

## RESOLUÇÃO N. TC-0189/2022

Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Tribunal de Contas do Estado de Santa Catarina (TCE/SC).

[Vide Resolução N. TC-234/2023](#)

**O TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE SANTA CATARINA**, no uso de suas atribuições, conferidas pelo art. 61 c/c art. 83 da Constituição do Estado, e pelo art. 4º da [Lei Complementar \(estadual\) n. 202, de 15 de dezembro de 2000](#), bem como pelos arts. 2º, 187, III, “b”, e 253, I, da [Resolução n. TC-6/2001, de 3 de dezembro de 2001 \(Regimento Interno\)](#);

### RESOLVE:

Art. 1º Regular o teletrabalho no âmbito do Tribunal de Contas do Estado de Santa Catarina (TCE/SC), conforme os conceitos, as diretrizes e as condições estabelecidos nesta Resolução.

### CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 2º Para os fins previstos nesta Resolução, considera-se:

I – Teletrabalho: modelo de trabalho em que o servidor executa suas atividades fora das dependências do TCE/SC, de modo remoto, mediante o uso de recursos tecnológicos, que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo;

II – Unidade: órgãos auxiliares e gabinetes aos quais estão vinculados tecnicamente os servidores, conforme estrutura e organização administrativa estabelecida em atos normativos do TCE/SC;

III – Chefe imediato: servidor ao qual se reporta diretamente uma equipe de trabalho, com vínculo de subordinação;

IV – Titular da unidade: gestor ocupante de posição hierárquica mais alta da área, responsável pelo gerenciamento da unidade;

~~V – Superior hierárquico: diretores-gerais de administração e de controle externo, conselheiros e conselheiros-substitutos, e Presidente, conforme o caso;~~

V – Superior hierárquico: Presidente, Conselheiros, Procuradores, Conselheiros-Substitutos e diretores-gerais de administração e de controle externo, conforme o caso; ([Redação dada pela Resolução n. TC-0234/2023 – DOE de 19.06.2023](#))

VI – Acordo de Desempenho: descrição detalhada dos resultados e comportamentos esperados em período a ser definido pelo chefe imediato, nos termos do ato normativo que trata da sistemática de avaliação de desempenho;

~~VII – Equipe digital: equipe cujas atividades são realizadas integralmente por meio remoto, mediante suporte de instrumentos tecnológicos e que, em razão da tipicidade das atividades, apresenta ganho de eficiência na realização do trabalho a distância;~~ ([Revogado pela Resolução n. TC-0234/2023 – DOE de 19.06.2023](#))

VIII – Urgência: situação que não pode ser adiada, que não foi planejada e que deve ser resolvida rapidamente.

Art. 3º O teletrabalho poderá ser realizado com a finalidade de:

I – promover a cultura orientada para resultados, com foco no incremento da eficiência e da efetividade do controle externo;

II – racionalizar atividades, condições de trabalho e alocação de recursos;

III – promover mecanismos para atrair servidores, motivá-los e comprometê-los com os objetivos do TCE/SC;

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

V – respeitar a diversidade dos servidores;

VI – possibilitar a melhoria da qualidade de vida do servidor, assim como a otimização de tempo e recursos de deslocamento até o local de trabalho;

VII – contribuir para a preservação do meio ambiente e para a melhoria da mobilidade urbana;

VIII – contribuir para a redução dos custos decorrentes do trabalho presencial.

Art. 4º São estabelecidas as seguintes diretrizes para a realização do teletrabalho:

I – alinhamento ao planejamento estratégico e às iniciativas previstas no respectivo plano de ação;

II – priorização da autonomia, da eficiência, da eficácia, do comprometimento, da produtividade, da responsabilidade e da confiança;

III – manutenção do pleno funcionamento do TCE/SC e das unidades em que haja atendimento presencial ao público, de modo a garantir amplo acesso à instituição;

IV – ampla comunicação e integração entre unidades e equipes de trabalho;

V – aprimoramento contínuo dos gestores, com foco na gestão de equipes, no planejamento, na facilitação dos processos de trabalho, no acompanhamento e na avaliação das atividades desempenhadas nas unidades;

VI – aprendizado e melhoria contínua dos resultados, com interação e diálogo constantes entre gestores e equipes.

Art. 5º A participação no teletrabalho não constitui direito ou dever do servidor e está vinculada à análise de necessidade, conveniência e oportunidade, a cargo da Administração do TCE/SC e, ainda, ao preenchimento dos requisitos previstos nesta Resolução.

Art. 6º O teletrabalho não deve obstruir o convívio social e laboral, a cooperação, a integração e a participação do servidor nas ações promovidas pelo TCE/SC, nem embaraçar o seu direito ao tempo livre.

Art. 7º No teletrabalho deve-se respeitar o direito à desconexão do servidor nos dias e horários em que não tenha o dever de estar acessível, devendo ser estabelecida, previamente, a forma de contato para eventuais situações de urgência.

Art. 8º O teletrabalho e o trabalho presencial têm tratamento jurídico idêntico no que se refere à subordinação hierárquica.

§ 1º As férias, licenças-prêmio, licenças para tratamento de saúde e os demais eventos relacionados à vida funcional do servidor em teletrabalho, deverão ser formalizados administrativamente, dentro dos prazos legais, a fim de assegurar direitos e responsabilidades.

§ 2º Serão resguardadas a privacidade do domicílio e as informações de contato do servidor frente ao público externo e interno.

## **CAPÍTULO II**

### **DAS ATIVIDADES ELEGÍVEIS AO TELETRABALHO**

Art. 9º Enquadram-se como atividades laborais passíveis de realização por meio de teletrabalho:

I – aquelas com possibilidade de realização na forma remota, mediante uso de recursos tecnológicos, e que não demandem a presença física para a realização do trabalho; e

II – que não envolvam atendimento presencial ao público.

§ 1º O teletrabalho se vincula às atividades passíveis de serem realizadas a distância e não ao cargo ocupado ou às funções gerenciais e de assessoramento.

§ 2º Não se enquadram como teletrabalho as atividades que:

I – em razão da natureza do cargo ou das atribuições da unidade de lotação, já são desempenhadas externamente às dependências do TCE/SC;

II – em razão da urgência, são realizadas esporadicamente a distância.

### **CAPÍTULO III**

#### **DOS REGIMES E DAS MODALIDADES DE TELETRABALHO**

Art. 10. São regimes de teletrabalho:

I – integral: regime em que o servidor executa as suas atividades de forma remota, preponderantemente fora das dependências do TCE/SC;

II – híbrido: regime em que o servidor realiza parte de suas atividades presencialmente nas dependências do TCE/SC e parte de forma remota.

§ 1º A adoção do regime de teletrabalho integral ou híbrido deve observar os seguintes aspectos:

- a) a natureza das atividades compatíveis com o regime de teletrabalho;
- b) o potencial de realocação dos espaços com redução de estações de trabalho físicas objetivando a redução de custos operacionais;
- c) o levantamento do número de servidores interessados em fazer parte do teletrabalho; e
- d) o atendimento por parte do servidor interessado dos requisitos estabelecidos nos arts. 15 e 16 desta Resolução.

§ 2º As estações de trabalho físicas dos servidores autorizados a realizar teletrabalho integral poderão ser extintas e as dos servidores em regime híbrido poderão ser compartilhadas, segundo critérios de revezamento.

§ 3º Faculta-se ao servidor em teletrabalho que, sempre que houver necessidade, execute suas tarefas nas dependências do TCE/SC, condicionado à disponibilidade de estação de trabalho física.

Art. 11. São modalidades de teletrabalho:

I – regular: modalidade em que o servidor executa suas atividades durante o horário de expediente do TCE/SC, observada a sua jornada de trabalho;

II – flexível: modalidade em que o servidor executa suas atividades independente do horário de expediente do TCE/SC;

III – por projeto: modalidade em que o servidor executa projeto determinado, por prazo certo, fora das dependências do TCE/SC e, quando concluído, fica automaticamente desligado dessa modalidade; e

IV – especial: modalidade a que, por ato do Presidente, servidores podem ser submetidos, em virtude de situações de emergência, calamidade pública ou excepcional necessidade.

§ 1º As atividades a serem executadas pelo servidor, independente da modalidade de teletrabalho, deverão estar definidas no seu Acordo de Desempenho, que poderá ser revisto, a qualquer tempo, a critério da Administração.

§ 2º As modalidades de teletrabalho aplicam-se, no que couber, aos regimes integral e híbrido.

Art. 12. A adoção do regime e da modalidade de teletrabalho deve ser baseada no planejamento do titular da unidade, priorizando os princípios da eficiência e da eficácia, sem implicar redução da capacidade plena de atendimento presencial.

§ 1º O titular da unidade definirá o regime, a modalidade, com exceção da especial, o período e a alternância entre os servidores para a realização do teletrabalho.

~~§ 2º O Presidente poderá estabelecer quantitativos mínimos de servidores por unidade para realização de trabalho em regime presencial.~~

§ 2º O quantitativo de servidores autorizados para a realização de teletrabalho não poderá exceder 30% (trinta por cento) do quadro da respectiva unidade. [\(Redação dada pela Resolução n. TC-0234/2023 – DOE de 19.06.2023\)](#)

§ 3º Para efeitos da aplicação do § 2º deste artigo: [\(Incluído pela Resolução n. TC-0234/2023 – DOE de 19.06.2023\)](#)

I – os titulares dos cargos em comissão código DAS-5, constantes do Anexo III da [Lei Complementar \(estadual\) n. 255, de 12 de janeiro de 2004](#), serão considerados no quadro das respectivas unidades e excluídos para fins de indicação para o regime de teletrabalho, aplicando-se-lhes o disposto no art. 26 desta Resolução; e [\(Incluído pela Resolução n. TC-0234/2023 – DOE de 19.06.2023\)](#)

II – não serão computados os estagiários, os residentes e os colaboradores terceirizados. ([Incluído pela Resolução n. TC-0234/2023 – DOE de 19.06.2023](#))

§ 4º Para efeitos do cálculo de que trata o § 2º deste artigo, o valor obtido será arredondado para o número inteiro imediatamente superior sempre que o algarismo correspondente aos décimos for igual ou superior a cinco. ([Incluído pela Resolução n. TC-0234/2023 – DOE de 19.06.2023](#))

§ 5º Portaria do Presidente do TCE/SC divulgará, semestralmente, a listagem nominal dos servidores autorizados à realização de teletrabalho e a respectiva unidade. ([Incluído pela Resolução n. TC-0234/2023 – DOE de 19.06.2023](#))

Art. 13. O teletrabalho dispensa o controle de frequência, mas não o controle de acesso, nos dias em que a atividade laboral seja executada nas dependências do TCE/SC, considerando que as atividades são aferidas nos termos do art. 11, §1º, desta Resolução.

Art. 14. Poderá ser autorizado o teletrabalho fora da área de jurisdição do Tribunal, desde que certificado pelo titular da unidade que não haverá prejuízos à continuidade dos trabalhos e com a anuência do respectivo superior hierárquico.

§ 1º Poderá ser autorizado o teletrabalho no exterior, pelo Presidente, de forma excepcional e temporária, mediante pedido fundamentado do servidor e cumpridos os requisitos do caput.

§ 2º O servidor deverá indicar previamente a localidade em que pretende executar o teletrabalho, devendo comunicar ao chefe imediato qualquer alteração para eventual necessidade de convocação.

§ 3º A convocação do servidor para o comparecimento presencial no TCE/SC, independente do regime e da modalidade do teletrabalho, dar-se-á quando houver necessidade, interesse ou conveniência da Administração, observado prazo razoável para deslocamento, sem direito a reembolso de despesas e diárias.

§ 4º Nos casos em que sejam previstos o pagamento de diárias e reembolso de despesas, serão observados os regramentos vigentes, considerando

como se o servidor estivesse em regime presencial ou na localidade indicada no § 2º deste artigo, o que for mais vantajoso para a Administração.

§ 5º Quando o servidor for convocado para atuar, de forma presencial, na localidade indicada no §2º deste artigo, não terá direito ao pagamento de diárias e reembolso de despesas.

#### **CAPÍTULO IV**

### **DAS CONDIÇÕES PARA A AUTORIZAÇÃO DE REALIZAÇÃO DO TELETRABALHO**

Art. 15. São requisitos mínimos e cumulativos para que o servidor seja considerado elegível ao teletrabalho:

I – apresentar desempenho igual ou superior a 80% nas avaliações de desempenho do último ano;

~~II – ter realizado, ao menos, 18 (dezoito) meses de efetivo exercício em trabalho presencial, quando se tratar de servidor em estágio probatório, salvo em caso de equipe digital;~~

II – ter realizado, ao menos, 12 (doze) meses de efetivo exercício em trabalho presencial, quando se tratar de servidor em estágio probatório; [\(Redação dada pela Resolução n. TC-0234/2023 – DOE de 19.06.2023\)](#)

III – não ter retornado ao trabalho presencial por descumprimento dos deveres previstos no art. 19, situação a ser avaliada pelo titular da unidade, levando em conta os 12 (doze) meses anteriores à solicitação para realização do teletrabalho.

Parágrafo único. Atendidos os requisitos definidos neste artigo e observado o disposto no art. 5º, o titular da unidade procederá a indicação do servidor ao teletrabalho, de forma fundamentada e identificando o regime e a modalidade previstos nos arts. 10 e 11 e encaminhará à Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP).

~~Art. 16. A partir da indicação fundamentada do titular da unidade, a DGP deverá analisar as condições de saúde do servidor, para que seja considerado apto ao teletrabalho. [\(Revogado pela Resolução n. TC-0234/2023 – DOE de 19.06.2023\)](#)~~



~~§1º Ao servidor que não for considerado apto será dada ciência dos motivos da não autorização e o prazo em que poderá ser solicitada a reanálise. [\(Revogado pela Resolução n. TC-0234/2023 – DOE de 19.06.2023\)](#)~~

~~§2º Ao titular da unidade será informado sobre a aptidão ou não do servidor para o teletrabalho. [\(Revogado pela Resolução n. TC-0234/2023 – DOE de 19.06.2023\)](#)~~

Art. 17. O titular da unidade encaminhará o nome do servidor apto para o teletrabalho, ao respectivo superior hierárquico para anuência e, posteriormente, ao Diretor Geral de Administração, para as providências administrativas.

## CAPÍTULO V

### DAS COMPETÊNCIAS PARA A REALIZAÇÃO DO TELETRABALHO

Art. 18. Para garantir o funcionamento do teletrabalho, o TCE/SC deverá oferecer suporte necessário por meio da:

I - Diretoria de Tecnologia da Informação (DTI), à qual compete:

- a) viabilizar o acesso remoto dos servidores em teletrabalho aos sistemas corporativos do TCE/SC;
- b) divulgar os requisitos mínimos de infraestrutura tecnológica e de segurança da informação para o acesso;
- c) disponibilizar, a critério da Administração, equipamentos e recursos tecnológicos mediante assinatura de termo de cautela e declaração de que serão utilizados exclusivamente para atender às necessidades do trabalho; e
- d) realizar inspeções periódicas nos equipamentos de informática utilizados no teletrabalho para verificar sua adequação à política de segurança da informação e normas internas, mediante convocação do servidor.

II – DGP, à qual compete:

- a) analisar as condições de saúde do servidor indicado ao teletrabalho, nos termos do manual da alínea “e” deste inciso;

- b) informar ao servidor sobre sua não aptidão para o teletrabalho, decorrente da avaliação prevista no art. 16;
- c) informar ao titular da unidade sobre a aptidão ou não do servidor para o teletrabalho, decorrente da avaliação prevista no art. 16;
- d) registrar o regime e a modalidade para fins de acompanhamento funcional do servidor em teletrabalho;
- e) elaborar e manter atualizado manual sobre ergonomia e saúde do servidor em teletrabalho;
- f) encaminhar ao servidor autorizado termo de adesão ao teletrabalho;
- g) promover palestras sobre teletrabalho e saúde ocupacional aos servidores, com o apoio do Instituto de Contas;
- h) disponibilizar no sítio eletrônico do TCE/SC, Portal da Transparência, a relação dos servidores em teletrabalho.

## **CAPÍTULO VI**

### **DOS DEVERES DO SERVIDOR, DO CHEFE IMEDIATO E DO TITULAR DA UNIDADE**

Art. 19. Constituem deveres do servidor em teletrabalho:

- I – demonstrar os comportamentos e apresentar os resultados estabelecidos em seu Acordo de Desempenho;
- II – atender às convocações para comparecimento às dependências do TCE/SC, sempre que houver necessidade, interesse ou conveniência da Administração, observado o disposto no art. 14, § 3º;
- III – manter a localidade de realização do teletrabalho e os telefones de contato permanentemente atualizados;
- IV – consultar diariamente, nos dias úteis, os meios de comunicação oficiais do TCE/SC e responder às demandas solicitadas, de acordo com a modalidade de teletrabalho;

V – manter o chefe imediato informado acerca da evolução do trabalho, bem como indicar eventual dificuldade, dúvida ou informação que possa atrasar ou prejudicar o seu andamento;

VI – reunir-se com o chefe imediato, em horário de expediente previamente acordado, para apresentar resultados parciais e finais, de modo a proporcionar o acompanhamento dos trabalhos e a obtenção de outras informações;

VII – cumprir as atividades de forma direta, sendo vedada a utilização de terceiros para o cumprimento das atividades estabelecidas;

VIII – atender à solicitação para participação em reuniões, cursos ou eventos, virtuais ou presenciais;

IX – manter-se atualizado acerca de dispositivos legais, regimentais e atos normativos, de decisões e orientações técnicas ou outras informações que digam respeito, direta ou indiretamente, à sua atividade funcional;

X – manter-se atualizado sobre assuntos e notícias de natureza social, econômica, política, fiscal e institucional, que interessem e repercutam, direta ou indiretamente, na atuação do TCE/SC;

XI – providenciar, às suas custas, as estruturas física e tecnológica necessárias à realização do teletrabalho, de forma adequada e ergonômica, não podendo valer-se de eventuais deficiências dessas estruturas como escusa para o descumprimento do Acordo de Desempenho;

XII – zelar pelas informações acessadas de forma remota, mediante observância às normas internas e externas de segurança da informação;

XIII – assinar o termo de adesão ao teletrabalho, conforme art. 18, inciso II, “f”.

Art. 20. São deveres do chefe imediato:

I – informar ao titular da unidade o nome do servidor que poderá realizar o teletrabalho, para a avaliação da indicação prevista no parágrafo único do art. 15;

II - acompanhar o trabalho e a adaptação do servidor em teletrabalho;

III – aferir e monitorar o cumprimento dos resultados e comportamentos estabelecidos no Acordo de Desempenho, dando ciência ao titular da unidade;

IV – identificar eventuais momentos de ociosidade do servidor em teletrabalho, para que possa encaminhar outras demandas;

V – registrar na avaliação de desempenho as ocorrências relativas ao descumprimento dos deveres descritos no art. 19 desta Resolução;

VI – dar ciência ao titular da unidade sobre a evolução dos trabalhos, as dificuldades encontradas e outras ocorrências que possam impactar o andamento das atividades;

VII – propor ao titular da unidade, com a devida fundamentação, o encerramento do teletrabalho de servidor;

VIII – realizar reuniões periódicas com o servidor e com a sua respectiva equipe em teletrabalho;

IX – integrar as equipes em teletrabalho com as presenciais;

X – participar das atividades de orientação e de desenvolvimento gerencial, relacionadas ao teletrabalho, proporcionadas pelo TCE/SC.

Art. 21. São deveres do titular da unidade:

I – analisar as indicações de servidores ao teletrabalho recebidas dos chefes imediatos sob sua gestão;

II – elaborar indicação fundamentada de servidor ao teletrabalho e encaminhar à DGP, nos termos do art. 15;

III – encaminhar o nome do servidor apto para participar do teletrabalho ao respectivo superior hierárquico, nos termos do art. 17 desta Resolução;

IV – analisar as dificuldades e quaisquer outras situações detectadas que possam impactar no desenvolvimento do teletrabalho, bem como os resultados alcançados, e encaminhar relatório semestral ao respectivo superior hierárquico;

V – participar das atividades de orientação e de desenvolvimento gerencial, relacionadas ao teletrabalho, proporcionadas pelo TCE/SC;

VI – realizar reuniões periódicas com a sua respectiva equipe em teletrabalho;

VII – integrar as equipes em teletrabalho com as presenciais;

VIII – opinar pelo encerramento de teletrabalho de servidor, e submeter à anuência do superior hierárquico e, ao final, comunicar à DGP.

## **CAPÍTULO VII**

### **DO ENCERRAMENTO DO TELETRABALHO**

Art. 22. O teletrabalho será encerrado:

I – a pedido do servidor;

II – pelo descumprimento de quaisquer dos deveres previstos no art. 19;

III – ~~pelo resultado da análise das condições de saúde, nos termos do art. 16;~~ [\(Revogado pela Resolução n. TC-0234/2023 – DOE de 19.06.2023\)](#)

IV – por necessidade, conveniência e oportunidade da Administração do TCE/SC.

§ 1º O servidor que realizar atividades em teletrabalho pode solicitar formalmente, a qualquer tempo, o retorno ao trabalho presencial, que deverá ser autorizado pelo titular da unidade, com a anuência do superior hierárquico.

§ 2º No que se refere ao descumprimento dos deveres constantes do art. 19 pelo servidor, caberá análise pelo titular da unidade do nível de gravidade e reiteração e, no caso de opinar pelo encerramento do teletrabalho, esta deverá ser por ele fundamentada e submetida à anuência do superior hierárquico.

§ 3º Quando o teletrabalho for encerrado por descumprimento do constante no Acordo de Desempenho, deverão ser realizados os correspondentes registros, com a devida fundamentação, na sistemática de avaliação de desempenho, a partir do que poderão ser instaurados os procedimentos disciplinares cabíveis.

§ 4º O titular da unidade poderá, a qualquer tempo, opinar pelo desligamento do servidor do teletrabalho, desde que motivado, e, mediante a anuência do superior hierárquico, comunicar-lhe que deverá retornar às atividades presenciais, no prazo de até 30 dias, podendo ser prorrogado por igual período, a critério da Administração.

§ 5º No caso de encerramento do teletrabalho, o servidor retornará ao exercício de suas funções na unidade em que se encontra lotado, devendo ser comunicado à DGP.

§ 6º Ressalvadas as substituições de servidores decorrentes de encerramento do teletrabalho nos termos do disposto nos incisos II e IV do caput deste artigo, as autorizações para a realização de teletrabalho terão o prazo de 06 (seis) meses de duração, devendo o titular da unidade, no prazo de 30 (trinta) dias anteriores ao término do período, iniciar novo processo de indicação na forma prevista no Capítulo IV desta Resolução. [\(Incluído pela Resolução n. TC-0234/2023 – DOE de 19.06.2023\)](#)

§ 7º Na hipótese de encerramento do teletrabalho com fundamento no inciso I do caput deste artigo, a indicação de outro servidor em substituição ao primeiro em prazo inferior a 6 (seis) meses da autorização para a realização de teletrabalho dependerá de prévia manifestação da Comissão de Gestão do Teletrabalho instituída na forma do art. 25-A desta Resolução e de autorização do respectivo superior hierárquico, conforme definido no inciso V do art. 2º desta Resolução. [\(Incluído pela Resolução n. TC-0234/2023 – DOE de 19.06.2023\)](#)

Art. 23. O servidor que for desligado do teletrabalho poderá ser habilitado novamente:

I – após o decurso dos 12 (meses) mencionados no art. 15, III, quando houver descumprimento dos deveres previstos no art. 19;

~~II – no prazo estipulado em laudo médico, pelo resultado da análise das condições de saúde, nos termos do art. 16;~~ [\(Revogado pela Resolução n. TC-0234/2023 – DOE de 19.06.2023\)](#)

III – no prazo estabelecido pela Administração, quando o encerramento do teletrabalho ocorrer nos termos do art. 22, IV.

## CAPÍTULO VIII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 24. A chefia imediata deverá estabelecer o Acordo de Desempenho dos seus respectivos servidores em teletrabalho, realizando o acompanhamento dos resultados e comportamentos nele descritos e a correspondente avaliação individual, até que se efetive a implantação da nova sistemática de avaliação de desempenho.

Art. 25. A implantação do regime de teletrabalho se dará de forma gradual com o objetivo de garantir seu adequado funcionamento, submetendo-se à avaliação para eventuais adaptações e aperfeiçoamentos.

Art. 25-A. Fica instituída Comissão de Gestão do Teletrabalho com as seguintes atribuições: [\(Incluído pela Resolução n. TC-0234/2023 – DOE de 19.06.2023\)](#)

I – analisar os resultados apresentados pelas unidades, mediante avaliações semestrais, e propor ajustes na regulamentação; [\(Incluído pela Resolução n. TC-0234/2023 – DOE de 19.06.2023\)](#)

II – acompanhar o desenvolvimento do teletrabalho, com base em indicadores e nos relatórios elaborados pelos gestores das unidades; [\(Incluído pela Resolução n. TC-0234/2023 – DOE de 19.06.2023\)](#)

III – apresentar relatórios semestrais à Presidência, especificadamente de cada unidade, com descrição dos resultados auferidos, o cumprimento dos objetivos do teletrabalho, bem como medidas para o seu aperfeiçoamento; [\(Incluído pela Resolução n. TC-0234/2023 – DOE de 19.06.2023\)](#)

IV – propor diretrizes, sugerir revisão de procedimentos, regulamentos e recomendar boas práticas; [\(Incluído pela Resolução n. TC-0234/2023 – DOE de 19.06.2023\)](#)

V – zelar pela observância das regras constantes nesta Resolução; [\(Incluído pela Resolução n. TC-0234/2023 – DOE de 19.06.2023\)](#)

VI – analisar e propor soluções à administração do TCE/SC, fundamentadamente, acerca de eventuais problemas detectados e de casos omissos; e [\(Incluído pela Resolução n. TC-0234/2023 – DOE de 19.06.2023\)](#)

VII – outras atribuições inerentes à sua finalidade. [\(Incluído pela Resolução n. TC-0234/2023 – DOE de 19.06.2023\)](#)

Parágrafo único. Portaria do Presidente do TCE/SC disporá sobre a composição da Comissão de que trata o caput deste artigo. [\(Incluído pela Resolução n. TC-0234/2023 – DOE de 19.06.2023\)](#)

~~Art. 26. Conselheiros, conselheiros substitutos e diretores ficam submetidos, automaticamente, ao teletrabalho em regime híbrido e, de forma excepcional e temporária, em regime integral, mediante autorização do diretor-geral da área, para os diretores, e do Presidente, para os demais casos.~~

Art. 26. Conselheiros, Procuradores, Conselheiros-Substitutos e titulares dos cargos em comissão código DAS-5, constantes do Anexo III da [Lei Complementar \(estadual\) n. 255, de 12 de janeiro de 2004](#), ficam submetidos, automaticamente, ao teletrabalho em regime híbrido e, de forma excepcional e temporária, em regime integral, mediante autorização do Presidente. [\(Redação dada pela Resolução n. TC-0234/2023 – DOE de 19.06.2023\)](#)

Parágrafo único. Aos servidores designados para as funções de confiança de Coordenador, código TC-FC-04, poderá ser aplicado o disposto no caput deste artigo, por meio de ato do Presidente. [\(Incluído pela Resolução n. TC-0234/2023 – DOE de 19.06.2023\)](#)

Art. 27. Aplicam-se, no que couber, as regras da presente Resolução, aos estagiários e colaboradores terceirizados do TCE/SC.

Art. 28. Os atos necessários à operacionalização desta Resolução poderão ser regulamentados por portaria.

Art. 29. Os casos omissos serão dirimidos pelo Presidente.

Art. 30. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação, com efeitos a partir de 15/3/2022.



Art. 31. Revogam-se a [Resolução n. TC-111/2015](#) e demais disposições em contrário.

Florianópolis, 24 de janeiro de 2022.

\_\_\_\_\_ PRESIDENTE

Adircélio de Moraes Ferreira Júnior

\_\_\_\_\_ RELATOR

José Nei Alberton Ascari

\_\_\_\_\_  
Herneus João De Nadal

\_\_\_\_\_  
Wilson Rogério Wan-Dall

\_\_\_\_\_  
Luiz Roberto Herbst

\_\_\_\_\_  
Cesar Filomeno Fontes

\_\_\_\_\_  
Luiz Eduardo Cherem

FUI PRESENTE

\_\_\_\_\_ PROCURADORA-GERAL DO MPC

Cibelly Farias



## TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE SANTA CATARINA

---

Este texto não substitui o publicado no DOTC-e de 11.02.2022, decorrente do Processo PNO 22/00003360.