

Republicação por erro formal

RESOLUÇÃO Nº 12, DE 05 DE JUNHO DE 2025.

Regulamenta a realização de teletrabalho parcial por servidores do Quadro de Pessoal do Tribunal de Contas do Estado do Piauí.

O TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO PIAUÍ, no uso de suas atribuições previstas no art. 75 da Constituição Federal, c/c art. 88 da Constituição do Estado do Piauí e no art. 4º da Lei Orgânica do Tribunal de Contas do Estado do Piauí (Lei nº 5.888, de 19 de agosto de 2009), e

CONSIDERANDO a política de gestão de pessoas no Tribunal de Contas do Estado do Piauí – TCE-PI, instituída pela Resolução nº 18, de 11 de julho de 2024;

CONSIDERANDO a disponibilização de funcionalidades de tecnologia da informação que facilitam as consultas e a realização de trabalho à distância pelos servidores do TCE/PI, especialmente por meio da implantação do processo eletrônico para o controle externo;

CONSIDERANDO a necessidade de regulamentar o teletrabalho parcial no âmbito do Tribunal de Contas do Estado, a fim de definir critérios e requisitos para a sua prestação,

RESOLVE:

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Os servidores poderão exercer as atividades laborais nas modalidades de trabalho presencial ou híbrido.

Parágrafo único. A realização de trabalho híbrido por servidores do Quadro de Pessoal do Tribunal de Contas do Estado obedece ao disposto nesta Resolução.

Art. 2º A realização de trabalho híbrido é restrita às atribuições em que seja possível mensurar objetivamente o desempenho, constituindo faculdade da Administração em função da conveniência do serviço e não caracterizando direito subjetivo do servidor.

§ 1º Poderão ser exercidas na modalidade de teletrabalho parcial as atividades:

I - cuja natureza demande maior esforço individual e menor interação com outros agentes públicos ou com o público externo;

II - que a natureza e a complexidade exijam elevado grau de concentração;

III - com elevado grau de previsibilidade e/ou padronização nas entregas.

§ 2º Os servidores em trabalho híbrido durante a realização de atividade laboral fora das dependências do Tribunal ficam dispensados do ponto eletrônico, devendo manter os registros no sistema informatizado de gestão de frequência e do uso de crachá para acesso às dependências do TCE.

Art. 3º Observado o disposto nesta Resolução no que couber, fica a critério dos Gabinetes de Conselheiros, Conselheiros Substitutos e membros do Ministério Público a

utilização do modelo de teletrabalho parcial ou trabalho híbrido estabelecido nesta Resolução em relação aos servidores de suas equipes, inclusive servidores ocupantes de cargo em comissão.

Art. 4º Para os fins desta Resolução, entende-se por:

I - trabalho presencial: modalidade de trabalho regular dos servidores em que a atividade laboral é realizada nas dependências físicas do Tribunal;

II - teletrabalho ou trabalho remoto: modalidade em que a atividade laboral é realizada integralmente fora das dependências físicas do Tribunal com a utilização de recursos tecnológicos de informação e de comunicação, compreendendo a totalidade da jornada de trabalho do servidor e com dispensa do controle de frequência;

III - teletrabalho parcial ou trabalho híbrido: modalidade em que a atividade laboral é realizada de forma presencial em alguns dias e externa ao Tribunal em outros com utilização de recursos tecnológicos, de informação e de comunicação, conforme cronograma específico;

IV - unidades da Secretaria: secretarias e suas unidades integrantes, bem como unidades diretamente vinculadas à Presidência;

V - unidade de vinculação técnica: unidade técnica da Secretaria a qual o servidor esteja vinculado para exercer suas atribuições;

Art. 5º A quantidade de servidores efetivos de cada carreira em trabalho não presencial deve ser inferior ou igual a 30% (trinta por cento) do respectivo quadro de pessoal.

§ 1º Caso os percentuais previstos no *caput* resultem em número fracionário, o quantitativo máximo equivalerá ao primeiro número inteiro imediatamente superior.

§ 2º Os limites percentuais estabelecidos neste artigo não se aplicam:

I - às servidoras mães de recém-nascidos, no período de até 24 meses após o nascimento do neonato;

II - aos servidores pais de recém-nascidos, no período de até seis meses após o nascimento do neonato;

III - aos servidores adotantes de criança de até oito anos de idade, no período de até seis meses após a adoção;

IV - aos servidores com deficiência ou que tenham dependentes com deficiência;

V - aos servidores ocupantes de cargos efetivos que cumpram mandatos relativos a cargos de diretoria em confederação, federação, associação de classe de âmbito nacional, sindicato representativo da categoria ou entidade fiscalizadora da profissão, regularmente constituídos e representantes dos servidores do quadro de pessoal do TCE;

VI - aos suplentes dos cargos de diretoria mencionados no inciso anterior, durante a ocupação do respectivo cargo em caráter de titularidade.

§ 3º As metas de produtividade no regime de trabalho híbrido devem ser superiores àquelas estabelecidas para o regime de trabalho presencial no desempenho das mesmas atividades, em no mínimo:

I - 25% (vinte e cinco por cento) para os servidores com deficiência ou com dependentes com deficiência;

II - 50% (cinquenta por cento) para os demais servidores.

§ 4º Os servidores em regime de teletrabalho parcial devem prestar trabalho presencial, no mínimo 25% (vinte e cinco por cento) da carga horária do servidor, a serem contabilizados da forma estabelecida no Formulário do Planejamento do Teletrabalho.

§ 5º O servidor com direito a horário especial por ter deficiência ou dependente com deficiência poderá optar pelo trabalho híbrido, caso em que ficará vinculado às metas e às obrigações previstas nesta Resolução, sem jornada presencial reduzida no trabalho híbrido.

§ 6º Aplicam-se aos servidores comissionados, no que couber, o estabelecido neste artigo.

Seção I

Dos Deveres dos Servidores em Regime de Trabalho Híbrido

Art. 6º Sem prejuízo dos deveres estabelecidos em lei e em outros atos normativos, são deveres do servidor nas modalidades de trabalho híbrido:

- I - exercer as atividades independentemente de comando específico;
- II - cumprir, no mínimo, a meta de desempenho estabelecida, com a qualidade exigida pela chefia imediata e pelo gestor da unidade;
- III - atender às convocações para comparecimento às dependências do órgão ou relacionadas à realização de atividades externas, sempre que houver necessidade da unidade ou interesse da Administração;
- IV - manter os dados cadastrais e telefones de contato permanentemente atualizados e ativos nos dias úteis;
- V - consultar diariamente a sua caixa de correio eletrônico institucional;
- VI - manter a chefia imediata informada acerca da evolução do trabalho e de eventuais dificuldades que possam atrasar ou prejudicar o seu andamento;
- VII - reunir-se periodicamente com a chefia imediata para apresentar resultados parciais e finais e obter orientações e informações, de modo a proporcionar o acompanhamento dos trabalhos;
- VIII - retirar processos e demais documentos das dependências do órgão, quando necessário, somente mediante assinatura de termo de recebimento e responsabilidade, e devolvê-los íntegros ao término do trabalho ou quando solicitado pela chefia imediata ou gestor da unidade;
- IX - preservar o sigilo dos dados acessados de forma remota, mediante observância das normas internas de segurança da informação e da comunicação, bem como manter atualizados os sistemas institucionais instalados nos equipamentos de trabalho.
- X - realizar exame periódico anual, de acordo com as regras do órgão competente de saúde do tribunal.

§ 1º As atividades deverão ser cumpridas diretamente pelo servidor em regime de trabalho híbrido, sendo vedada a utilização de terceiros, servidores ou não, para o cumprimento das metas estabelecidas.

§ 2º Ao final do teletrabalho parcial, o servidor deverá voltar a exercer suas atividades, de forma presencial nas dependências do Tribunal, arcando com eventuais despesas de transporte e/ou mudança de domicílio.

§ 3º Fica vedado o contato do servidor com partes ou advogados, vinculados, direta ou indiretamente, aos dados acessados pelo servidor ou àqueles disponíveis à sua unidade de trabalho.

Art. 7º O servidor deverá dispor de espaço físico, mobiliários e equipamentos próprios e adequados para a prestação do trabalho híbrido.

Parágrafo único. O Tribunal não arcará com nenhum custo para aquisição de bens ou serviços destinados ao servidor em teletrabalho parcial.

Seção II

Dos Objetivos, Diretrizes e Requisitos do Trabalho Híbrido

Art. 8º São objetivos do trabalho híbrido, entre outros:

- I - aumentar a produtividade e a qualidade de trabalho dos servidores;
- II - promover a cultura orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados à sociedade;
- III - contribuir para a motivação e o comprometimento dos servidores com os objetivos do Tribunal;
- IV - ampliar a possibilidade de trabalho para servidores com dificuldades de deslocamento para as dependências do Tribunal.

Art. 9º A realização do trabalho híbrido possui as seguintes diretrizes:

- I - facultatividade: cabe ao Tribunal definir se haverá ou não teletrabalho parcial em determinada atividade;
- II - discricionariedade: não constitui direito do servidor, mas opção da administração;
- III - reversibilidade: a qualquer tempo o servidor em trabalho híbrido poderá solicitar o seu desligamento, retornando, de forma integral, ao trabalho presencial;
- IV - publicidade: com a disponibilização de informações, no sítio do Tribunal, sobre os servidores que estão em teletrabalho parcial.

Art. 10. São requisitos para a realização de teletrabalho parcial:

- I - existência de plano operacional, ou instrumento similar de planejamento institucional, da unidade de vinculação técnica na qual o servidor esteja lotado;
- II - preservação da capacidade plena de funcionamento dos setores responsáveis pelo atendimento ao público, externo e interno;
- III - possibilidade de execução das atividades laborais na forma remota e com prazo de execução mensurável.
- IV - que o servidor esteja em dia com a realização dos exames periódicos de saúde ou tenha justificado formalmente a recusa em fazê-lo.

Parágrafo único. Cabe à chefia imediata assegurar que, durante o período de trabalho híbrido, o servidor possua metas e atividades condizentes com a modalidade de trabalho adotada, assim como assegurar o registro destas em sistema institucional para fins de gerenciamento e acompanhamento de resultados.

Seção III

Da Vedação de Realização de Trabalho Híbrido

Art. 11. A realização de trabalho híbrido é vedada aos Conselheiros, Conselheiros Substitutos, Procuradores do Ministério Público de Contas e aos servidores que:

- I - estejam em estágio probatório;
- II - tenham sofrido penalidade em procedimento disciplinar nos dois anos que antecedem à autorização pleiteada;
- III - apresentem contraindicações por motivo de saúde constatadas em laudo médico;
- IV - tenham apresentado nível de desempenho insatisfatório em uma das duas últimas avaliações de desempenho; ou
- V - tenham retornado ao trabalho presencial antes de transcorrido o período de 12 (doze) meses de trabalho em regime híbrido, ressalvada a hipótese do parágrafo único do art. 22.
- VI - sejam ocupantes de cargos em comissão, ressalvado o disposto no art. 3º, ou estejam no exercício de funções de confiança nas áreas finalísticas do TCE-PI.

Parágrafo único. A Presidência poderá, a seu critério e comprovada circunstância excepcional, conceder trabalho híbrido aos servidores que se enquadram nos incisos II e IV deste artigo.

Art. 12. São atividades que não podem ser exercidas em regime de teletrabalho ou trabalho híbrido, inclusive como condição especial de trabalho:

- I - atendimento ao público interno ou externo;
- II - manutenção predial e de equipamentos;
- III - segurança e transporte;
- IV - assistência médica, psicológica, odontológica e de enfermagem;
- V - almoxarifado;
- VI - arquivo;
- VII - biblioteca.

CAPÍTULO II DO PEDIDO DE TELETRABALHO PARCIAL

Art. 13. O servidor interessado em aderir às modalidades de trabalho híbrido deverá apresentar seu pedido ao dirigente da unidade, no qual deverão constar, no mínimo:

- I - indicação da modalidade pretendida;
- II - declaração de que será o executor único e direto das tarefas sob sua responsabilidade;
- III - declaração de que comunicará tempestivamente ao gestor sobre eventuais situações de afastamento;
- IV - declaração de que proverá, às suas custas, estruturas física e tecnológica necessárias para realização do trabalho, inclusive quanto à ergonomia;
- V - declaração de que buscará atendimento especializado da Seção de Saúde e Qualidade de Vida – SSQV caso identifique qualquer sintoma, dificuldade ou dúvida relativos à sua saúde no exercício do trabalho nessas modalidades;
- VI - compromisso quanto à observância às orientações e normas de segurança da informação e comunicação.

§ 1º O pedido inicial será dirigido à Presidência do Tribunal, por meio de sistema de processo eletrônico, autuado de forma exclusiva para cada servidor, que será identificado com o assunto “teletrabalho”, devendo constar como participantes todos os envolvidos no pedido e na autorização.

§ 2º O regime de teletrabalho parcial será concedido facultativamente em função da conveniência do serviço, sendo necessária a autorização do responsável pela gestão da unidade e da Presidência do Tribunal.

§ 3º Observado o disposto no § 3º do art. 5º, o dirigente da unidade estabelecerá consensualmente com o servidor as metas de desempenho diárias, semanais ou mensais, que deverão ser superiores às realizadas no trabalho presencial, guardando a proporcionalidade e a razoabilidade, e sem impedir a fruição do tempo livre do servidor teletrabalhador, alinhando-se ao Plano Estratégico do Tribunal.

§ 4º A partir do consenso estabelecido no § 3º deve ser elaborado o plano de trabalho individualizado do servidor.

§ 5º O plano de trabalho individualizado, juntamente com o requerimento inicial e demais documentos, eventualmente necessários e pertinentes, devem compor o processo administrativo eletrônico.

§ 6º O plano de trabalho individualizado deverá conter o tipo de jornada a ser exercida pelo servidor, especificando os períodos ou dias da semana nos quais o trabalho será

realizado presencialmente e os dias nos quais o trabalho será remoto, ou qual a jornada e horários diários serão exercidos presencialmente e a jornada e horários que serão exercidos remotamente.

§ 7º Toda e qualquer alteração na situação fática e jurídica do servidor em teletrabalho parcial será registrada no respectivo processo administrativo eletrônico, pelo servidor ou dirigente da unidade, inclusive com a juntada de documentos tais como requerimentos, avaliações e petições.

§ 8º O processo administrativo contendo o pedido tramitará sucessivamente pelas seguintes unidades:

I - Secretaria Administrativa para fins de avaliação da conformidade dos requisitos exigidos, ouvida a SSQV quanto ao disposto no inciso IV do art. 10 desta Resolução;

II - unidade de lotação do servidor para anuência do gestor;

III - Presidência que, após análise e deliberação, emitirá a portaria concessiva do teletrabalho parcial, publicando-a;

IV - Secretaria Administrativa para fins de registro e acompanhamento.

§ 9º Sempre que houver mudança de lotação do servidor será revogada a concessão do regime de trabalho híbrido, de ofício e a contar da data de início na nova lotação, devendo haver o retorno obrigatório do registro de ponto e o arquivado do processo.

§ 10. No caso do § 9º, caso o servidor tenha interesse em manter o teletrabalho na nova unidade de lotação, deverá fazer novo requerimento na forma deste artigo.

CAPÍTULO III DO ACOMPANHAMENTO DO TRABALHO HÍBRIDO

Art. 14. O servidor ou o dirigente da unidade podem a qualquer tempo requerer o desligamento do regime de teletrabalho parcial.

§ 1º O desligamento deve ser requerido à Presidência nos autos do processo administrativo de acompanhamento do teletrabalho do servidor.

§ 2º Recebido o pedido de desligamento, a Presidência emitirá portaria de encerramento da concessão do teletrabalho do servidor.

§ 3º A Secretaria de Gestão de Pessoas dará ciência ao servidor e ao gestor da unidade, reativará a necessidade de registro ponto do servidor e arquivará o processo administrativo.

Seção I Do Registro de Frequência e da Jornada de Trabalho

Art. 15. O servidor que estiver em regime parcial de teletrabalho deverá registrar ponto no período em que estiver exercendo o trabalho presencial, na forma convencionada no plano de trabalho individual.

§ 1º O regime de teletrabalho parcial poderá ser exercido:

I - em jornadas diárias presenciais completas alternadas com jornadas diárias remotas completas; ou

II - em jornadas diárias parcialmente presenciais complementadas com jornada remota.

§ 2º Não será autorizada a concessão de regime de teletrabalho parcial que contemple acumulação de jornadas na forma dos incisos I e II do § 1º.

Seção II Da Verificação do Cumprimento de Metas

Art. 16. Havendo atraso injustificado no cumprimento da meta, o servidor não se beneficiará da equivalência de jornada, devendo o dirigente da unidade estabelecer a compensação, sem prejuízo da obrigatoriedade de prestar esclarecimentos à chefia imediata.

Art. 17. No caso de descumprimento do prazo fixado para a realização das tarefas, o servidor deverá prestar esclarecimentos a sua chefia imediata sobre os motivos da não conclusão dos trabalhos, que os repassará ao dirigente da unidade.

§ 1º O dirigente da unidade, considerando improcedentes os esclarecimentos prestados, suspenderá a participação do servidor no teletrabalho parcial durante um ano, contado da data estipulada para conclusão da tarefa.

§ 2º No caso de ser aceita a justificativa apresentada pelo servidor, ficará a critério do dirigente da unidade a concessão de novo prazo para conclusão dos trabalhos.

§ 3º Havendo a concessão de novo prazo e não ocorrendo a entrega do trabalho em até cinco dias úteis após o último prazo fixado, sem a apresentação de justificativa ou não sendo esta aceita pelo dirigente da unidade, o servidor estará sujeito às penalidades previstas no Estatuto dos Servidores Públicos do Estado, a ser apurada em sindicância ou processo administrativo disciplinar.

§ 4º Ocorrendo atraso na entrega de teletrabalho parcial, com ou sem justificativa, a chefia imediata providenciará registro, com ciência formal do servidor.

CAPÍTULO IV DA DURAÇÃO DO TRABALHO HÍBRIDO

Art. 18. O prazo máximo para o exercício contínuo do regime de trabalho híbrido é de até 12 (doze) meses, permitida a renovação, observado o disposto no parágrafo único do art. 22.

§ 1º O servidor deverá retornar ao regime de trabalho presencial:

I - no dia útil seguinte ao dia do término do período de teletrabalho, mesmo que haja pedido de prorrogação ainda não apreciado pela autoridade competente;

II - no dia útil seguinte ao dia da ciência da portaria expedida pela Presidência, no caso de pedido de desligamento.

§ 2º Constitui falta funcional, sujeita à apuração via processo administrativo disciplinar, a ausência ao expediente presencial na hipótese de encerramento do teletrabalho parcial, independente do motivo e da pendência de pedido de prorrogação.

Art. 19. No caso de atraso na conclusão do trabalho decorrente de licenças, afastamentos ou concessões previstas em lei por período de até 15 dias, o prazo ajustado poderá ser suspenso e continuará a correr automaticamente a partir do término do impedimento, a critério do superior hierárquico.

§ 1º Nos impedimentos previstos no *caput* superiores a 15 dias, o servidor será afastado do teletrabalho parcial e as tarefas que lhe foram acometidas serão redistribuídas aos demais servidores em atividade, sem prejuízo do seu retorno a essa modalidade de trabalho quando cessada a causa do afastamento.

§ 2º Na ocorrência dos afastamentos previstos neste artigo, o dirigente da unidade ou a chefia imediata deverá informar à Secretaria Administrativa nos autos do processo relativo à concessão do trabalho híbrido do respectivo servidor para efeitos de registro e demais providências.

Art. 20. O servidor em regime de trabalho híbrido que substituir titular de cargo em comissão ou função de confiança terá suspenso o regime de teletrabalho pelo tempo da substituição e deverá exercer as atividades de forma presencial.

Art. 21. O servidor em modalidade de trabalho híbrido deverá retornar ao trabalho presencial nos seguintes casos:

I - por solicitação própria, observada a antecedência mínima de trinta dias ou outro prazo acordado com o titular da unidade;

II - no interesse da Administração, por razão de conveniência, necessidade ou redimensionamento da força de trabalho;

III - por descumprimento dos deveres previstos nesta Resolução;

IV - por mudança de lotação, quando na nova unidade não for possível a autorização imediata de novo pedido;

V - quando houver servidor interessado com autorização impedida em razão do quantitativo máximo autorizado para a unidade ou carreira.

Parágrafo único. No caso do inciso V, quando houver mais de um servidor com o tempo de permanência mínima cumprido, deverão ser aplicados como critérios de priorização os previstos no § 2º do art. 5º para definição de qual servidor permanecerá nas modalidades de trabalho remoto ou híbrido.

Art. 22. Encerrado o período de teletrabalho parcial, o servidor voltará a regime de trabalho presencial, sendo vedada, em regra, a concessão de novo período de trabalho híbrido antes de transcorrido o período de 12 (doze) meses.

Parágrafo único. Nos casos de servidores com produtividade superior à mínima estabelecida nos incisos I e II do § 3º do art. 5º e que participem de inspeções e auditorias, a Presidência do Tribunal poderá permitir prorrogação do regime de teletrabalho sem necessidade de retorno ao regime presencial.

CAPÍTULO V DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 23. Compete ao gestor de cada unidade promover, sempre que possível, o revezamento de servidores autorizados a realizar o teletrabalho parcial, para que todos possam ter acesso a essa modalidade de trabalho.

Art. 24. Ao servidor em regime de teletrabalho parcial não haverá pagamento de:

I - gratificação pela prestação de serviço extraordinário;

II - gratificação por condições especiais de trabalho para o alcance das metas previamente estipuladas;

III - auxílio-transporte em relação aos dias de trabalho não presencial.

Parágrafo único. O servidor em regime de teletrabalho parcial não terá direito a banco de horas.

Art. 25. Os nomes dos servidores em regime de trabalho híbrido serão disponibilizados no Portal da Transparência, com atualização mínima semestral.

Art. 26. Fica instituída a Comissão de Gestão do Teletrabalho, integrada por representantes das seguintes unidades, sob a coordenação do primeiro:

I - Secretaria Administrativa;

II - Seção de Saúde e Qualidade de Vida – SSQV;

III - Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação;

IV - Secretaria de Controle Externo;

V - um representante da entidade sindical;

Parágrafo único. Compete à Comissão de Gestão do Teletrabalho:

I - analisar os resultados apresentados pelas unidades participantes, em avaliações com periodicidade máxima semestral, e propor os aperfeiçoamentos necessários;

II - apresentar relatórios anuais à Presidência, com descrição dos resultados auferidos e dados sobre o cumprimento dos objetivos descritos no art. 8º desta Resolução;

III - analisar e submeter à deliberação da Presidência eventuais dúvidas e casos omissos;

IV - padronizar procedimentos, modelos de formulários e relatórios relacionados às atividades realizadas em regime de teletrabalho;

V - propor à Presidência do Tribunal o quantitativo de servidores e as unidades que poderão executar suas atividades no regime de teletrabalho.

Art. 27. A Presidência do Tribunal fica autorizada a editar normas complementares a esta Resolução e decidir sobre os casos omissos.

Art. 28. Além de dispor sobre pontos omissos, compete à Presidência editar ato normativo regulamentando a forma de controle da frequência do servidor em regime híbrido mediante registro diário a sistema do Tribunal.

Art. 29. Esta Resolução entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário, em especial a Resolução nº 7, de 7 de fevereiro de 2013.

Sala das Sessões do Tribunal de Contas do Estado do Piauí, em Teresina, 05 de junho de 2025.

Cons. Kleber Dantas Eulálio – **Presidente em exercício**

Cons. Waltânia Maria Nogueira de Sousa Leal Alvarenga

Cons.^a. Lilian de Almeida Veloso Nunes Martins

Cons.^a Rejane Ribeiro Sousa Dias

Cons. Substituto Jackson Nobre Veras

Cons. Substituto Alisson Felipe de Araújo

Proc. Plínio Valente Ramos Neto – **Procurador-Geral do MPC**

Este texto não substitui o publicado no DO TCE/PI em 10.06.25, republicado em 11.06.25.