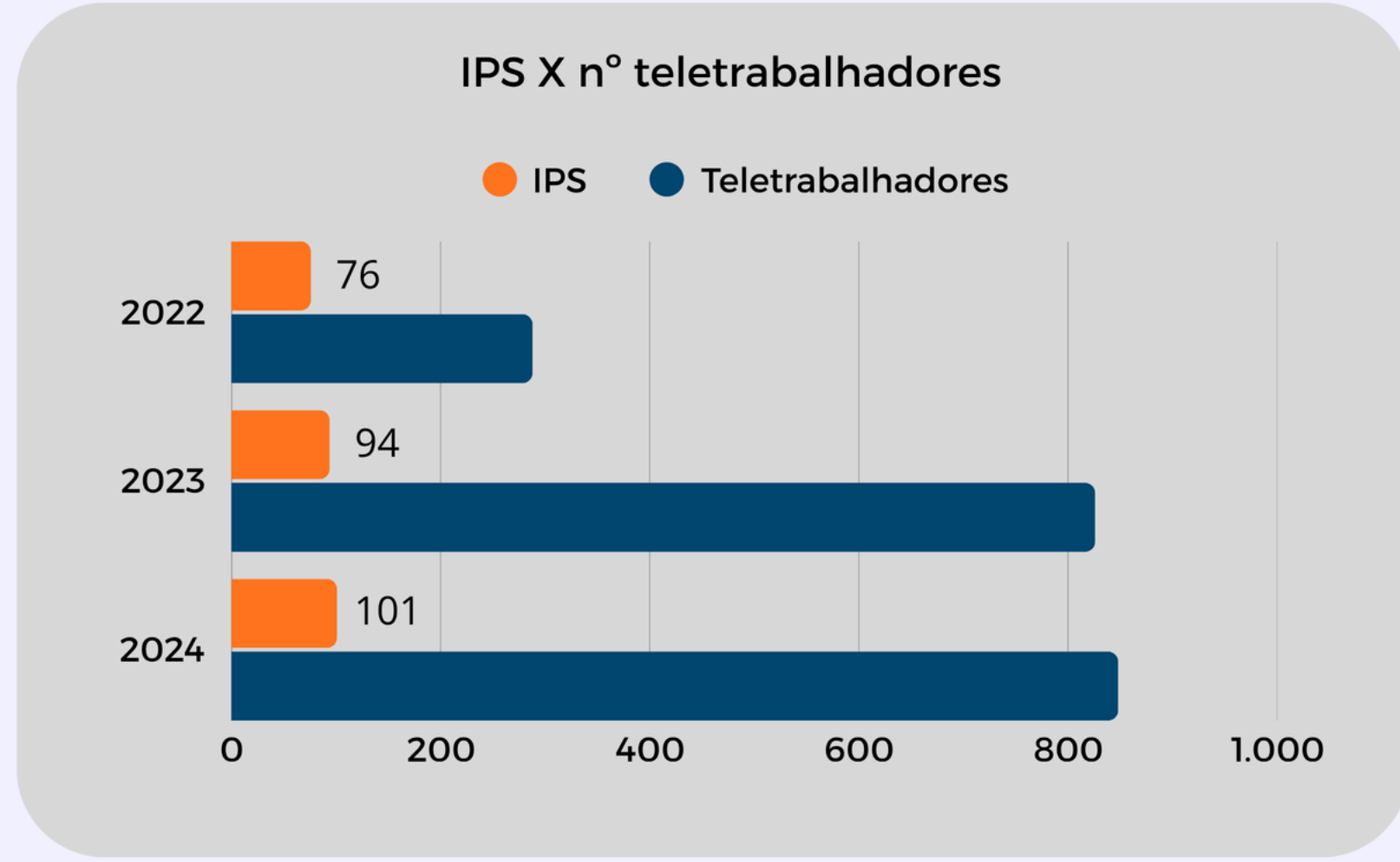
2024: 848 teles

2025: 856 teles

maio 2026

882

teletrabalhadores



### Teletrabalhadores por área e modalidade

Área	Integral	Parcial	CET	Assit Juiz
Judiciária 1º Grau	252	133	71	47
Judiciária 2º Grau	86	41	22	0
Administrativa	43	70	24	0
Tecnologia da Informação	75	16	2	0
<b>TOTAL</b>	<b>456</b>	<b>260</b>	<b>119</b>	<b>47</b>

