



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
CONSELHO REGIONAL DE FISIOTERAPIA E TERAPIA  
OCUPACIONAL DA 4ª REGIÃO-MG

## PORTARIA Nº 49, DE 22 DE DEZEMBRO DE 2023.

*Dispõe sobre a regulamentação do regime de trabalho híbrido (presencial e remoto) no âmbito do CREFITO-4 MG.*

O Presidente do Conselho Regional de Fisioterapia e Terapia Ocupacional da 4ª Região (CREFITO-4 MG), Dr. Anderson Luís Coelho, no uso de suas atribuições legais e regimentais, nos termos da norma contida no art. 8º da Lei Federal nº 6.316, de 17 de dezembro de 1975,

Considerando o avanço tecnológico que possibilita o trabalho não presencial em diversas modalidades;

Considerando a existência de tarefas que podem ser desenvolvidas no trabalho a distância;

Considerando a experiência bem-sucedida de *home office* do CREFITO-4 MG obtida durante a pandemia de COVID-19, que impediu o trabalho presencial;

Considerando a Portaria nº 24, de 30 de abril de 2020, que prorrogou o teletrabalho no âmbito do CREFITO-4 MG;

Considerando a Portaria nº 31, de 10 de junho de 2020, que aumentou o período de previsão do *home office* no CREFITO-4 MG;

Considerando a Portaria nº 79, de 13 de junho de 2022, que possibilitou o trabalho híbrido no CREFITO-4 MG;

Considerando a resposta dos(as) empregados(as) do CREFITO-4 MG enquanto adotou o teletrabalho;

Considerando a aplicação do trabalho remoto em diversas instituições que proporcionaram melhores resultados;



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
**CONSELHO REGIONAL DE FISIOTERAPIA E TERAPIA  
OCUPACIONAL DA 4ª REGIÃO-MG**

Considerando o art. 75-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que rege sobre a prestação de serviço em regime de teletrabalho;

Considerando as alterações da Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022, a respeito do teletrabalho;

Considerando que a atual sede do CREFITO-4 MG não comporta adequadamente o seu atual quadro de empregados(as), cuja previsão é de ainda maior expansão, tendo em vista o aumento de demandas administrativas e realização de novo concurso público, de forma que, inclusive, a aquisição de uma nova e maior estrutura se faz necessária;

Considerando o melhor aproveitamento do tempo e dos recursos durante o trabalho não presencial;

Considerando a necessidade de regular o teletrabalho no âmbito do CREFITO-4 MG;

**R E S O L V E:**

Art. 1º Esta Portaria regula a realização de trabalho híbrido (remoto e presencial) dos(as) empregados(as) e estagiários(as) do Conselho Regional de Fisioterapia e Terapia Ocupacional da 4ª Região (CREFITO-4 MG).

Art. 2º O regime de trabalho híbrido será possibilitado a todos(as) os(as) empregados(as) e estagiários(as) do CREFITO-4 MG, desde que:

- I - Suas atividades não estejam condicionadas ao trabalho presencial;
- II - Tenha perfil adequado para o desempenho de teletrabalho;
- III - Tenha cumprido, no mínimo, 1 (um) ano de estágio probatório, no caso de empregados(as) efetivos(as);
- IV - Seja celebrado acordo/aditivo contratual entre a instituição de ensino, o CREFITO-4 MG e o(a) estagiário(a), no caso de estagiários(as);
- V - Aprovado pelo superior(a) imediato(a);



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
**CONSELHO REGIONAL DE FISIOTERAPIA E TERAPIA  
OCUPACIONAL DA 4ª REGIÃO-MG**

VI - Aprovado pela Diretoria do CREFITO-4 MG; e

VII - Não haja prejuízos para o CREFITO-4 MG.

§1º Os(As) empregados(as) e estagiários(as) em regime de teletrabalho (*home office*) deverão respeitar o horário de expediente regular do CREFITO-4 MG, qual seja, das 08h às 17h para expediente de atendimento externo, e, quanto ao expediente interno, caberá à coordenação de cada setor ajustar os horários conforme as necessidades e demandas de cada função, não necessariamente devendo manter o horário estabelecido para atendimento externo.

§2º Os(As) Coordenadores(as), Assessores(as)-Chefe e Supervisores(as) deverão elaborar escala e rodízio entre os(as) colaboradores(as) de cada departamento ou setor de forma a garantir que nenhum departamento ou setor fique totalmente de teletrabalho e sempre haja a presença de colaboradores(as) de forma presencial, salvo anuência e autorização expressa da Diretoria.

§3º As atividades serão realizadas em observância à escala, havendo alternância entre o desempenho das atividades de forma ora presencial, ora remota, salvo para os empregados das cidades onde as subsedes foram extintas, que realizarão suas atividades de forma permanentemente remota, bem como para os casos dos cargos que possuem jornada livre, que caberá à Diretoria do CREFITO-4, mediante juízo de conveniência, definir se submeterão à regra geral, ou se poderão desenvolver suas atividades de forma remota, podendo revogar, a qualquer tempo, a autorização concedida.

§ 4º Os(As) empregados(as) e estagiários(as) que quiserem, em livre manifestação, aderir ao regime de trabalho híbrido, deverão preencher e assinar o Termo de Adesão, Ciência e Responsabilidade disponível no ANEXO ÚNICO desta Portaria.

Art. 3º Compete ao(à) superior(a) imediato(a) acompanhar as atividades desempenhadas daqueles(as) empregados(as) e estagiários(as) sob sua supervisão, observados os seguintes parâmetros:

I - A participação e o engajamento do(a) colaborador(a) nos compromissos em que sua presença é solicitada;

II - O diálogo entre o(a) colaborador(a) e seu(a) superior(a) a fim de repassar suas atividades e relatar eventuais facilitações e dificuldades; e

III - O efetivo cumprimento das atribuições de cada colaborador(a).



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
CONSELHO REGIONAL DE FISIOTERAPIA E TERAPIA  
OCUPACIONAL DA 4ª REGIÃO-MG

Art. 4º Verificado ou havendo indícios de descumprimento do plano de trabalho ou das normas desta Portaria, a chefia imediata solicitará esclarecimentos ao(à) empregado(a) ou estagiário(a), comunicando-os ao(à) gestor(a) da unidade, para as providências cabíveis.

Art. 5º Constituem deveres e obrigações dos(as) empregados(as) em teletrabalho:

I - Cumprir, no mínimo, a meta de desempenho, as demandas, tarefas ou os projetos específicos que forem acordados com o(a) superior(a);

II - Atender às convocações para eventuais trabalhos presenciais que forem necessários, ainda que sejam em dias previstos para realização do teletrabalho conforme escala;

III - Manter endereço residencial, ferramentas de comunicação *on-line* e telefones de contatos permanentemente atualizados;

IV - Consultar regularmente a sua caixa de correio eletrônico institucional, nos dias e horários de funcionamento do órgão ou conforme estipulado no plano de trabalho;

V - Manter a chefia imediata informada acerca da evolução do trabalho e de eventuais dificuldades que possam atrasar ou prejudicar o seu andamento;

VI - 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; e

VII - 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.

Parágrafo único. As atividades deverão ser cumpridas diretamente pelo(a) empregado(a) ou estagiário(a) em teletrabalho, sendo vedada a contribuição voluntária ou remunerada de terceiros, para o cumprimento das metas estabelecidas, das demandas, tarefas ou projetos específicos, previstos no plano de trabalho.

Art. 6º A adesão à modalidade híbrida de trabalho está correlacionada com o desempenho do(a) colaborador(a) a partir da realização das atividades a serem executadas, as metas e os prazos de entrega.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
**CONSELHO REGIONAL DE FISIOTERAPIA E TERAPIA  
OCUPACIONAL DA 4ª REGIÃO-MG**

§1º O desempenho de cada empregado(a) será avaliado pelo(a) superior(a) imediato(a) em conjunto com a Diretoria do CREFITO-4 MG, observado a compatibilidade das atividades com o perfil do(a) colaborador(a) e o nível das atividades a serem desempenhadas.

§ 2º Os(As) empregados(as) comunicarão à sua chefia imediata a ocorrência de afastamentos, licenças ou outros impedimentos para eventual adequação das metas e dos prazos ou possível readequação das atividades a serem realizadas.

Art. 7º Os atendimentos e atividades presenciais permanecem sendo disponibilizados e realizados na sede do CREFITO-4 MG.

Parágrafo único. Os atendimentos virtuais ou remotos (à distância), cujos canais compreendem o *e-mail*, telefone, aplicativo *WhatsApp* e videoconferência, continuarão a ser incentivados aos(às) usuários(as) e a serem prestados preferencialmente sempre que possível.

Art. 8º O CREFITO-4 MG não arcará com os equipamentos utilizados pelos(as) empregados(as) durante o expediente não presencial, seja para a aquisição, bem como para a manutenção de bens ou serviços.

§1º O(A) empregado(a) que manifestar o interesse em aderir ao regime de trabalho híbrido deve arcar com toda a estrutura necessária, física e tecnológica, para a realização do teletrabalho.

§2º Será autorizado a retirada de determinados equipamentos pelos(as) empregados(as) e estagiários(as) em teletrabalho desde que não gere aumento de despesa por parte da administração, inclusive em relação a seguros ou transporte de bens e desde que firmado Termo de Guarda e de Responsabilidade entre as partes.

Art. 9º São objetivos buscados no planejamento, deferimento e na execução de atividades em trabalho não presencial:

I - Aumento de produtividade;

II - Promoção de cultura orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados à sociedade;

III - Redução do consumo de bens e serviços disponibilizados pelo CREFITO-4 MG;



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
**CONSELHO REGIONAL DE FISIOTERAPIA E TERAPIA  
OCUPACIONAL DA 4ª REGIÃO-MG**

IV - Ampliação da possibilidade de trabalho não presencial para aqueles(as) empregados(as) e estagiários(as) com dificuldade de deslocamento, necessidade de horário especial, ou que tenham, por qualquer motivo, justificadamente, dificuldade em realizar suas atividades de maneira presencial;

V - Economia de tempo, custos e riscos no deslocamento dos(as) colaboradores(as); e

VI - Melhoria da qualidade de vida dos(as) empregados(as) e respeito à diversidade existente entre eles(as).

Art. 10. São princípios aplicáveis ao trabalho não presencial:

I - Alinhamento estratégico;

II - Planejamento de médio e longo prazo;

III - Comunicação constante;

IV - Foco em resultados e expectativas claras;

V - Regras de engajamento;

VI - Foco no aprendizado e na melhoria contínua dos resultados;

VII - Transparência, eficiência e responsabilidade;

VIII - Autonomia e confiança;

IX - Liderança virtual.

Parágrafo único. O teletrabalho deve permitir a manutenção do convívio social e laboral, a cooperação, a integração e a participação do(a) empregado(a) no órgão, sem embaraçar o direito ao tempo livre.

Art. 11. Esta portaria entra em vigor na presente data.

ANDERSON LUÍS COELHO