



PLANO GERAL DE IMPLEMENTAÇÃO DO TELETRABALHO
LEI COMPLEMENTAR 1.081/2024

1. ÓRGÃO/ENTIDADE:

Procuradoria-Geral do Estado - PGE

2. DISCRIMINAÇÃO DE ETAPAS, CRITÉRIOS, RECURSOS E MECANISMOS NECESSÁRIOS PARA A IMPLEMENTAÇÃO DO REGIME DE TELETRABALHO

Realização de consulta prévia com cada setor do órgão para analisar quais atividades podem ser realizadas em regime de teletrabalho. Essa análise deve considerar a compatibilidade do perfil do servidor e atividades, desde que não haja vedações legais. Mesmo em casos de compatibilidade, os cargos/setores passarão por avaliação de aptidão individual, nos termos da referida lei. Os gestores imediatos devem avaliar em todas as fases, a adequação dos servidores, considerando critérios como desempenho, produtividade, segurança da informação, capacidade técnica, autogerenciamento e aptidão para o uso de novas tecnologias. Também é essencial garantir recursos tecnológicos, monitoramento adequado, políticas claras de horário e metas, além de treinamento específico. Os recursos tecnológicos, como computadores, softwares de comunicação e uma conexão de internet estável, são essenciais para o desempenho eficiente das atividades em teletrabalho. Além disso, é importante que cada chefia considere a implementação de mecanismos de monitoramento e políticas claras quanto aos horários e metas a serem atingidas. Também é crucial oferecer treinamento adequado aos servidores para que se adaptem à nova modalidade de trabalho.

3. DEMONSTRAÇÃO DE VIABILIDADE DA IMPLEMENTAÇÃO DO REGIME DE TELETRABALHO

Levando em conta os aspectos tecnológicos, operacionais, legais, financeiros e de recursos humanos, a implementação do teletrabalho pode proporcionar uma ampla gama de benefícios, incluindo não apenas a melhoria na gestão da produtividade e na qualidade das entregas, mas também a otimização dos recursos financeiros através da redução de custos operacionais. Além disso, essa modalidade de trabalho pode elevar significativamente a qualidade de vida dos servidores, promovendo um ambiente de trabalho mais flexível e saudável.

O teletrabalho também favorece uma cultura organizacional voltada para resultados, focada em aumentar a eficiência e a efetividade dos serviços prestados. Isso é especialmente relevante em áreas onde a inovação e a adaptação às novas tecnologias são essenciais, permitindo uma resposta mais ágil às demandas da sociedade. Por fim, ao proporcionar maior autonomia e satisfação aos servidores, o teletrabalho contribui para a retenção de talentos e o desenvolvimento de uma força de trabalho mais motivada e engajada.

4. ESTIMATIVA DOS RESULTADOS POSITIVOS ESPERADOS PARA O AUMENTO DE PRODUTIVIDADE DOS SERVIDORES, MELHORIA DE SUA QUALIDADE DE VIDA E ECONOMIA E RACIONALIZAÇÃO DOS GASTOS PÚBLICOS

A Procuradoria Geral do Estado do Espírito Santo (PGE-ES) desempenha um papel fundamental na modernização jurídica do Estado, com foco na atualização e aprimoramento das práticas legais e administrativas. O processo de modernização jurídica na PGE-ES abrange uma série de iniciativas estratégicas, incluindo: 1. Digitalização e Tecnologia, com investimentos significativos; 2. Acesso à Justiça; 3. Reformas Processuais; 4. Integração e Cooperação; 5. Transparência e Prestação de Contas; e 7. Inovação na Gestão Jurídica. Essas iniciativas têm como objetivo garantir que a PGE-ES esteja devidamente equipada para enfrentar os desafios do ambiente jurídico contemporâneo, proporcionando um serviço mais eficiente e acessível à população do Espírito Santo. Nesse contexto, estima-se que: Haverá um aumento na celeridade e produtividade dos servidores, uma vez que os gestores poderão planejar e monitorar as atividades por meio de avaliações de desempenho individuais e periódicas. Estima-se que, em um prazo de 12 (doze) meses, seja possível realizar um comparativo entre a produtividade dos modelos antigo e novo. A qualidade de vida dos servidores será avaliada através de pesquisas de satisfação e bem-estar, bem como de avaliações sobre o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, com o objetivo de reduzir o estresse e os afastamentos relacionados à saúde mental e física. Considera-se, ainda, que a melhoria na qualidade de vida dos servidores poderá resultar em um aumento da produtividade, gerando, assim, economia e racionalização dos gastos públicos.

5. PREMISSAS BÁSICAS DE ESTRATÉGIA DE DISSEMINAÇÃO DO REGIME DE TELETRABALHO

A disseminação do regime de teletrabalho requer uma abordagem bem definida, baseada em premissas fundamentais que garantam sua eficácia e sustentabilidade, servindo como base para uma adoção estratégica que assegure que sua prática seja vantajosa tanto para a organização quanto para os colaboradores.

Tais premissas envolvem: compreensão das necessidades e expectativas dos colaboradores, tecnologias adequadas, segurança da informação, oferta de treinamentos específicos, criação de políticas claras e transparentes, monitoramento contínuo de desempenho e satisfação, promoção de uma cultura organizacional baseada na flexibilidade e confiança.

As ferramentas e instrumentos como formulários, legislação, procedimentos e demais informações referentes à concessão e gestão do regime de teletrabalho na PGE/ES, serão disponibilizados no site institucional, sendo que a autuação e tramitação de processos, bem como a captura e envio de documentos e formulários serão realizados, exclusivamente, por meio do Sistema E-Docs.

Nenhum servidor da Procuradoria, poderá alegar desconhecimento das normas vigentes. A adesão ao regime de teletrabalho importa na aceitação integral e irrevogável das disposições contidas na Lei Complementar nº 1081/2024, bem como em suas alterações e em demais futuras normativas, regulamentações e procedimentos referentes ao regime.

6. DESCRIÇÃO DAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS E ATIVIDADES/PROCESSOS PASSÍVEIS DE REALIZAÇÃO DO TELETRABALHO (observado Art. 5º):

A descrição das unidades abaixo está prevista em conformidade com as atribuições, competências, atividades e processos organizacionais de cada setor, conforme especificado na Lei Complementar nº 88/1996 e suas alterações, a qual define as suas atribuições e as das unidades que a compõem e dispõe sobre o regime jurídico dos integrantes da carreira de Procurador do Estado.

Unidades administrativas: Corregedoria Geral (CG); Escola Superior da Procuradoria Geral do Estado (ESPGE); Câmara de Prevenção e Resolução Administrativa de Conflitos do Espírito Santo (CPRACES); Subprocurador Geral para Assuntos Administrativos (SPGA); Subprocurador Geral para Assuntos Jurídicos (SPGI); Procuradoria do Contencioso Judicial (PCJ); Procuradoria da Saúde (PSA); Procuradoria Trabalhista (PTR); Procuradoria de Petróleo, Mineração e Outros Recursos Naturais (PPETRO); Procuradoria Tributária (PT); Procuradoria Fiscal (PF); Procuradoria do Patrimônio e do Meio Ambiente (PPI); Procuradoria de Serviços Jurídicos Setoriais, Autárquicos e Fundacionais (PSI); Procuradoria do Estado na Capital Federal (PCF); Procuradoria de Execução e Precatório (PEP); Procuradorias Regionais (PR); Gerência Geral (GG); Gerência Administrativa (GEAD); Gerência de Informática (GIN); Gerência de Cálculos e Perícias (GCP); Gerência de Dívida Ativa (GDA); Gerência de Cadastro e Informatização (GCI); Grupo Administrativo e de Recursos Humanos (GRS); Grupo de Planejamento e Orçamento (GPO); Grupo Financeiro Setorial (GFS).

7. LIMITE TOTAL DE SERVIDORES EM EXERCÍCIO NO REGIME DE TELETRABALHO (em número absoluto ou percentual):

O número de servidores que poderá atuar em regime de teletrabalho no órgão é de 100% dos aptos, desde que avaliados individualmente, atendidos os requisitos legais estabelecidos pela LC nº 1.081/2024, bem como respeitadas as prioridades (art. 11), se atentando à necessidade de manutenção no mínimo, um servidor em atividade presencial no setor diariamente.

9. DEMAIS DISPOSIÇÕES

1 - Este Plano Geral de Implementação do Teletrabalho, objetiva garantir uma gestão eficiente e produtiva para o regime de teletrabalho, nos termos da Lei Complementar nº 1.081 e às necessidades operacionais da Procuradoria Geral do Estado do Espírito Santo (PGE/ES);

2 - A implementação será acompanhada e ajustada continuamente para garantir os melhores resultados possíveis tanto para os servidores quanto para a administração pública;

3 - A autorização para o regime deverá ser expressa pela chefie imediata, mediante justificativa formal e individualizada de interesse público (art. 17, parágrafo único);

4 - Será considerado apto ao Regime de Teletrabalho o servidor que, no Formulário de Análise de Aptidão, obtiver atendimento dos critérios preenchidos nos quadrantes "quase sempre" e "sempre";

4.1 - Será vedado o regime quando o servidor possuir 02 (dois) ou mais períodos aquisitivos de férias vencidos e acumulados por necessidade de serviço;

5 - Fica estabelecida como padrão a modalidade de execução híbrida de Teletrabalho no âmbito da PGE;

5.1 - O prazo máximo de vigência dos Termos de Compromisso será de 12 (doze) meses, podendo esse prazo ser prorrogado por iguais e sucessivos períodos, por meio de termo aditivo, que deverá ser formulado pelo (a) servidor (a) pelo menos 15 (quinze) dias antes do término do prazo de vigência do Termo de Compromisso;

5.2 - Será aceito modelo contínuo, em casos excepcionais, desde que possua justificativa formal e individualizada de interesse público com ratificação do dirigente máximo;

6 - A modalidade de execução híbrida deverá seguir as seguintes premissas:

6.1. Servidores comissionados ou efetivos que exerçam funções de chefia, caso seja concedido o regime de teletrabalho, deverão cumprir sua carga horária diária presencialmente no PGE, no mínimo 03 (três) vezes na semana, conforme dias fixados no despacho assinado pela chefia imediata;

6.2. Demais servidores comissionados ou efetivos, caso seja concedido o regime de teletrabalho, deverão cumprir sua carga horária diária presencialmente no PGE, no mínimo 02 (duas) vezes na semana, conforme dias fixados no despacho assinado pela chefia imediata;

7 - O regime de teletrabalho será realizado mediante o uso de recursos tecnológicos e o estabelecimento de metas, prazos e entregas previamente pactuados e devidamente aferidos mensalmente através do Formulário de Acompanhamento de Desempenho de Atividades - FADA, com execução de forma automatizada por meio do Portal do Servidor www.servidor.es.gov.br;

8 - Conforme inciso III, Art. 21 da LC nº 1.081/2024, destacamos que a troca de setor também acarretará descontinuidade de regime de teletrabalho pelo período de 6 meses, até que nova avaliação de aptidão possa ser realizada;

9 - As designações para o regime de Teletrabalho pactuado entre a chefia imediata e o (a) servidor (a), serão ratificadas pela Gerência Geral (Art. 24, III);

10 - Este Plano Geral de Implementação do Teletrabalho passa a vigorar a partir de 05/09/2024, ficando todos os Termos de Compromissos vigentes rescindidos em 04/09/2024.

11 - Competirá ao GARH/PGE as atribuições descritas no Art. 23 da referida lei;

12 - Para fim de implementação do Teletrabalho na PGE/ES, será publicado fluxo de procedimento para adesão ao regime.

ELABORAÇÃO E APROVAÇÃO

DIRIGENTE MÁXIMO RESPONSÁVEL PELA APROVAÇÃO DO PLANO: IURI CARLYLE DO AMARAL ALMEIDA MADRUGA

DATA E ASSINATURA DIRIGENTE MÁXIMO

Documento original assinado eletronicamente, conforme MP 2200-2/2001, art. 10, § 2º, por:

IURI CARLYLE DO AMARAL ALMEIDA MADRUGA

PROCURADOR GERAL DO ESTADO

PGE - PGE - GOVES

assinado em 04/09/2024 17:26:50 -03:00



INFORMAÇÕES DO DOCUMENTO

Documento capturado em 04/09/2024 17:29:33 (HORÁRIO DE BRASÍLIA - UTC-3)
por ELIZA MARTINS SILVA (ASSESSOR ESPECIAL NIVEL IV QCE-03 - GARH - PGE - GOVES)
Valor Legal: ORIGINAL | Natureza: DOCUMENTO NATO-DIGITAL

A disponibilidade do documento pode ser conferida pelo link: <https://e-docs.es.gov.br/d/2024-BNCHH0>