



Governo do Estado do Rio de Janeiro

Fundo Único de Previdência Social do Estado do Rio de Janeiro

PORTARIA RIOPREV SEI N.º 621 DE 13 DE MAIO DE 2026

	INSTITUI O REGIME HÍBRIDO DE TRABALHO NO ÂMBITO DO FUNDO ÚNICO DE PREVIDÊNCIA SOCIAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO – RIOPREVIDÊNCIA.
--	--

O DIRETOR-PRESIDENTE do FUNDO ÚNICO DE PREVIDÊNCIA SOCIAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO – RIOPREVIDÊNCIA, no uso das atribuições que lhe conferem a Lei Estadual nº 3.189, de 22 de fevereiro de 1999, e a Lei Complementar Estadual nº 132, de 25 de novembro de 2009 e o que consta no processo nº SEI SEI-040014/013291/2026, e

CONSIDERANDO:

- que a Lei nº 12.551/2011 reconheceu a equiparação dos efeitos jurídicos do trabalho realizado a distância àqueles decorrentes de atividade laboral exercida mediante subordinação pessoal e direta;
- que a Lei nº 8.802/2020 autorizou o Poder Executivo a reduzir a carga horária ou adotar regime de trabalho remoto para servidores públicos estaduais e trabalhadores terceirizados;
- o Decreto nº 47.801 de 19 de outubro de 2021;
- o incentivo ao trabalho remoto dos servidores, nos termos do inciso I do art. 16 da Lei nº 9.128/2020;
- que a Portaria Rioprevidência/Presi nº 589, de 04 de agosto de 2025, estabelece a Política de Qualidade de Vida do Servidor no âmbito do Rioprevidência;
- que os meios e ferramentas tecnológicos atuais possibilitam, salvo em hipóteses específicas, a atuação tanto no regime de trabalho presencial quanto no regime remoto;
- o avanço tecnológico, com a implantação do Sistema Eletrônico de Informações (SEI) e dos demais sistemas informatizados no âmbito do Estado do Rio de Janeiro, a permitirem o trabalho remoto;
- a necessidade de instituir e regulamentar o regime híbrido de trabalho no âmbito do Fundo Único de Previdência Social do Estado do Rio de Janeiro - Rioprevidência, de modo a definir critérios e requisitos para a sua prestação, mediante controle de acesso e avaliação de desempenho das condições de trabalho;
- as vantagens e benefícios diretos e indiretos advindos do regime híbrido de trabalho para a Administração, para o servidor e para a sociedade, a partir da otimização dos recursos, aumento da produtividade e da melhoria na qualidade de vida dos servidores;

RESOLVE:

Art. 1º - Fica instituído, nas condições estabelecidas nesta Portaria, o regime de híbrido de trabalho no âmbito do Fundo Único de Previdência Social do Estado do Rio de Janeiro – RIOPREVIDÊNCIA, conjugando-se o trabalho presencial com o trabalho remoto, destinado aos servidores que expressamente manifestem interesse e que tenham disponibilidade própria de infraestrutura tecnológica e de comunicação adequada à execução de suas atividades fora das dependências das unidades administrativas do Rioprevidência.

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 2º - Entende-se como regime híbrido de trabalho, para os fins desta Portaria, aquele em que o servidor realize suas tarefas de forma remota, observado o limite máximo de 2 (dois) dias úteis por semana, devendo comparecer presencialmente no respectivo setor do Rioprevidência nos demais dias úteis.

§ 1º - Os dias de trabalho presencial dos servidores deverão:

I – incluir, obrigatoriamente, a segunda-feira e/ou a sexta-feira, ressalvado o disposto no § 2º deste artigo;

II – observar o limite máximo de 2 (dois) dias consecutivos.

§ 2º - Quando houver feriados e pontos facultativos, a escala de regime de trabalho híbrido será alterada para que esses dias sejam deduzidos dos dias de trabalho presencial na respectiva semana, vedada a antecipação ou o acúmulo de dias de trabalho remoto para as semanas posteriores, salvo por necessidade do serviço ou por determinação em sentido diverso do Diretor-Presidente.

Art. 3º - A disponibilização e a implementação do regime híbrido de trabalho se darão a critério da conveniência e oportunidade da Administração, restringindo-se às atribuições em que seja possível, em função das características do serviço.

Art. 4º - São objetivos do regime híbrido de trabalho, entre outros:

- I - aumentar a produtividade e a qualidade de trabalho do(a) servidor(a);
- II - economizar tempo e custo de deslocamento dos servidores até o local de trabalho;
- III - possibilitar a melhoria da qualidade de vida dos servidores;
- IV - promover a cultura orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados à sociedade;
- V - estimular o desenvolvimento de talentos, o trabalho criativo e a inovação.

CAPÍTULO – II

DAS CONDIÇÕES PARA A REALIZAÇÃO DO REGIME HÍBRIDO DE TRABALHO

Art. 5º - Compete à chefia imediata de cada setor do Rioprevidência, após avaliação da compatibilidade com as atividades realizadas, optar por disponibilizar aos servidores do setor a possibilidade de adesão ao regime híbrido de trabalho.

Parágrafo único. Observada a isonomia, dar-se-á prioridade para adesão ao regime híbrido de trabalho aos servidores:

- I - com deficiência;
- II - gestantes e lactantes;
- III - maiores de 65 (sessenta e cinco) anos;
- IV - com mobilidade reduzida ou restrição médica.
- V - que tenham filhos menores ou pessoa incapaz como dependente;
- VI - que residam mais distantes do local de trabalho;
- VII - que acompanharão companheiro (a) em união estável ou cônjuge que foi deslocado (a) ou se deslocou temporariamente, por motivo justificado, para outro ponto do território nacional;

Art. 6º - O plano de execução do regime híbrido de trabalho será fixado pela chefia imediata de cada setor do Rioprevidência, na forma do Anexo I desta portaria, respeitando-se os seguintes critérios:

- I - o regime híbrido de trabalho deve ser atribuído a servidores que tenham demonstrado comprometimento com as tarefas recebidas e habilidades de autogerenciamento do tempo e de organização;
- II - o quantitativo mínimo de servidores(as) em exercício presencial, por dia, será de 30% (trinta por cento) do total de servidores(as) lotados(as) na menor unidade administrativa, devendo as frações iguais ou superiores a 0,5 (zero vírgula cinco) ser arredondadas para o número inteiro imediatamente superior; e
- III - será mantida a capacidade plena de funcionamento dos setores em que haja atendimento ao público externo.

§ 1º - A chefia imediata comunicará à Gerência de Recursos Humanos os nomes dos servidores aderentes ao regime híbrido de trabalho, bem como o prazo em que esse se dará, para registro, acompanhada do respectivo formulário de adesão ao regime híbrido de trabalho, conforme o modelo constante do anexo desta Portaria.

§ 2º - Estão excluídos da possibilidade de inclusão no regime híbrido de trabalho os servidores que:

- a) desempenham atividades cuja natureza seja com ele incompatíveis, tal como definido pela chefia imediata;
- b) que exerçam funções de atendimento ao público externo ou que suas funções dependam de equipamentos alocados nas dependências do órgão;
- c) tenham sofrido penalidade disciplinar nos 24 (vinte e quatro) meses anteriores ao pedido de adesão ao regime híbrido de trabalho, relacionada ao mau desempenho funcional;
- d) estejam em gozo de estágio probatório;
- e) não possuam, em sua residência, estrutura compatível com aquela exigida pelo regime híbrido de trabalho.

§ 3º - O Plano de Execução do regime híbrido de trabalho, conforme o modelo constante do anexo desta Portaria, conterá:

- I - o detalhamento ou descrição das atividades a serem desempenhadas, com cronograma de metas e o prazo de execução;
- II - a periodicidade para acompanhamento das metas;
- III - os dois dias da semana em que o requerente exercerá suas atividades à distância; e
- IV - outras prescrições que se fizerem necessárias.

§ 4º O Termo de Adesão ao regime híbrido de trabalho, conforme o modelo constante do anexo desta Portaria, conterá:

- I - a concordância do servidor ao plano de trabalho, e a anuência a todos seus termos, cabendo-lhe cumprir com os deveres elencados nesta Portaria; e
- II - declaração que possui, em sua residência, estrutura compatível com aquela exigida pelo regime híbrido de trabalho;

§ 5º - Os termos constantes do plano de execução do regime híbrido de trabalho podem ser ajustados pela chefia imediata, quando for necessária a alteração das atividades e das metas associadas, desde que o servidor seja previamente comunicado e sejam realizados os registros pertinentes em novo plano de execução a ser realizado dentro do prazo inicialmente estipulado;

§ 6º - Em casos excepcionais, e a critério da chefia imediata, poderão ser circunstancialmente alterados os dias definidos no plano de trabalho para a prestação do trabalho remoto.

Art. 7º - Compete ao aderente ao regime híbrido de trabalho providenciar, às suas expensas, as estruturas necessárias à realização do trabalho remoto, mediante o uso de equipamentos e sistemas adequados.

Art. 8º - Os servidores que aderirem ao regime híbrido de trabalho, no desempenho remoto de suas atividades, estarão sujeitos ao controle de frequência, devendo registrar o ponto de acordo com o horário da escala presencial, com entrada entre 8h e 10h, no período da manhã, e saída entre 16h e 18h, no período da tarde.

Art. 9º - O trabalho realizado em modo remoto não admite banco de horas nem importa o pagamento de quaisquer adicionais ou a contraprestação por serviço extraordinário.

Art. 10 - No caso de descumprimento do prazo fixado para a realização das tarefas, o servidor deverá prestar esclarecimento a sua

chefia imediata sobre os motivos da não conclusão dos trabalhos.

§ 1º - Considerados improcedentes os esclarecimentos prestados, será suspensa ou encerrada a participação do servidor no regime híbrido de trabalho.

§ 2º - No caso de ser aceita a justificativa apresentada pelo servidor, poderá, a critério da chefia imediata, ser realizada nova concessão de prazo para a conclusão dos trabalhos.

Art. 11 - O vale-transporte não será devido nos dias de trabalho remoto, sendo pagos os valores de vale-transporte referentes aos dias de atuação presencial.

Parágrafo Único. Assegura-se a compensação, no mês imediatamente subsequente, dos valores despendidos com vale-transporte, em caso de discrepância entre os valores disponibilizados a título de vale-transporte e os dias em que o servidor efetivamente compareceu às dependências do Rioprevidência para atuação presencial.

CAPÍTULO – III

DEVERES DOS SERVIDORES EM REGIME HÍBRIDO DE TRABALHO

Art. 12 - Constituem deveres dos usuários internos em regime híbrido de trabalho, além daqueles previstos na legislação em vigor:

I - cumprir, no mínimo, a meta de desempenho estabelecida, com a qualidade exigida pela chefia imediata;

II - atender às convocações para comparecimento ao local de trabalho, sempre que houver interesse da Administração, independentemente do dia da semana;

III - manter e-mail funcional e telefones de contato permanentemente atualizados e ativos nos dias úteis;

IV - consultar a sua caixa de correio eletrônico funcional e/ou outro canal eletrônico de comunicação institucional previamente definido;

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

VI - preservar o sigilo dos dados acessados de forma remota;

VII - informar sua chefia imediata a ocorrência de algum imprevisto que possa afetar a realização das suas atividades.

Parágrafo Único - As atividades deverão ser exercidas diretamente pelo usuário interno, sendo vedada a utilização de terceiros, servidores ou não, para o cumprimento das atividades e metas estabelecidas, sob pena de responsabilização funcional.

CAPÍTULO – IV

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 13 – A Gerência de Tecnologia da Informação e Comunicações - GERTIC viabilizará o acesso remoto aos servidores participantes do regime híbrido de trabalho e disponibilizará as funcionalidades tecnológicas indispensáveis à realização das tarefas e à verificação do cumprimento da frequência.

Art. 14 - A chefia imediata deverá informar à Gerência de Recursos Humanos, para fins de cálculo do vale-transporte, no mês subsequente, a quantidade de dias que os servidores, que tenham aderido ao regime híbrido de trabalho, efetivamente compareceram nas dependências da autarquia.

Art. 15 - A realização do regime híbrido de trabalho é de adesão facultativa do interessado, respeitados os critérios definidos nesta Portaria, não se constituindo, portanto, direito subjetivo do aderente.

Art. 16 - O desligamento do regime híbrido de trabalho poderá ocorrer por solicitação do usuário ou, a qualquer momento, por decisão da chefia imediata, do Diretor da Área de lotação do aderente ou do Diretor-Presidente.

§ 1º - Caso o plano de trabalho e as metas não sejam observados, a chefia imediata poderá, a qualquer tempo, alterar o regime de realização das atividades.

§ 2º - A interrupção do regime híbrido de trabalho será formalizada por ato da Administração, a partir da edição de nova portaria ou de notificação individual do aderente e importará a obrigatoriedade do seu retorno imediato ao trabalho integralmente presencial.

Art. 17 - Os casos omissos serão resolvidos pelo Diretor-Presidente, ouvida a Gerência de Recursos Humanos.

Art. 18 - Esta Portaria entrará em vigor na data de sua publicação.

Rio de Janeiro, 13 de maio de 2026.

FELIPE DERBLI DE CARVALHO BAPTISTA

Diretor-Presidente do Rioprevidência

ANEXO I

Plano de Execução do Regime Híbrido de Trabalho, a que se refere o art. 6º desta Portaria.

PLANO DE EXECUÇÃO DO REGIME HÍBRIDO DE TRABALHO

Unidade/Setor:

Servidor:

Identidade Funcional:

Cargo:

Titular da Unidade:

Identidade Funcional:

Cargo:

ATIVIDADES E METAS

Atividade Planejada	Data de Início	Data de Fim	Meta Pactuada	Acompanhamento da meta
				() semanal () quinzenal () mensal () Outro:
				() semanal () quinzenal () mensal () Outro:

DIAS DA SEMANA EM QUE O SERVIDOR REALIZARÁ AS ATIVIDADES REMOTAMENTE

SISTEMAS ELETRÔNICOS E RECURSOS MATERIAIS NECESSÁRIOS PARA A EXECUÇÃO DAS ATIVIDADES	
OUTRAS OBSERVAÇÕES	
O presente Plano de Implementação do Regime Híbrido de Trabalho tem prazo de vigência e será revisto sempre que necessário, atendidos os interesses do Fundo Único de Previdência Social do Estado do Rio de Janeiro - Rioprevidência.	
Local e data	
Assinatura do Titular da Unidade	Assinatura do Servidor

ANEXO II

Termo de Adesão para o Regime Híbrido de Trabalho, a que se refere o §1º do art. 6º desta Portaria

Termo de Adesão para o Regime Híbrido de Trabalho

Servidor:

Identidade Funcional:

Cargo:

Unidade/Setor de trabalho:

e-mail funcional:

Endereço do teletrabalho:

Telefone fixo trabalho remoto (DDD + Número):

Celular (DDD + Número):

Whatsapp (DDD + Número):

Outros meios de comunicação (descrição e contato):

Declaro que me comprometo a disponibilizar infraestrutura tecnológica e de comunicação adequada para a execução de minhas atividades profissionais fora das dependências das unidades administrativas do RIOPREVIDÊNCIA, e que tenho ciência e estou de acordo com os termos prescritos no Plano de Execução do Regime Híbrido de Trabalho (número SEI) e na Portaria RIOPREV/PRESI nº XXX/2026, comprometendo-me a cumprir todas as disposições estabelecidas, estando ainda ciente de que o seu descumprimento implica em desligamento automático do regime híbrido de trabalho.

Local e data

Assinatura do Servidor



Documento assinado eletronicamente por **Felipe Derbli de Carvalho Baptista**, **Diretor-Presidente**, em 13/05/2026, às 17:31, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento nos art. 28º e 29º do [Decreto nº 48.209, de 19 de setembro de 2022](#) e no art. 4º do [Decreto nº 48.013, de 04 de abril de 2022](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.rj.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=6, informando o código verificador **131815978** e o código CRC **C56A8B1A**.