

**PORTARIA NORMATIVA Nº 95, DE 30 DE DEZEMBRO DE 2021**

Estabelece o regime de teletrabalho híbrido no âmbito do CAU/BR e dá outras providências.

A Presidente do Conselho de Arquitetura e Urbanismo do Brasil (CAU/BR), no uso das atribuições que lhe conferem o art. 29, inciso III da Lei nº 12.378, de 31 de dezembro de 2010, e o art. 159 do Regimento Interno aprovado pela Deliberação Plenária DPOBR nº 0065-05/2017, de 28 de abril de 2017, e instituído pela Resolução CAU/BR nº 139, de 28 de abril de 2017; e

Considerando que, em virtude da pandemia da COVID-19, o CAU/BR vem adotando, desde março de 2020, o regime de teletrabalho, conforme a Portaria PRES nº 294, de 13 de março de 2020, e atos normativos posteriores;

Considerando que a experiência global aponta para a tendência da modalidade de teletrabalho e que as experiências no setor público têm demonstrado que o teletrabalho vem ganhando força nos órgãos da administração pública;

Considerando o disposto na Cláusula Décima Nona do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) 2021/2022, segundo a qual *“O Conselho se compromete a regulamentar a modalidade de teletrabalho em até 90 (noventa) dias da vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, considerando as contribuições encaminhadas pelo Comitê representante dos empregados na sua elaboração”*;

Considerando que o teletrabalho foi objeto de regulação na reforma trabalhista objeto da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, constando dos artigos 75-A a 75-E da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT);

Considerando os estudos realizados e a proposta de regulamentação do teletrabalho no âmbito do CAU/BR apresentada pelo Grupo de Trabalho instituído pela Portaria PRES nº 357, de 31 de maio de 2021, que será objeto de análise pela Assessoria Jurídica e pela Comissão de Organização e Administração (COA-CAU/BR);

RESOLVE:

Art. 1º Adotar temporariamente, no período especificado no art. 2º seguinte, o regime de teletrabalho híbrido para os empregados e estagiários do Conselho de Arquitetura e Urbanismo do Brasil (CAU/BR).

Parágrafo único. O empregado que optar pelo trabalho totalmente presencial deverá comunicar à Coordenação de Recursos Humanos, por intermédio da chefia imediata.



Art. 2º O regime de teletrabalho híbrido será adotado no período compreendido entre 1º de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2023.

~~Art. 2º O regime de teletrabalho híbrido será adotado no período compreendido entre 1º de janeiro de 2022 a 30 de junho de 2023. (Alterado pela Portaria Normativa nº 120, de 29 de junho de 2023)~~

~~Art. 2º O regime de teletrabalho híbrido será adotado no período compreendido entre 1º de janeiro a 31 de março de 2022. (Alterado pela Portaria Normativa nº 103, de 26 de maio de 2022)~~

~~Art. 2º O regime de teletrabalho híbrido será adotado no período compreendido entre 1º de janeiro a 30 de junho de 2022. (Alterado pela Portaria Normativa nº 104, de 30 de junho de 2022)~~

~~Art. 2º O regime de teletrabalho híbrido será adotado no período compreendido entre 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2022. (Alterado pela Portaria Normativa nº 108, de 30 de dezembro de 2022)~~

Art. 3º Para os fins desta Portaria Normativa, no regime de teletrabalho híbrido ora regulado, a quantidade de dias de execução presencial das atividades deverá ser de no mínimo:

I - 10 (dez) dias em cada mês calendário, para os empregados ocupantes de Empregos de Livre Provisão e Demissão, sendo obrigatória a prestação de serviços, de forma presencial, nos dias de atividades regimentais do Conselho (Comissões, Conselho Diretor, Plenário);

II - 8 (oito) dias em cada mês calendário, para os estagiários e empregados não ocupantes de Empregos de Livre Provisão e Demissão, preferencialmente nos dias de atividades regimentais do Conselho (Comissões, Conselho Diretor, Plenário).

Parágrafo terceiro. Excepcionalmente, nos meses de dezembro de 2022 e de 2023, os dias de execução presencial das atividades deverão ser de no mínimo de 6 (seis) dias.

~~Art. 3º Para os fins desta Portaria Normativa, no regime de teletrabalho híbrido ora regulado, a quantidade de dias de execução presencial das atividades deverá ser de no mínimo 8 (oito) dias em cada mês calendário.~~

~~Parágrafo primeiro. Excepcionalmente no mês de janeiro de 2022, serão de trabalho integralmente remoto os dias 3 a 7, distribuindo-se os dias destinados ao trabalho presencial entre 10 e 31 de janeiro de 2022. (Renumerado)~~

~~Parágrafo segundo. A proporcionalidade de dias presenciais somente poderá ser aplicada para ausências ao trabalho tais como férias, licenças, abonos e banco de horas, que isoladamente~~



ou em seu conjunto seja igual ou superior a 5 (cinco) dias úteis consecutivos de afastamento das atividades laborais no respectivo mês.

~~Parágrafo terceiro. Excepcionalmente, no mês de dezembro de 2022, os dias de execução presencial das atividades deverão ser de no mínimo de 6 (seis) dias. (Alterado pela Portaria Normativa nº 120, de 29 de junho de 2023)~~

~~Art. 3º Para os fins desta portaria normativa, no regime de teletrabalho híbrido ora regulado, a quantidade de dias de execução remota das atividades deverá se sobrepor à quantidade de dias de execução presencial das atividades, considerando-se a quantidade de dias úteis de cada mês, sendo que a quantidade de dias de execução presencial das atividades deverá ser de no mínimo 8 (oito) dias em cada mês calendário.~~

~~Parágrafo único. Excepcionalmente no mês de janeiro de 2022, serão de trabalho integralmente remoto os dias 3 a 7, distribuindo-se os dias destinados ao trabalho presencial ente 10 e 31 de janeiro de 2022. (Alterado pela Portaria Normativa nº 108, de 30 de dezembro de 2022)~~

~~Art. 3º A. Ficam dispensados da execução das atividades presenciais os empregados e estagiários que apresentem fatores, condições ou situações de risco de maior vulnerabilidade à contaminação e agravamento de doença descritos abaixo: (Incluído pela Portaria Normativa nº 98, de 31 de janeiro de 2022)~~

- ~~a) idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos;~~
- ~~b) tabagismo;~~
- ~~c) obesidade;~~
- ~~d) miocardiopatias de diferentes etiologias tais como insuficiência cardíaca, miocardiopatia isquêmica e doenças correlatas;~~
- ~~e) hipertensão arterial;~~
- ~~f) doença cerebrovascular;~~
- ~~g) pneumopatias graves ou descompensadas, tais como asma moderada ou grave, Doença Pulmonar Obstrutiva Crônica (DPOC) e doenças correlatas;~~
- ~~h) imunodepressão e imunossupressão;~~
- ~~i) doenças renais crônicas em estágio avançado (graus 3, 4 e 5);~~
- ~~j) diabetes melito, conforme juízo clínico;~~



~~k) doenças cromossômicas com estado de fragilidade imunológica;~~

~~l) neoplasia maligna, exceto câncer não melanótico de pele;~~

~~m) cirrose hepática;~~

~~n) doenças hematológicas, incluindo anemia falciforme e talassemia; e~~

~~o) gestação.~~

~~p) pais, padrastos ou madrastas, que possuam filhos e enteados ou que tenham menores sob sua responsabilidade ou guarda legal, cujas idades ainda não tenham sido incluídas no ciclo de vacinação contra a Covid-19. **(Incluído pela Portaria Normativa nº 101, de 8 de fevereiro de 2022)**~~

~~§ 1º Poderão ser abrangidos pela dispensa do regime de trabalho presencial na forma prevista no *caput* deste artigo os empregados que tenham coabitação com pessoas que se encontrem nas mesmas hipóteses das alíneas “a” e “o” do *caput* deste artigo.~~

~~§ 2º Para que seja dispensado do trabalho presencial de que tratam o *caput* e § 1º deste artigo, o empregado firmará autodeclaração relatando os fatores, condições ou situações previstas neste artigo e que lhe recomendam o afastamento do regime de trabalho presencial, declaração essa que deverá ser encaminhada ao Núcleo de Recursos Humanos, com cópia para a chefia imediata.~~

~~§ 3º O empregado ou estagiário deverá se afastar das atividades presenciais e procurar atendimento médico para realização de teste quando:~~

~~I – apresentar sinais ou sintomas gripais ou quaisquer outros compatíveis com a Covid-19, enquanto perdurar essa condição; ou~~

~~II – coabitar ou tiver contato com pessoa com suspeita ou confirmação de diagnóstico de infecção por COVID-19. **(Revogado pela Portaria Normativa nº 102, de 29 de março de 2022)**~~

Art. 4º Para fins desta portaria normativa o trabalho externo, em que as atividades devam ser executadas fora das dependências do CAU/BR, mas em local de execução fixado pelo empregador, será considerado como trabalho presencial.

Art. 5º Nos casos em que as atividades a serem executadas pelo empregado ou estagiário não puderem ser prestadas em regime de teletrabalho híbrido, deverá ser adotado o regime de trabalho presencial.

Art. 6º Os dias previstos para trabalho presencial na sede do CAU/BR, ou em outro local fixado pelo empregador, serão estabelecidos com base no cronograma de teletrabalho definido pelos gestores das unidades organizacionais do CAU/BR, sob supervisão da Gerência-Executiva e da Chefia de Gabinete.



§ 1º Os empregados e estagiários deverão obedecer, na execução do teletrabalho, o respectivo cronograma de teletrabalho contendo os dias de trabalho remoto e os dias de trabalho presencial.

§ 2º Sempre que as atividades de interesse dos serviços demandarem trabalho presencial de empregados e estagiários além do previsto no cronograma de teletrabalho previamente definido, os empregados e estagiários serão requisitados para a realização das respectivas atividades de forma presencial, sem prejuízo da possibilidade de o cronograma de teletrabalho ser alterado, a qualquer tempo, para garantir a realização das atividades presenciais de interesse dos serviços.

Art. 7º Ficam os empregados e estagiários dispensados do controle de jornada exclusivamente nos dias previstos para o trabalho remoto.

§ 1º É vedado o registro de banco de horas ou horas extras nos dias previstos para o trabalho remoto.

§ 2º O cumprimento da jornada de trabalho referente aos dias de realização de trabalho remoto será atestado pela chefia imediata a partir do alcance das metas de desempenho estipuladas previamente para o empregado ou estagiário.

§ 3º As horas extras eventualmente realizadas serão compensadas em grupos de 8 (oito) horas, mediante a dispensa do trabalho tanto em dias previstos para o trabalho presencial como em dias previstos para o trabalho remoto, devidamente autorizado pela chefia imediata.

§ 4º Os saldos de horas extras inferiores a 8 (oito) horas serão objeto de pagamento em pecúnia, na forma das normas próprias do CAU/BR.

Art. 8º As demandas e atividades a serem desenvolvidas pelo regime de teletrabalho híbrido serão distribuídas e organizadas pela chefia imediata de cada unidade organizacional do CAU/BR, e comporão o Plano Individual de Trabalho, de modo a garantir a continuidade da prestação dos serviços públicos de responsabilidade do CAU/BR.

Art. 9º O Plano Individual de Trabalho deverá conter as atividades a serem pactuadas previamente entre empregado e superior imediato e integrará o ciclo de avaliação de desempenho 2022, contendo as seguintes informações:

~~I - atividades diárias, semanais e/ou mensais a serem executadas, possíveis de serem auferidas para o primeiro trimestre de 2022; (Alterado pela Portaria Normativa nº 102, de 29 de março de 2022)~~

I - atividades diárias, semanais e/ou mensais a serem executadas, possíveis de serem auferidas para cada trimestre de 2022;



II - prazo para execução e finalização das atividades.

~~Parágrafo único. O prazo para preenchimento dos Planos Individuais de Trabalho pelo gestor e aceite no Sistema de Gestão Integrada (SGI) pelo empregado será de 3 a 14 de janeiro de 2022. (Alterado pela Portaria Normativa nº 102, de 29 de março de 2022)~~

Parágrafo único. O prazo para preenchimento dos Planos Individuais de Trabalho pelo gestor e aceite no Sistema de Gestão Integrada (SGI) pelo empregado será a primeira quinzena de cada trimestre.”

Art. 10. Ao final do trimestre o superior imediato deverá realizar o registro de desempenho do Plano Individual de Trabalho em termos de qualidade, cumprimento de prazos e atingimento de resultados.

§ 1º O Formulário de Registro de Desempenho será disponibilizado via Sistema de Gestão Integrada (SGI) em conjunto com o primeiro registro de feedback.

~~§ 2º O prazo para preenchimento do Formulário de Registro de Desempenho pelo superior imediato e aceite no Sistema de Gestão Integrada (SGI) pelo empregado será de 4 a 15 de abril de 2022. (Alterado pela Portaria Normativa nº 102, de 29 de março de 2022)~~

§ 2º O prazo para preenchimento do Formulário de Registro de Desempenho pelo superior imediato e aceite no Sistema de Gestão Integrada (SGI) pelo empregado será a primeira quinzena subsequente a cada trimestre.”

Art. 11. Os casos de férias e outras ausências durante os períodos previstos para preenchimentos do Formulário do Plano Individual de Trabalho e do Formulário de Registro de Desempenho serão avaliados de forma excepcional.

Art. 12. O Plano Individual de Trabalho e o Formulário de Registro de Desempenho substituirão a primeira fase (Registro) e a segunda fase (Acompanhamento do Desempenho) do ciclo de avaliação de desempenho para todos os empregados, inclusive aqueles em regime presencial.

Art. 13. Os empregados designados ao exercício dos empregos de livre provimento e demissão poderão ser requisitados a qualquer tempo para exercerem as atividades presencialmente, independente da opção do empregado.

Art. 14. Ficam a(o) Chefe de Gabinete da Presidência e a(o) Gerente-Executiva(o) autorizadas (os) a expedirem atos conjuntos com instruções complementares necessárias ao fiel cumprimento desta portaria normativa, bem como para resolverem os casos excepcionais, omissos ou emergenciais.



Art. 15. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação no sítio eletrônico do CAU/BR na Rede Mundial de Computadores (Internet), no endereço www.caubr.gov.br, contados seus efeitos a partir de 1º de janeiro de 2022.

Brasília, 30 de dezembro de 2021.

(assinada digitalmente)

NADIA SOMEKH

Presidente do CAU/BR



Anexo I da Portaria Normativa nº 95, de 30 de dezembro de 2021, com a redação dada pela Portaria Normativa nº 98, de 31 de janeiro de 2022 (Incluído pela Portaria Normativa nº 98, de 31 de janeiro de 2022) (Revogado pela Portaria Normativa nº 102, de 29 de março de 2022)

AUTODECLARAÇÃO DE SAÚDE

Eu, _____, portador da Carteira de Identidade nº _____, expedida pelo(a) _____, e do CPF nº _____, declaro, para fins específicos de atendimento ao disposto no art. 3º A na Portaria Normativa nº 95, de 30 de dezembro de 2021, com a redação dada pela Portaria Normativa nº 98, de 31 de janeiro de 2022, que me enquadro na hipótese de afastamento das atividades presenciais correspondente ao art. 3º A, alínea [ou do § 1º do art. 3º A], da citada Portaria Normativa nº 95, de 2021, o que me coloca sob fator, condição ou situação de risco para agravamento de Covid-19.

Declaro, ainda, pelas mesmas razões, que não exercerei nenhuma outra atividade remunerada em caráter presencial durante o período de afastamento do trabalho presencial por força do permissivo do art. 3º A da Portaria Normativa nº 95, de 2021.

Declaro, por fim, que estou ciente de que a prestação de informação falsa me sujeitará às sanções penais, cíveis e administrativas previstas em Lei.

Local e data

Nome

Emprego

Assinatura