DELIBERAÇÃO CSDP Nº 019, DE 1 DE SETEMBRO DE 2020

Alterada, em partes, pelas Deliberações CSDP 006 de 13 de abril de 2021; CSDP 006 de 28 de março de 2023; e CSDP 017 de 07 de julho de 2023.

Regulamenta o teletrabalho dos servidores e servidoras no âmbito da Defendoria Pública do Estado

O CONSELHO SUPERIOR DA DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DO PARANÁ, no uso de suas atribuições legais, conferidas pela determinação do artigo 27, inciso I da Lei Complementar Estadual nº 136/2011,

CONSIDERANDO a importância do princípio da eficiência para a Administração Pública, artigo 37 da Constituição Federal;

CONSIDERANDO que o avanço tecnológico, notadamente a partir da implantação do processo eletrônico e outros meios digitais de produção e acompanhamento do trabalho, possibilitam o trabalho remoto ou à distância;

CONSIDERANDO a necessidade de regulamentar o teletrabalho no âmbito da Defensoria Pública do Estado do Paraná, a fim de definir critérios e requisitos para a sua pretensão;

CONSIDERANDO as vantagens e benefícios diretos e indiretos resultantes do teletrabalho para a Administração, para o servidor e para a sociedade;

CONSIDERANDO a Lei Estadual 19.776/2018, que institui o teletrabalho no âmbito do Poder Executivo do Estado do Paraná, na qual o teletrabalho é definido como *"a atividade ou conjunto de atividades funcionais realizadas remotamente, fora das dependências físicas dos órgãos e entidades da Administração Pública Estadual, direta e indireta, de maneira permanente ou periódica, com a utilização dos recursos da tecnologia de informação";*

CONSIDERANDO a experiência bem-sucedida dos órgãos do Poder Judiciário que já adotaram tal medida, a exemplo do Tribunal Superior do Trabalho, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, do Tribunal Regional Federal da 4ª Região e, recentemente do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná (Resolução OE/TJPR 221/2019);

CONSIDERANDO o deliberado na 7ª Reunião Ordinária de 28 de agosto de 2020, nos autos 14.136.757-4;

DELIBERA

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

~~**Art. 1º** - As atividades dos servidores da Defensoria Pública doEstado do Paraná podem ser executadas fora de suas dependências, de forma remota, sob a denominação de teletrabalho, observadas as diretrizes, os termos e as condições estabelecidas nesta Deliberação.~~

~~**Parágrafo único:** Não se enquadram no conceito de teletrabalho as atividades que, em razão da natureza do cargo ou das atribuições da unidade de lotação, são desempenhadas externamente às dependências do órgão.~~

Art. 1º. As atividades dos(as) servidores(as) efetivos(as) e comissionados(as) da Defensoria Pública do Estado do Paraná podem ser executadas fora de suas dependências, de forma remota, sob a denominação de teletrabalho ou de teletrabalho parcial, observadas as diretrizes, os termos e as condições estabelecidas nesta Deliberação.

Parágrafo único. Não se enquadram no conceito de teletrabalho ou de teletrabalho parcial as atividades que, em razão da natureza do cargo ou das atribuições da unidade de lotação, são desempenhadas externamente às dependências do órgão. (Redação alterada pela Deliberação CSDP 006 de 28 de março de 2023)

Art. 2º. Para os fins de que trata esta Deliberação, define-se:

I – teletrabalho: modalidade de trabalho realizada de forma remota, com a utilização de recursos tecnológicos;

II – teletrabalho parcial: modalidade de trabalho realizada de forma remota e presencial, de forma alternada, mediante elaboração de escala prévia; (Acrescentado pela Deliberação CSDP 006 de 28 de março de 2023)

III – unidade: coordenadoria de Defensoria Pública, coordenadoria administrativa, órgão da Administração Superior ou outra subdivisão administrativa da Defensoria Pública do Estado do Paraná dotada de gestor(a);

IV – gestor da unidade: defensor(a) público(a) ou servidor(a) responsável pelo gerenciamento da unidade;

V – chefia imediata: defensor(a) público(a) ou servidor(a) ao qual se reporta diretamente outro(a) servidor(a) com vínculo de subordinação.

~~**Art. 3º** - São objetivos do teletrabalho:~~

Art. 3º. São objetivos do teletrabalho e do teletrabalho parcial: (Redação alterada pela Deliberação CSDP 006 de 28 de março de 2023)

I – aumentar a eficiência, produtividade e a qualidade de trabalho dos servidores(as);

II – promover mecanismos para atrair servidores(as), motivá-los e comprometê-los com os objetivos da instituição;

III – economizar tempo e reduzir custo de deslocamento dos servidores(as) até o local de trabalho;

IV – contribuir para a melhoria de programas socioambientais, com a diminuição de poluentes e a redução no consumo de água, esgoto, energia elétrica, papel e de outros bens e serviços disponibilizados nos órgãos da Defensoria Pública do Estado do Paraná;

V – ampliar a possibilidade de trabalho aos servidores(as) com dificuldade de deslocamento;

VI – promover a saúde e aumentar a qualidade de vida dos servidores(as);

VII – promover a cultura orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados à sociedade;

VIII – estimular o desenvolvimento de talentos, o trabalho criativo e a inovação;

IX – repeitar a diversidade dos servidores(as);

X – considerar a multiplicidade de tarefas, dos contextos de produção e das condições de trabalho ara a concepção e implemento de mecanismos de avaliação e alocação de recursos.

~~**Art. 4º** - A realização do teletrabalho é facultativa, a critério das unidades da Defensoria Pública e dos gestores das unidades, e restrita a atribuições em que seja possível mensurar objetivamente o desempenho , não se consituindo, portanto direito ou dever do servidor, à exceção do previsto nesta Deliberação.~~

Art. 4º. A realização do teletrabalho e do teletrabalho parcial é de adesão facultativa, a critério das unidades da Defensoria Pública e dos(as) gestores(as) das unidades, e restrita às atribuições em que seja possível mensurar objetivamente o desempenho, não se constituído, portanto direito ou dever do(a) servidor(a), à exceção do previsto nesta Deliberação. (Redação alterada pela Deliberação CSDP 006 de 28 de março de 2023)

CAPÍTULO II

DAS CONDIÇÕES PARA A REALIZAÇÃO DO TELETRABALHO

~~**Art. 5º** - Compete à Coordenação-Geral de Administração, aos Coordenadores de Defensorias Públicas e às respectivas Chefias dos Órgãos da Administração Superior indicar, entre os servidores interessados, aqueles que atuarão em regime de teletrabalho, observadas as seguintes diretrizes;~~

~~**I** – a realização do teletrabalho de que trata o *caput* é vedada aos servidores que:~~

~~a) estejam em estágio probatório;~~

~~b) ocupem função de direção ou chefia;~~

~~c) apresentem contraindicações por motivo de saúde, constatadas em perícia médica;~~

~~c) apresente laudo, atestado ou perícia médica que expressamente contraindique a realização de teletrabalho, devendo a Administração presumir que inexiste contraindicação médica enquanto o servidor interessado não apresentar respectivo documento médico.~~ (Redação

alterada pela Deliberação CSDP 006 de 13 de abril de 2021)

d) tenham sofrido penalidade disciplinar nos dois anos anteriores à indicação.

II – verificada a adequação de perfil e havendo concorrência e interessados, terão prioridade servidores, na seguinte ordem:

a) com deficiência;

b) que tenham alguma indicação de ordem de saúde que recomende o teletrabalho;

c) com idade igual ou superior à 60 anos;

d) gestantes e lactantes;

e) servidores e servidoras com filhos menores de dois anos

f) que tenham filhos, cônjuge, ou dependentes com deficiência;

g) que objetivam regressar imediatamente após licença para acompanhamento de cônjuge;

h) que conviva com pessoa com idade superior à 60 anos, nos termos a ser regulamentado pela Defensoria Pública-Geral;

i) que tenha sido obrigado a se remover para comarca distinta da sua residência por interesse da Administração;

j) o mais antigo;

III – a quantidade de servidores em teletrabalho, por unidade, está limitada à 30% de sua lotação, admitida excepcionalmente a majoração para até 80% por decisão da Defensoria Pública-Geral, devendo eventual fração do número de servidores ser arredondada para cima, garantindo-se a possibilidade de teletrabalho a pelo menos um servidor por unidade;

IV – é facultado à Administração proporcionar revezamento entre os servidores, para fins de regime de teletrabalho;

V – será mantida a capacidade plena de funcionamento dos setores em que haja atendimento ao público externo e interno, sendo vedada a redução de atendimento em decorrência de deferimento do teletrabalho.

§1º O regime previsto neste ato não deve obstruir o convívio social e laboral, a cooperação, a integração e a participação do servidor em regime de teletrabalho, incluída a pessoa com deficiência, nem embaraçar o direito ao tempo livre;

§2º O teletrabalho deve priorizar os servidores que desenvolvam atividades que demandem maior esforço individual e menor interação com outros servidores, tais como: elaboração de minutas de manifestação processuais, pareceres, relatórios, notas técnicas entre outras.

§3º A gestão de pessoas pode auxiliar na seleção dos servidores, avaliando, entre os

~~intressados, aqueles cujo perfil se ajuste melhor a realização do teletrabalho;~~

~~**§4º** A participação dos servidores indicados pelo gestor da unidade condiciona-se à aprovação formal da Defensoria Pública-Geral ou outra autoridade por ela definida;~~

~~**§5º** Aprovados os participantes do teletrabalho, o gestor das unidades mencionadas no *caput* comunicará os nomes à área de gestão de pessoas, para fins de registro nos assentamentos funcionais;~~

~~**§6º** O servidor em regime de teletrabalho pode, sempre que entender conveniente ou necessário, e no interesse da Administração, prestar serviços nas dependências do órgão a que pertence, desde que haja disponibilidade de posto de trabalho na unidade;~~

~~**§7º** A Defensoria Pública-Geral disponibilizará no Portal da Transparência os nomes dos servidores que atuam no regime de teletrabalho, com atualização mínima semestral;~~

~~**§8º** O servidor beneficiado por horário especial de qualquer natureza poderá optar pelo teletrabalho, caso em que ficará vinculado às metas e às obrigações da citada norma;~~

~~**§9º** Poderá ser concedido teletrabalho para o servidor em estágio probatório, desde que haja concordância da presidência da respectiva comissão de estágio.~~

Art. 5º. Compete à Coordenação-Geral de Administração, às Coordenadorias de Defensorias Públicas, às respectivas Chefias dos Órgãos da Administração Superior e à Gestão da Unidade indicar, entre os(as) servidores(as) interessados(as), aqueles(as) que atuarão em regime de teletrabalho ou teletrabalho híbrido observadas as seguintes diretrizes: (Redação alterada pela Deliberação CSDP 006 de 28 de março de 2023)

I- a realização do teletrabalho de que trata o *caput* é vedada aos servidores que:

a) REVOGADA;

b) ocupem função de direção ou chefia, ainda que em substituição;

c) apresente laudo, atestado ou perícia médica que expressamente contraindique a realização de teletrabalho ou de teletrabalho parcial, devendo a Administração presumir que inexiste contraindicação médica enquanto o(a) servidor(a) interessado(a) não apresentar respectivo documento médico;

d) REVOGADA;

e) não possuam perfil para realização de teletrabalho ou de teletrabalho parcial;

f) tenham sido desligados(as) do teletrabalho ou do teletrabalho parcial nos últimos 06 (seis) meses, por conta de desempenho insuficiente;

g) não tenham alcançado ao menos 50% (cinquenta por cento) na média das notas das últimas duas avaliações de desempenho ou 50% (cinquenta por cento) da nota na última avaliação especial de desempenho (estágio probatório);

II – não possui perfil para desenvolvimento de teletrabalho ou de teletrabalho parcial o(a) servidor(a) que, a critério e após análise do(a) supervisor(a) e/ou superior hierárquico(a) não se adequa no cumprimento de metas, horários, informação, orientações e comunicação com a equipe de trabalho, esteja ela de forma remota ou presencial ou, ainda, tenha outras dificuldades para desenvolvimento do trabalho a distância;

III – O teletrabalho ou o trabalho híbrido deve priorizar os(as) servidores(as) que desenvolvam atividades que demandem maior esforço individual e menor interação com outros(as) servidores(as), tais como: elaboração de minutas de manifestação processuais, pareceres, relatórios, notas técnicas entre outras;

IV – verificada a adequação de perfil e havendo concorrência e interessados(as), terão prioridade servidores(as), na seguinte ordem:

a) com deficiência;

b) que tenham alguma indicação de ordem de saúde que recomende o teletrabalho;

c) com idade igual ou superior à 60 anos;

d) gestantes e lactantes;

e) servidores e servidoras com filhos menores de dois anos

f) que tenham filhos(as), cônjuge, ou dependentes com deficiência ou que exijam especial acompanhamento;

g) que conviva com pessoa com idade superior à 60 anos, nos termos a ser regulamentado pela Defensoria Pública-Geral;

h) que tenha sido obrigado(a) a se remover para comarca distinta da sua residência por interesse da Administração;

i) que esteja gozando de licença para acompanhar cônjuge ou companheiro(a) que for deslocado(a) de ofício pela administração pública para outro ponto do território nacional ou exterior ou para exercício de mandato eletivo dos Poderes Executivo e Legislativo;

j) que esteja gozando de licença para acompanhar cônjuge ou companheiro(a) atuante em outro ponto do território nacional;

k) o(a) mais antigo(a);

l) que não tenham sofrido penalidade disciplinar nos dois anos anteriores à indicação;

m) que não estejam em estágio probatório.

V – a quantidade de servidores(as) em teletrabalho ou teletrabalho presencial, por unidade, está limitada em 30% de sua lotação, admitida excepcionalmente a majoração para até 80% por decisão da Defensoria Pública-Geral, devendo eventual fração do número de servidores(as) ser arredondada para cima, garantindo-se a possibilidade de teletrabalho ou de

teletrabalho parcial a pelo menos um(a) servidor(a) por unidade, desde que sempre tenham servidores(as) atuando presencialmente na unidade.

VI – é facultado à Administração proporcionar revezamento entre os(as) servidores(as), para fins de regime de teletrabalho e de teletrabalho parcial.

VII – será mantida a capacidade plena de funcionamento dos setores em que haja atendimento ao público externo e interno, sendo vedada a redução de atendimento em decorrência de deferimento do teletrabalho.

§1º O regime previsto neste ato não deve obstruir o convívio social e laboral, a cooperação, a integração e a participação do(a) servidor(a) em regime de teletrabalho ou de teletrabalho parcial, incluída a pessoa com deficiência, nem embaraçar o direito ao tempo livre.

§2º O teletrabalho deve priorizar os servidores(as) que desenvolvam atividades que demandem maior esforço individual e menor interação com outros servidores, tais como: elaboração de minutas de manifestação processuais, pareceres, relatórios, notas técnicas entre outras.

§3º A gestão de pessoas pode auxiliar na seleção dos(as) servidores(as), avaliando, entre os(as) interessados(as), aqueles(as) cujo perfil se ajuste melhor a realização do teletrabalho ou do teletrabalho parcial.

§4° A participação dos servidores(as) indicados pelo(a) gestor(a) da unidade condiciona-se à aprovaçãoformal da Defensoria Pública-Geral ou outra autoridade por ela definida;

§5º Aprovados(as) os(as) participantes do teletrabalho ou do teletrabalho parcial, a gestão das unidades mencionadas no *caput* comunicará os nomes à área de gestão de pessoas, para fins de registro nos assentamentos funcionais; apresentando a respectativa escala quando se tratar de teletrabalho parcial.

§6º O(a) servidor(a) em regime de teletrabalho ou de teletrabalho parcial pode, sempre que entender conveniente ou necessário, e no interesse da Administração, prestar serviços nas dependências do órgão a que pertence, desde que haja disponibilidade de posto de trabalho na unidade.

§7º A Defensoria Pública-Geral disponibilizará no Portal da Transparência os nomes dos(as) servidores(as) que atuam no regime de teletrabalho ou de teletrabalho parcial, com atualização mínima semestral.

§8º O(a) servidor(a) beneficiado(a) por horário especial de qualquer natureza poderá optar pelo teletrabalho ou pelo teletrabalho parcial, caso em que ficará vinculado às metas e às obrigações da citada norma.

§9º Poderá ser concedido teletrabalho ou teletrabalho parcial para o(a) servidor(a) em estágio probatório, desde que haja concordância da presidência da respectiva comissão de estágio.

~~**Art. 6º** – A estipulação de metas de desempenho (diárias, semanais e/ou mensais) no âmbito da unidade, alinhadas aos objetivos institucionais, e a elaboração de plano de trabalho individualizado para cada servidor são requisitos para início do teletrabalho~~

~~**§1º** Os gestores das unidades mencionadas no *caput* do art. 5º estabelecerão as metas a serem alcançadas, sempre que possível em consenso com os servidores, comunicando previamente à Defensoria Pública-Geral ou à outra autoridade por esta definida;~~

~~**§2º** A meta de desempenho estipulada aos servidores em regime de teletrabalho deverá ser superior a dos servidores quue executam a mesma atividade nas dependências do órgão;~~

~~**§3º** O plano de tranalho a que se refere o *caput* deste artigo deverá contemplar:~~

~~**I** – a descrição das atividades a serem desempenhadas pelo servidor;~~

~~**II** – as metas a serem alcançadas;~~

~~**III** – a periodicidade em que o servidor em regime de teletrabalho deverá comparecer a local de trabalho para exercício regular de suas atividades caso necessite o comparecimento;~~

~~**IV** – o cronograma de reuniões com a chefia imediata para avaliação de desempenho, bem como eventual revisão e ajustes de metas;~~

~~**V** – o prazo em que o servidor estará sujeito ao regime de teletrabalho, permitida a renovação.~~

~~**§4º** O plano de trabalho poderá ser revisto a qualquer momento, desde que haja necessidade para atingimento de seus fins.~~

Art. 6º. A estipulação de metas de desempenho (diárias, semanais e/ou mensais) no âmbito da unidade, alinhadas aos objetivos institucionais e a elaboração de plano de trabalho individualizado para cada servidor(a) são requisitos para início do teletrabalho ou do teletrabalho parcial. (Redação alterada pela Deliberação CSDP 006 de 28 de março de 2023)

§1º Os(as) gestores(as) das unidades mencionadas no *caput* do art. 5º estabelecerão as metas a serem alcançadas, sempre que possível em consenso com os(as) servidores(as), comunicando previamente à Defensoria Pública-Geral ou à outra autoridade por esta definida;

§2º A meta de desempenho estipulada aos(às) servidores(as) em regime de teletrabalho ou de teletrabalho parcial deverá ser superior a dos(as) servidores(as) que executam a mesma atividade nas dependências do órgão.

§3º As metas de desempenho serão estabelecidas pela gestão da unidade, sem comprometer a proporcionalidade e a razoabilidade e sem embaraçar o direito ao tempo livre, devendo ser, quando em regime de teletrabalho ou teletrabalho parcial, necessariamente superiores àquelas dos servidores e servidoras que desempenham atividades semelhantes em regime presencial em sua unidade.

§4º A meta de desempenho do(a) servidor(a) em teletrabalho parcial deverá, enquanto este estiver em teletrabalho, ser proporcionalmente maior a quando realizar trabalho presencial, observados os parâmetros dos(as) demais servidores(as) em trabalho presencial.

§5º O servidor e a servidora com deficiência, necessidades especiais ou doença grave, bem como os(as) que tenham filhos e/ou filhas ou dependentes legais na mesma condição, poderão requerer a exclusão do cumprimento do acréscimo de produtividade nas metas estabelecido no

§2º deste artigo.

§6º O plano de trabalho de que trata o *caput* deste artigo poderá ser alterado a qualquer tempo, sempre observado o interesse da Instituição.

§7º O plano de trabalho a que se refere o *caput* deste artigo deverá contemplar:

I – a descrição das atividades a serem desempenhadas pelo(a) servidor(a);

II – as metas a serem alcançadas;

III – a periodicidade em que o(a) servidor(a) em regime de teletrabalho ou teletrabalho parcial deverá comparecer a local de trabalho para exercício regular de suas atividades caso necessite o comparecimento;

IV – o cronograma de reuniões com a chefia imediata para avaliação de desempenho, bem como eventual revisão e ajustes de metas;

V – o prazo em que o(a) servidor(a) estará sujeito(a) ao regime de teletrabalho ou de teletrabalho parcial, permitida a renovação.

§8º O plano de trabalho poderá ser revisto a qualquer momento, desde que haja necessidade para atingimento de seus fins.

~~**Art. 7º** - O alcance da meta de desempenho estipulada ao servidor em regime de teletrabalho equivale ao cumprimento da respectiva jornada de trabalho~~

Art. 7º. O alcance da meta de desempenho estipulada ao(à) servidor(a) em regime de teletrabalho ou de teletrabalho parcial equivale ao cumprimento da respectiva jornada de trabalho, sendo vedada a formação de banco de horas ao(à) servidor(a) para cumprimento de metas previamente estabelecidas. (Redação alterada pela Deliberação CSDP 006 de 28 de março de 2023)

§1º Não caberá pagamento adicional por prestação de serviço extraordinário para o alcance das metas previamente estipuladas, nem a conversão da superação da meta em equivalente para banco de horas;

§2º Na hipótese de atraso injustificado no cumprimento da meta, o(a) servidor(a) não se beneficiará da equivalência de jornada a que alude o *caput* deste artigo, cabendo ao gestor(a) da unidade estabelecer regra para compensação, sem prejuízo do disposto no art. 10, *caput* e parágrafo único, desta Deliberação.

~~**Art. 8º** - São atribuições da chefia imediata, em conjunto com os gestores das unidades mencionadas no *caput* do art. 5º, acompanhar o trabalho dos servidores em regime de teletrabalho, monitorar o cumprimento das metas estabelecidas e avaliar a qualidade do trabalho apresentado.~~

Art. 8º. São atribuições da chefia imediata, em conjunto com as gestões das unidades mencionadas no caput do art. 6º, elaborar a escala quando tratar-se de teletrabalho parcial, acompanhar o trabalho dos(as) servidores(as) em regime de trabalho presencial, teletrabalho e

teletrabalho parcial, monitorar o cumprimento das metas estabelecidas e avaliar a qualidade do trabalho apresentado. (Redação alterada pela Deliberação CSDP 006 de 28 de março de 2023)

~~**Art. 9º** - Constituem deveres do servidor em regime de teletrabalho, além de outros especificados no plano de trabalho:~~

Art. 9º. Constituem deveres do(a) servidor(a) em regime de teletrabalho e de teletrabalho parcial, além de outros especificados no plano de trabalho: (Redação alterada pela Deliberação CSDP 006 de 28 de março de 2023)

I – cumprir, no mínimo, a meta de desempenho estabelecida, com a qualidade exigida pela chefia imediata e pelo(a) gestor(a) da unidade;

II – atender às convocações para comparecimento às dependências do órgão sempre que houver necessidade da unidade ou interesse da Administração;

III – manter telefones de contato permanentemente atualizados e ativos nos dias úteis durante o horário de expediente da unidade;

IV – efetuar logon em aplicativo de mensagens instantânes oficialmente adotado pela Defensoria Pública, ou em sua falta, outro aplicativo definido pela chefia imediata, e tomar ciência de todas as mensagens recebidas durante o horário acordado com a chefia imediata;

V – consultar diariamente, devendo haver no mínimo uma consulta diária em horário a ser acordado pela chefia imediata, 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 procedimentos e demais documentos das dependências do órgão, quando necessário, somente mediante assinatura do 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 – participar das atividades de orientação, capacitação e acompanhamento ao teletrabalho ou ao teletrabalho parcial. (Acrescentado pela Deliberação CSDP 006 de 28 de março de 2023)

§1º As atividades deverão ser cumpridas diretamente pelo(a) servidor(a) em regime de teletrabalho,sendo vedada a utilização de terceiros, servidores(as) ou não, para o cumprimento das metas estabelecidas;

~~**§2º** A chefia imediata e o gestor da unidade, para fins de planejamento e organização das atividades, podem presumir ciência às mensagens enviadas ao servidor em regime de teletrabalho após o transcurso do prazo assinalado nos incisos V e VI.~~

§2º A chefia imediata e o(a) gestor(a) da unidade, para fins de planejamento e organização dasatividades, podem presumir ciência às mensagens enviadas ao(à) servidor(a) em regime de teletrabalho após o transcurso do prazo assinalado nos incisos IV e V (Redação alterada pela Deliberação CSDP 006 de 13 de abril de 2021)

Art. 9º-A. Além dos deveres previstos no art. 9º, constitui dever do(a) servidor(a) em regime de teletrabalho a comunicação imediata de sua condição de pessoa física não-residente no Brasil, assim que implementada esta condição. (Incluido pela Deliberação CSDP 017 de 07 de julho de 2023)

Parágrafo único. A comunicação deverá ser realizada ao Departamento de Recursos Humanos mediante o envio do formulário disponível na intranet via E-Protocolo ou meio oficial de comunicação interna vigente à época.

~~**Art. 10.** Verificado o descumprimento das disposições contidas no art. 9º, o(a) servidor(a) deverá prestar esclarecimentos à chefia imediata, que os repassará ao(à) gestor(a) da unidade, o qual determinará a imediata suspensão do trabalho remoto.~~

Art. 10. Verificado o descumprimento das disposições contidas nos artigos 9º e 9º-A, o(a) servidor(a) deverá prestar esclarecimentos à chefia imediata, que os repassará ao(à) gestor(a) da unidade, o qual determinará a imediata suspensão do trabalho remoto. (Redação alterada pela Deliberação CSDP 017 de 07 de julho de 2023)

~~**Parágrafo único:** Além da temporária ou definitiva suspensão imediata do regime de teletrabalho conferido a servidor, a autoridade competente promoverá eventual abertura de procedimento administrativo disciplinar para apuração da responsabilidade.~~

Parágrafo único. Além da temporária ou definitiva suspensão imediata do regime de teletrabalho ou de teletrabalho parcial conferido a(à) servidor(a), a autoridade competente promoverá eventual abertura de procedimento administrativo disciplinar para apuração da responsabilidade. (Redação alterada pela Deliberação CSDP 006 de 28 de março de 2023)

~~**Art. 11** – O servidor pode, a qualquer tempo, solicitar o seu desligamento do regime de teletrabalho, o qual depende de decisão do gestor das unidades mencionadas no *caput* do art. 5º.~~

Art. 11. O(a) servidor(a) pode, a qualquer tempo, solicitar o seu desligamento do regime de teletrabalho ou do teletrabalho parcial, o qual depende de decisão do(a) gestor(a) das unidades mencionadas no *caput* do art. 6º. (Redação alterada pela Deliberação CSDP 006 de 28 de março de 2023)

§1º Na hipótese de ausência de estrutura física na unidade de trabalho para retorno do(a) servidor(a) em teletrabalho e em teletrabalho parcial para o trabalho exclusivamente físico, a administração terá o prazo de 03 (três) meses para adequar a estrutura física da unidade de trabalho. (Acrescentado pela Deliberação CSDP 006 de 28 de março de 2023)

§2º Na hipótese de impossibilidade de adequação de estrutura física, mediante decisão fundamentada, o retorno ao trabalho presencial poderá ser indeferido. (Acrescentado pela Deliberação CSDP 006 de 28 de março de 2023)

~~**Art. 12.** Os gestores das unidades mencionadas no art. 5º podem, a qualquer tempo, cancelar o regime de teletrabalho para um ou mais servidores, justificadamente, o qual apenas produzirá efeito após decorrida ciência da decisão pelo servidor público e da Defensoria Pública-Geral, devendo esta última indicar o prazo para retorno do servidor ao trabalho presencial, o qual não deve ser inferior a cinco dias úteis..~~

~~**Art. 12** – Os gestores das unidades mencionadas no art. 5º podem, a qualquer tempo, decidir pela revogação o regime de teletrabalho para um ou mais servidores em decisão fundamentada a ser encaminhada para homologação pela Defensoria Pública-Geral, ou por outra autoridade por ela definida; (Redação alterada pela Deliberação CSDP 006 de 13 de abril de 2021)~~

Art. 12. Os(as) gestores(as) das unidades mencionadas no art. 6º podem, a qualquer tempo, decidir pela revogação o regime de teletrabalho ou teletrabalho parcial para um(a) ou mais servidores(as) em decisão fundamentada a ser encaminhada para homologação pela Defensoria Pública-Geral, ou por outra autoridade por ela definida. (Redação alterada pela Deliberação CSDP 006 de 28 de março de 2023)

§1º Homologada a decisão, deve o(a) servidor(a) público(a) ser cientificado por via de mensagem à sua caixa de correio eletrônico institucional a ser enviada pela Defensoria Pública-Geral ou por outro órgão por ela definido. (Redação dada pela Deliberação CSDP 006 de 13 de abril de2021)

§2º A decisão homologatória de que refere o *caput* deve indicar a data de retorno do(a) servidor(a), a qual jamais será inferior a 15 dias contados da data de sua cientificação. (Redação dada pela Deliberação CSDP 13 de abril de 2021)

Art. 13. O teletrabalho parcial consiste na possibilidade dos(as) servidores(as) de uma mesma unidade estabelecerem, após prévia autorização da chefia imediata, trabalho presencial intercalado, de modo a alternar os(as) servidores(as) que estarão em trabalho presencial e remoto, periodicamente. (Acrescentado pela Deliberação CSDP 006 de 28 de março de 2023)

§1º A escala de teletrabalho parcial pode ser diária, semanal ou quinzenal. (Acrescentado pela Deliberação CSDP 006 de 28 de março de 2023)

§2º O(a) servidor(a) em teletrabalho parcial deve estar presente na unidade de trabalho pelo menos uma vez por mês. (Acrescentado pela Deliberação CSDP 006 de 28 de março de 2023)

§3º A escala de teletrabalho e teletrabalho parcial deve ser encaminhada à Defensoria Pública-Geral e estar disponível para todos servidores(as) e Defensores(as) Públicos(as) da Defensoria Pública, inclusive através de edital afixado na unidade de trabalho. (Acrescentado pela Deliberação CSDP 006 de 28 de março de 2023)

§4º O percentual de servidores(as) em teletrabalho parcial está limitado ao disposto no art. 6°, V, nesta resolução, de modo que a soma dos(as) servidores(as) em teletrabalho e teletrabalho parcial não podem ultrapassar o percentual exposto em referido artigo. (Acrescentado pela

Deliberação CSDP 006 de 28 de março de 2023)

CAPÍTULO III

DO TELETRABALHO DURANTE CALAMIDADE PÚBLICA

~~**Art. 13.** Na hipótese de advento de calamidade pública declarada em decreto legislativo ou outras situações calamitosas adversas e impeditivas para o adequado andamento do trabalho presencial, poderá a Defensoria Pública-Geral editar ato específico relativizando os requisitos para determinação de regime de teletrabalho.~~

~~**§1º** A vigência do ato tratado no *caput* está condicionada ao tempo de reconhecimento do estado de calamidade pública reconhecido, não havendo ato legislativo nesse sentido ou tendo sido encerrada a vigência máxima do ato mencionado no *caput* é de 30 dias, podendo essa ser revista ou prorrogada caso persista a situação calamitosa.~~

~~**§2º** Caso haja indicação de órgão de vigilância sanitária recomendando, por qualquer motivo, que sejam evitadas aglomerações humanas em ambientes de trabalho, poderá o teletrabalho mencionado no *caput* ser instituído de forma congente aos servidores ou grupos de servidores específicos, independentemente da ausência desses, desde que em decisão fundamentada pela Defensoria Pública-Geral.~~

~~**§3º** Durante a vigência do ato disposto no *caput* e §1º, fica facultada a realização de teletrabalho aos membros da Defensoria Pública, conforme regulamento a ser deliberado pelo Conselho Superior, facultando a edição de ato *ad referendum* pela presidência.~~

Art. 14. Na hipótese de advento de calamidade pública declarada em decreto legislativo ou outras situações calamitosas adversas e impeditivas para o adequado andamento do trabalho presencial, poderá a Defensoria Pública-Geral editar ato específico relativizando os requisitos para determinação de regime de teletrabalho ou teletrabalho parcial. (Redação alterada pela Deliberação CSDP 006 de 28 de março de 2023)

§1º A vigência do ato tratado no *caput* está condicionada ao tempo de reconhecimento do estado de calamidade pública reconhecido, não havendo ato legislativo nesse sentido ou tendo sido encerrada a vigência máxima do ato mencionado no *caput* é de 30 dias, podendo essa ser revista ou prorrogada caso persista a situação calamitosa.

§2º Caso haja indicação de órgão de vigilância sanitária recomendando, por qualquer motivo, que sejam evitadas aglomerações humanas em ambientes de trabalho, poderá o teletrabalho ou teletrabalho parcial mencionado no caput ser instituído de forma cogente aos(as) servidores(as) ou grupos de servidores(as) específicos(as), independentemente da ausência desses(as), desde que em decisão fundamentada pela Defensoria Pública-Geral. (Redação alterada pela Deliberação CSDP 006 de 28 de março de 2023)

§3º Durante a vigência do ato disposto no caput e §1º, fica facultada a realização de teletrabalho ou de teletrabalho parcial aos membros e membras da Defensoria Pública, conforme regulamento a ser deliberado pelo Conselho Superior, facultando a edição de ato ad referendum pela presidência. (Redação alterada pela Deliberação CSDP 006 de 28 de março de 2023)

CAPÍTULO IV

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

~~**Art 14.** O servidor é responsável por providenciar e manter estruturas física e tecnológica necessárias e adequadas à realização do teletrabalho.~~

~~**Parágrafo único:** Nos casos de teletrabalho imposto em razão de calamidade pública, poderá o servidor solicitar ferramentas tecnológicas mínimas para a realização do trabalho, desde que justificada a necessidade e haja disponibilidade material a ser atestada pelos Departamentos de Informática e de Infraestrutura e Materiais.~~

Art 15. O(a) servidor(a) é responsável por providenciar e manter estruturas física e tecnológica necessárias e adequadas à realização do teletrabalho ou de teletrabalho parcial. (Redação alterada pela Deliberação CSDP 006 de 28 de março de 2023)

Parágrafo único. Nos casos de teletrabalho ou de teletrabalho parcial imposto em razão de calamidade pública, o(a) servidor(a) não estará obrigado a dispor de equipamentos indispensáveis para a realização do serviço, podendo solicitar ferramentas tecnológicas mínimas para a realização do trabalho, desde que justificada a necessidade e haja disponibilidade material a ser atestada pelos Departamentos de Informática e de Infraestrutura e Materiais. (Redação alterada pela Deliberação CSDP 006 de 28 de março de 2023)

Art. 16. Durante o efetivo exercício de jornada de teletrabalho, não serão devidas a indenização a título de auxílio transporte, instituída pela Lei Estadual 18.773/2016, exceto se demonstrada a necessidade do deslocamento de sua residência para o local em que se desenvolverá o trabalho.

~~**Art. 16.** A Defensoria Pública-Geral deverá editar ato disciplinando a realização de atividades de capacitação para o teletrabalho, bem como organizando o suporte em tecnologia da informação a ser dispensado aos servidores que laborem nesse regime~~

Art. 17. A Defensoria Pública-Geral deverá editar ato disciplinando a realização de atividades de capacitação para o teletrabalho e para o teletrabalho parcial, bem como organizando o suporte em tecnologia da informação a ser dispensado aos(às) servidores(as) que laborem nesse regime.

~~**Art. 17.** Considera-se para fins do art. 5º, II, i, o servidor decorrente do primeiro concurso do quadro de pessoal da Defensoria Pública que se encontra fora da região a optou quando da inscrição no certame, exceto se removido a pedido após o exercício~~

Art. 18. Considera-se para fins do art. 5º, II, h, o(a) servidor(a) decorrente do primeiro concurso do quadro de pessoal da Defensoria Pública que se encontra fora da região optada quando da inscrição no certame, exceto se removido(a) a pedido após o exercício.

Art. 19. Esta Deliberação entra em vigor na data de sua publicação

EDUARDO PIÃO ORTIZ ABRAÃO
Presidente do Conselho Superior da Defensoria Pública do Paraná