Decreto regulamenta teletrabalho na administração pública estadual

22/12/2021

Administração e Previdência, Recursos Humanos

O governador Carlos Massa Ratinho Junior assinou o [decreto nº 9.979/21](#), que regulamenta as atividades de teletrabalho na administração direta, autarquias e fundações do Governo do Estado. Adotado durante a pandemia de Covid-19, quando quase 17 mil servidores estaduais trabalharam de forma remota, o regime já era previsto em lei desde 2018, mas ainda precisava da regulamentação.

Entre os objetivos da proposta estão a adoção de soluções para ampliar a produtividade, a qualidade e a eficiência do serviço público, além de promover uma cultura organizacional de resultados e reduzir custos operacionais do Estado.

“Com os desafios trazidos pela pandemia, foi necessário adequar o formato de trabalho. A prioridade foi garantir a segurança dos servidores e manter o alto nível de eficiência. O teletrabalho, além de cumprir com isso, trouxe economia e maior agilidade para o Estado”, afirmou o secretário estadual da Administração e Previdência, Marcel Micheletto.

Segundo levantamento feito em meados deste ano pela Secretaria da Administração, o regime adotado durante a pandemia trouxe bom resultados em termos de eficiência e economia. A adoção de ferramentas como o eProtocolo e o Sistema de Gestão de Materiais e Serviços (GMS) deram agilidade ao trabalho dos servidores e permitiram a realização de tarefas de forma remota.

O prazo médio para o término de um processo licitatório, por exemplo, caiu quase 50% com a introdução de tecnologias digitais. Além disso, somente com deslocamento, o governo economizou R\$ 47,3 milhões, entre manutenção e abastecimento de veículos e viagens oficiais.

REGULAMENTAÇÃO - Pelo decreto, a efetivação do regime de teletrabalho deve ser direcionada pelo titular do órgão ou entidade, sendo facultativo e restrito às atribuições em que é possível mensurar metas, resultados e desempenho. Não se constitui, portanto, um direito subjetivo do servidor público.

O desempenho e resultados serão mensurados por meio das metas estabelecidas em um Plano de Trabalho pactuado entre a chefia imediata e o servidor público. O prazo de atuação no trabalho remoto será definido em consenso entre o servidor e a chefia, podendo ser prorrogado quantas vezes for necessário.

O teletrabalho é vedado aos servidores públicos que estiverem em estágio probatório; sejam contratados em regime especial; ocupem cargo em comissão ou função de gestão pública de direção ou chefia, de acordo com a nomenclatura do cargo; desempenhem atividades em que a presença física seja necessária; ou que tenham sofrido penalidade disciplinar nos 12 meses anteriores ao requerimento.

ADESÃO - Ainda segundo o texto, o órgão que adotar o regime de teletrabalho deverá editar ato em conjunto com a Secretaria da Administração com o plano de implementação. Ele deve conter as definições sobre os setores ou áreas em que a modalidade será empregada; o percentual de servidores que podem aderir ao regime; o prazo em que ele executará suas atividades nessa modalidade; as metas a serem atingidas em teletrabalho; entre outras diretrizes, que podem ser inclusive definidas levando em conta as atividades específicas daquela pasta.

Para que não haja prejuízo no atendimento ao público, os órgãos deverão manter no regime presencial um número suficiente de servidores. O plano para implementação do regime de teletrabalho será submetido à Comissão de Gestão do Teletrabalho (CGT), instituída pela Secretaria da Administração e Previdência.

O servidor interessado em exercer suas atividades de forma remota deverá encaminhar um Formulário de Manifestação de Interesse à chefia imediata, conforme modelo elaborado pela CGT. Ele deve atender alguns critérios previstos no decreto, como a capacidade de organização e autodisciplina; de cumprimento das atividades nos prazos acordados; proatividade na resolução de problemas; abertura para utilização de novas tecnologias e orientação para resultados.

As estruturas físicas e tecnológicas, assim como qualquer despesa com o teletrabalho, deverão ser providenciadas pelo próprio funcionário.

Terão prioridade para adesão ao regime os servidores com jornada reduzida por motivo de saúde; que tenham cônjuge ou companheiro com deficiência que demandem cuidados especiais; com dependentes com idade de até seis anos ou acima de 65; gestantes e lactantes; pessoas com deficiência que tenham dificuldade de locomoção diária ao local de trabalho; com idade acima de 65

anos; e que atendam aos requisitos para remoção ou para concessão da licença para acompanhamento de cônjuge, nos termos da legislação vigente.

As atividades desenvolvidas em regime de teletrabalho serão monitoradas pela chefia imediata, que deve apresentar relatórios mensais ao titular do órgão ou entidade para acompanhamento. Este, por sua vez, deverá elaborar relatórios trimestrais com os resultados do teletrabalho, que será encaminhado à Comissão de Gestão para avaliação.