ATA DE REUNIÃO

GRUPO OPERACIONAL DE GESTÃO DO TELETRABALHO - COMITÊ DE PESSOAS

PROAD 2049/2020

Data e horário: 23 de out. de 2026 14:00 BRT

Local: Salão Nobre da Presidência

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
Dra. Luciana Caringi Xavier	*Juíza Auxiliar da Presidência e Coordenadora do GO*	☑	☐
Nilton Cesar Mozzaquatro	*Diretor de Secretaria representante de Vara do Trabalho*	☑	☐
Filipo Anuschek	*Assessor-Chefe representante de Gabinete de Desembargador*	☐	☑
Natacha Moraes De Oliveira	*Representante da Secretaria-Geral de Tecnologia e Inovação (SGTI)*	☐	☑
Bruna Lunardi Vieira	*Representante da Secretaria de Gestão de Pessoas (Segesp)*	☑	☐
Fabiana da Silva Perdomo	*Representante da Secretaria de Saúde e Assistência (Sesaúde)*	☑	☐
Fabiana Pandolfo Cherubini	*Representante do Sintrajufe*	☑	☐
Convidada Maria Augusta Kinnemann	*Diretora da SEGESP*	☑	☐
Convidado Bruno Rodrigues da Silva	*Coordenador de Informações Funcionais*	☑	☐
Convidada Sheila Haguiwara Antunes	*Servidora da Divisão de Frequência e Férias*	☑	☐
Convidado André Soares Farias	*Diretor da Secretaria de Sistemas de Informação*	☐	☑
Convidado Diogo de Seixas Grimberg	*Secretário-Geral da Presidência*	☐	☑

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, Nova composição do Grupo Operacional de Gestão do Teletrabalho;

Assunto 2, Alteração da Portaria GP. TRT4 nº 4.650/2016;

Assunto 3, Calculadora e simulador de teletrabalho;

Assunto 4, IV Encontro Anual para a Troca de Experiências sobre Teletrabalho;

Assunto 5, Relato sobre o IX Encontro Nacional de Gestores de Pessoas da Justiça do Trabalho, promovido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), nesta terça (20) e quarta-feira (21), em Brasília[1];

Outros assuntos.

DELIBERAÇÕES E RESULTADOS

A **terceira** reunião do ano de 2026 teve início às 14h10min do dia 23 de outubro de 2026, de forma presencial. A condução da reunião é delegada pela Juíza Auxiliar da Presidência, Luciana Caringi Xavier, à servidora Bruna Lunardi, que, após cumprimentar a todos(as), registrou as seguintes deliberações. No **Assunto 1**, em continuidade ao Assunto 4 da ata da reunião anterior, Bruna informa que o Sintrajufe/RS indicou a diretora Fabiana Pandolfo Cherubini como titular e o diretor Paulo Roberto Rodrigues Guadagnin como suplente para **representar o Sindicato nas reuniões do Colegiado**, em substituição ao servidor Diogo da Silva Corrêa. Registra, ainda, que a composição do grupo foi atualizada por meio da Portaria GP.TRT4 nº 2.099, de 30 de setembro de 2026 (PROAD nº 5240/2022). Ajustou-se com a representante do Sintrajufe o alinhamento de envio de comunicações diretamente à titular, mantendo a ponte com o suplente quando necessário. Quanto ao **Assunto 2**, foi apresentada a **atualização da Portaria GP.TRT4 nº 4.650/2016[2],** que regulamenta o teletrabalho no âmbito da Justiça do Trabalho da 4ª Região, promovida pela Portaria GP.TRT4 nº 2.283/2026. Bruna recorda que a alteração decorre da proposta encaminhada pelo Colegiado na reunião de 18-08-2025[3] e destaca que, entre as principais alterações, está: a) a adequação da quantidade máxima **diária** de servidores em regime de teletrabalho, integral e parcial,

[1] https://www.trt8.jus.br/noticias/2026/trts-compartilham-experiencias-para-aprimorar-gestao-de-pessoas
[2] Anexos 1 e 2
[3] Ata do GO de 18-08-2025 disponível clicando aqui

para o limite de 30% (trinta por cento) da lotação paradigma das unidades; b) a previsão expressa de que os servidores investidos na função de **Assistente de Juiz (FC-05) não são considerados no cálculo** da lotação paradigma das unidades, conforme disposto na Portaria GP.TRT4 nº 1.230/2022; c) a **exclusão da exigência de observância do percentual mínimo de 70% (setenta por cento) da lotação efetiva** da unidade para a realização de revezamento entre servidores em teletrabalho parcial, eliminando a necessidade de o gestor realizar dois cálculos distintos, baseados em critérios diferentes e que poderiam resultar em parâmetros divergentes. Em substituição, passou-se a adotar o critério de limitação diária previsto no item "a"; d) a manutenção da competência dos gestores para **adequar as respectivas escalas de trabalho,** de modo a assegurar a plena capacidade de funcionamento das unidades; e) a **definição de hipóteses de exclusão ao limite**, inclusive a indicação de que os assistentes de juiz FC05 não computam a base de cálculo da lotação; f) a previsão de procedimento de **acompanhamento funcional** para os casos em que seja identificada possível ausência de perfil para o teletrabalho, com possibilidade de avaliação da suspensão do regime diante do descumprimento dos acordos estabelecidos e a atualização da nomenclatura das unidades administrativas, para adequação à atual estrutura organizacional do Tribunal. Bruna relata que apenas uma das sugestões apresentadas não foi acolhida, referente à inclusão do seguinte dispositivo: *"§ 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.".* Esclarece que a proposta foi motivada pela Consulta Administrativa nº 0000267-77.2025.2.00.0500, na qual se indicou que o percentual de 30% (trinta por cento) deve ser calculado com base na lotação real da unidade. Bruna pondera, contudo, que, para fins de controle administrativo, a adoção da lotação efetiva como parâmetro de cálculo poderia gerar instabilidade no controle, motivo pelo qual o Colegiado entendeu ser mais oportuno manter a limitação de 30% vinculada à lotação paradigma, mas estabelecer um ajuste pontual a ser realizado pelo próprio gestor, conforme a realidade da unidade. Maria Augusta considera pertinente retomar a discussão sobre o tema em uma futura revisão do normativo, sugestão acolhida pelos demais colegas. No **Assunto 3**, Bruna apresenta aos integrantes do Colegiado o

protótipo da Calculadora e do Simulador de Teletrabalho[4], desenvolvido pela Divisão de Frequência e Férias. A ferramenta automatiza o cálculo do limite diário permitido da unidade, indica as situações de exceção e possibilita simulações práticas de diferentes arranjos entre modalidades de teletrabalho integral e parcial, observado o limite diário de servidores em teletrabalho. Após testar o protótipo, o grupo valida sua utilidade como instrumento de apoio à tomada de decisão das unidades. Bruna informa, por fim, que a Divisão de Frequência e Férias dará continuidade às providências necessárias à implementação e disponibilização da ferramenta no Portal VOX. Quanto ao **Assunto 4**, Bruna informa que na terça-feira ocorrerá o **IV Encontro Anual para a Troca de Experiências sobre Teletrabalho**, evento desenhado para gestores e teletrabalhadores que atuam ou que tenham interesse no regime. Destaca que as inscrições estão abertas e convida todos os interessados a participarem. Detalhou-se que a programação contemplará a apresentação de um panorama atual do teletrabalho no Tribunal, com destaque para o cenário vigente e os principais aspectos relacionados à sua gestão, bem como orientações gerais, responsabilidades de servidores e gestores e apresentação da nova Calculadora e do Simulador de Teletrabalho. A programação incluirá, ainda, um painel temático sobre ergonomia e condições especiais de trabalho, conduzido por Fabiana Perdomo (Sesaúde) e pela Dra. Chayene Bueno, médica do trabalho. Maria Augusta destaca, ainda, que será apresentada a Cartilha de Etiqueta Digital, projeto inicialmente concebido pela Secretaria de Gestão de Pessoas e posteriormente acolhido pela Presidência, que passou a apoiar sua implementação na instituição. A cartilha visa promover o uso adequado de ferramentas corporativas de comunicação, incentivando, por exemplo, a migração de grupos de mensagens instantâneas para chats institucionais, como Hangouts/Google Chat, bem como a utilização de funcionalidades de agendamento de mensagens e silenciamento de notificações no período noturno e nos finais de semana. Tais orientações buscam mitigar a hiperconectividade, assegurar o direito à desconexão digital e contribuir para a preservação da saúde mental dos servidores. No **Assunto 5**, Maria Augusta traz o relato do **Encontro Nacional de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário**, promovido pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e do **IX Encontro Nacional de Gestores de Pessoas da Justiça do Trabalho**, promovido pelo Conselho Superior da Justiça do

[4] Protótipo apresentado: https://docs.google.com/spreadsheets/d/1aeTPj_yfOsbUo3LwS6eb1hRog_K11j3r4TH2jduFs8c/edit?gid=0#gid=0

Trabalho (CSJT), ambos realizados entre os dias 21 e 22-10-2026, em Brasília. A Diretora da Segesp detalha a dinâmica das oficinas realizadas no âmbito do Encontro da Justiça do Trabalho, estruturadas em cinco eixos temáticos: cuidado com quem faz a Justiça, com ênfase na organização dos fluxos de trabalho, no trabalho decente e na saúde mental; impactos da transformação digital na gestão por competências; desafios da gestão por desempenho; desenvolvimento de lideranças públicas; e aperfeiçoamento das modalidades de trabalho, à luz da regulamentação do teletrabalho no Poder Judiciário. Destaca, ainda, que pesquisa nacional realizada junto aos Tribunais identificou como um dos principais desafios relacionados ao teletrabalho a gestão das concessões de Condições Especiais de Trabalho (CET), disciplinadas pela Resolução CNJ nº 343/2020, especialmente quanto à compatibilização das necessidades individuais com a preservação da capacidade de atendimento presencial das unidades. Nesse contexto, foram compartilhadas como referência e boa prática institucional a experiência e a metodologia adotadas pelo TRT-4 na realização de anamnese e avaliações multiprofissionais pela Secretaria de Saúde e Assistência, bem como os fluxos colaborativos estabelecidos com a Secretaria de Gestão de Pessoas. Ressaltou-se, nesse âmbito, a importância de que a análise das condições de saúde considere também as necessidades operacionais das unidades, não implicando, por si só, concessão automática de teletrabalho. Maria Augusta apresenta, na sequência, as principais proposições elaboradas pelo grupo de trabalho do qual participou, responsável pela análise da Resolução CNJ nº 227/2016, que completa 10 anos em 2026, dentre as quais se destacam: a) a indicação expressa das atividades incompatíveis com a execução em teletrabalho, em substituição à identificação das unidades passíveis de adoção do regime; b) a possibilidade de flexibilização do percentual de 30% em determinadas unidades; e c) a harmonização dos entendimentos do CNJ e do CSJT quanto à regulamentação e ao acompanhamento do teletrabalho, especialmente no que concerne aos critérios de aferição e equivalência da jornada, considerando a previsão normativa do CNJ de equivalência entre o cumprimento das metas de desempenho e a jornada de trabalho, bem como as exigências de controle eletrônico de frequência para teletrabalhadores observadas nas atividades correicionais da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho (CGJT); os critérios aplicáveis à organização de escalas de revezamento entre servidores em teletrabalho parcial,

mantendo força de trabalho compatível com o funcionamento pleno das unidades; e os requisitos para autorização e manutenção do teletrabalho no exterior, diante da orientação mais restritiva adotada pela CGJT. Em **Outros Assuntos**, Maria Augusta informa que já se encontra em tramitação o processo relativo ao compartilhamento e à implementação, no TRT-4, do sistema **GESTRAB**, desenvolvido pelo TRT-14, destinado à gestão integrada dos planos de trabalho e ao acompanhamento da produtividade. Na sequência, sugere a elaboração futura, em parceria com a Escola Judicial (EJUD), de uma **trilha de aprendizagem voltada à formação em teletrabalho**, contemplando temas como gestão de equipes híbridas, gestão por resultados e acompanhamento da produtividade, direito à desconexão digital e saúde e qualidade de vida no trabalho, entre outros. A proposta prevê o aproveitamento de módulos EAD já disponíveis, a exemplo dos oferecidos pela ENAMAT, complementados por rodas de conversa e espaços de compartilhamento de experiências. A Dra. Luciana e os demais integrantes do Colegiado manifestaram-se favoravelmente à iniciativa. Bruna informou que, por ocasião do encaminhamento da ata, solicitará aos integrantes o envio de sugestões para o desenvolvimento da proposta. Nada mais havendo a tratar, a reunião é encerrada às 15h07min, sendo a presente ata posteriormente encaminhada por mim, Bruna Lunardi, aos participantes, que a validam por e-mail.

ANEXO 1: exemplos de situações em que a norma anterior apresentava entraves à organização do trabalho nas unidades.

Exemplo de situação em que, antes da alteração da Portaria TRT4 nº 4.650/2016, promovida pela Portaria TRT4 nº 2.283/2026, a adoção do revezamento pela unidade, embora mantivesse a mesma força de trabalho presencial ao longo da semana, resultava no descumprimento do requisito previsto no § 2º do art. 3º, uma vez que o percentual mínimo de 70% da lotação efetiva (LE) não era alcançado diariamente, conforme demonstrado no cenário 2:

Lotação prevista (LP)	Lotação efetiva (LE)
7	6
30% = 2,1 → máximo de 3	70% = 4,2 → mínimo de 4 presenciais

CENÁRIO 1: Unidade mantém apenas servidores em teletrabalho integral, no limite de 30% da LP.
CENÁRIO 2: Unidade **implementa revezamento** (tira 1 tele integral, para colocar servidores em teletrabalho parcial)

cenário 01: **unidade com *déficit* + tele integral (3)** ok, obedece ao limite de 30% da LP						**cenário 02:** **unidade com *déficit* + revezamento** não havia 70% da lotação efetiva diariamente: 4				
	2ª	3ª	4ª	5ª	6ª	2ª	3ª	4ª	5ª	6ª
1										
2										
3							x	x		x
4	x	x	x	x	x	x		x	x	
5	x	x	x	x	x	x	x		x	x
6	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
7	*déficit*					*déficit*				

o “x” representa trabalho presencial
em vermelho: teletrabalho integral
em verde: teletrabalho parcial (revezamento)

Com a alteração da norma, ambas as situações passaram a encontrar amparo na regulamentação vigente (limite diário de 30% da lotação paradigma em regime de teletrabalho).

ATA DE REUNIÃO

GRUPO OPERACIONAL DE GESTÃO DO TELETRABALHO - COMITÊ DE PESSOAS

ANEXO 2: comparativo da norma

Portaria TRT4 GP nº 4650/2016 até 1.462/2025	Proposta de alteração	Redação final
Art. 3º	**Art. 3º**	**Art. 3º**
Art. 3º A quantidade de servidores em regime de teletrabalho, integral ou parcial, é limitada a 30% (trinta por cento) da lotação prevista para Vara do Trabalho, Gabinete ou Unidade Administrativa.	**[alteração do *caput]* 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.	**[alteração do *caput]* Art. 3º** A quantidade **máxima diária** de servidores em regime de teletrabalho, integral e parcial, é limitada a 30% (trinta por cento) da lotação paradigma do quadro permanente da unidade judiciária ou administrativa.
Art. 3º, § 1º Caso a aplicação do percentual de que trata o caput resulte em número de servidores não inteiro, admitir-se-á o arredondamento para o primeiro número inteiro imediatamente superior.	**[sem alteração]**	**[sem alteração]**
	Art. 3º, § 1º-A 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.	**Art. 3º, § 1º-A** Para fins de apuração do limite a que se refere o caput, não serão computados no quadro de pessoal das unidades judiciárias de primeiro grau os servidores investidos na função comissionada de Assistente de Juiz (FC05), nos termos do artigo 2o da Portaria GP.TRT4 no 1.230/2022.
Art. 3º, § 2º Tratando-se de teletrabalho parcial, poderá ser implantado regime de revezamento que assegure, no mínimo, 70% (setenta por cento) da lotação efetiva da unidade em atividade presencial durante o expediente, admitindo-se o arredondamento para o primeiro número inteiro imediatamente inferior, caso a aplicação do referido percentual resulte em número não inteiro	**Art. 3º, § 2º** ~~Tratando-se de teletrabalho parcial, poderá ser implantado regime de revezamento que assegure, no mínimo, 70% (setenta por cento) da lotação efetiva da unidade em atividade presencial durante o expediente, admitindo-se o arredondamento para o primeiro número inteiro imediatamente inferior, caso a aplicação do referido percentual resulte em número não inteiro~~	**Art. 3º, § 2º** Os gestores das unidades judiciárias e administrativas deverão assegurar que a quantidade diária de servidores em teletrabalho não ultrapasse o limite estabelecido no caput, cabendo-lhes adequar as respectivas escalas de trabalho a fim de garantir a manutenção da capacidade plena de funcionamento das unidades.

de servidores.	~~de servidores.~~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.	
Art. 3º, § 3º Os servidores da unidade que estiverem em férias ou afastados temporariamente serão computados para efeito do atendimento ao percentual referido no § 2º.	**Art. 3º, § 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 de Tecnologia da Informação e Comunicações, ressalvando-se, contudo, a necessidade de manutenção de quantitativo suficiente de pessoal para os atendimentos técnicos presenciais; ~~III - servidores ocupantes da função de assistente de juiz, desde que autorizados pelo(a) magistrado(a) responsável pela unidade.~~ [sugestão para não incluir, visto que já não constam na LP e LE]	**Art. 3º, § 3º** Excluem-se da limitação prevista no caput os servidores: I – cujo teletrabalho tenha sido concedido como modalidade de condição especial de trabalho, nos termos da Resolução CNJ no 343/2020, da Resolução CSJT no 421/2025 e da Portaria GP.TRT4 no 2.356/2023; II – 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; III – ocupantes da função comissionada de Assistente de Juiz (FC05), desde que autorizados pelos respectivos magistrados aos quais estiverem vinculados, nos termos do § 7o do artigo 12 da Resolução CNJ no 219/2016; IV – integrantes do grupo identificado como “força de trabalho adicional” que excederem a lotação paradigma das unidades judiciárias de primeiro grau, nos termos do artigo 8o da Resolução CNJ no 219/2016, tanto na unidade de destino quanto na unidade de origem, e enquanto perdurar a sua alocação.
Art. 3º, § 4º A observância dos limites previstos neste artigo deverá ser fiscalizada pelo gestor da unidade, sob pena de responsabilidade disciplinar.		**Art. 3º, § 4º** A observância do limite previsto no caput deverá ser fiscalizada pelo gestor da unidade, sob pena de responsabilidade disciplinar.
...	...	...
Art. 3º, § 7º A limitação da quantidade de	~~**Art. 3º, § 7º** A limitação da quantidade de~~	~~**Art. 3º, § 7º** A limitação da quantidade de~~

servidores em regime de teletrabalho, integral ou parcial, prevista no caput e no § 2º do presente artigo não se aplica aos servidores lotados na Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicações, ressalvando-se, contudo, a necessidade de manutenção de quantitativo suficiente de pessoal para os atendimentos técnicos presenciais.	~~servidores em regime de teletrabalho, integral ou parcial, prevista no caput e no § 2º do presente artigo não se aplica aos servidores lotados na Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicações, ressalvando-se, contudo, a necessidade de manutenção de quantitativo suficiente de pessoal para os atendimentos técnicos presenciais.~~	~~servidores em regime de teletrabalho, integral ou parcial, prevista no caput e no § 2º do presente artigo não se aplica aos servidores lotados na Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicações, ressalvando-se, contudo, a necessidade de manutenção de quantitativo suficiente de pessoal para os atendimentos técnicos presenciais.~~
Art. 3º, § 8º Os servidores que atuam em regime de teletrabalho em decorrência do reconhecimento do direito à condição especial de trabalho não serão computados no percentual de 30% de que trata o caput, tampouco na base de incidência do percentual de 70% previsto no § 2º.	~~**Art. 3º, § 8º** Os servidores que atuam em regime de teletrabalho em decorrência do reconhecimento do direito à condição especial de trabalho não serão computados no percentual de 30% de que trata o caput, tampouco na base de incidência do percentual de 70% previsto no § 2º.~~	~~**Art. 3º, § 8º** Os servidores que atuam em regime de teletrabalho em decorrência do reconhecimento do direito à condição especial de trabalho não serão computados no percentual de 30% de que trata o caput, tampouco na base de incidência do percentual de 70% previsto no § 2º.~~
Art. 4º	**Art. 4º**	**Art. 4º**
-	**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.	**Art. 4º, § 3º** Identificada possível ausência de perfil para atuação em regime de teletrabalho, este poderá ser concedido mediante acompanhamento funcional, situação em que o servidor deverá se comprometer a realizar os acompanhamentos propostos pela unidade responsável.
-	**Art. 4º, § 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.	**Art. 4º, § 4º** Na hipótese de descumprimento dos acordos estabelecidos durante o acompanhamento a que se refere o § 3º, a Divisão de Acompanhamento Funcional encaminhará manifestação à Divisão de Frequência e Férias e ao gestor responsável, a fim de que seja avaliada a suspensão do teletrabalho.

ATA DE REUNIÃO

GRUPO OPERACIONAL DE GESTÃO DO TELETRABALHO - COMITÊ DE PESSOAS

ENCAMINHAMENTOS E PENDÊNCIAS			
TAREFA	**RESPONSÁVEL**	**PRAZO**	**OBSERVAÇÕES**
Análise dos resultados 2026/1	DiFF	próxima reunião	
Monitoramento das atas de Correição	DiFF e Administração	**Permanente**	
Plano de Implementação do Teletrabalho	DiFF	-	**Pendente**
Página de boas práticas em Teletrabalho e Resposta às principais sugestões/dúvidas	DiFF;Segesp	-	**Pendente**

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