



PLANO GERAL DE IMPLEMENTAÇÃO DO TELETRABALHO
LEI COMPLEMENTAR 1.081/2024

1. **ÓRGÃO/ENTIDADE:** Instituto de Previdência dos Servidores do Estado do Espírito Santo – IPAJM.

2. **ETAPAS, CRITÉRIOS, RECURSOS E MECANISMOS NECESSÁRIOS PARA A IMPLEMENTAÇÃO DO REGIME DE TELETRABALHO.** Com base nas premissas estabelecidas na Lei nº 1.081/2024 cada chefia imediata analisará a compatibilidade do perfil do servidor requisitante para desenvolvimento das atividades em regime de Teletrabalho. Os critérios para a análise devem incluir avaliação de desempenho, produtividade, segurança da informação, capacidade técnica, habilidade de auto-organização e autogerenciamento do tempo, comprometimento com o serviço público e disponibilidade e aptidão para o uso de novas tecnologias no trabalho. Os recursos tecnológicos como computadores, softwares de comunicação e conexão de internet estável são fundamentais para o desempenho das atividades em regime de Teletrabalho. Além disso, ressaltamos a necessidade de cada chefia levar em consideração mecanismos de monitoramento e políticas claras de horários e metas, além de treinamento dos servidores para a nova modalidade.

3. **DEMONSTRAÇÃO DE VIABILIDADE DA IMPLEMENTAÇÃO DO REGIME DE TELETRABALHO.** A Política de Teletrabalho se constitui em ferramenta componente da Política de Gestão de Pessoas do Poder Executivo Estadual, e possui como objetivos: promover a gestão da produtividade e a qualidade das entregas; melhorar a qualidade de vida dos servidores e dos demais participantes; contribuir para a redução dos custos operacionais da administração pública; gerar e implementar mecanismos de avaliação e alocação de recursos; promover a cultura orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados à sociedade; estimular a utilização de tecnologias de informação e de comunicação; estimular a inovação e a melhoria contínua do ambiente organizacional; e contribuir para a melhoria de programas socioambientais.

4. **RESULTADOS POSITIVOS ESPERADOS COM A IMPLEMENTAÇÃO DO TELETRABALHO.** Ganhos de produtividade e melhoria na qualidade de vida dos servidores são os principais resultados esperados. Com os servidores realizando suas atividades em ambientes mais controlados e economizando tempo de deslocamento, acredita-se no aumento do tempo útil de trabalho que podem resultar em entregas mais céleres e de melhor qualidade. Outra possibilidade é o fato da constante avaliação e monitoramento do desempenho dos servidores em Teletrabalho trazer novos desafios e, com esses, a oportunidade de desenvolver competências e promover ajustes nos processos organizacionais.

5. **PREMISSAS BÁSICAS DE ESTRATÉGIA DE DISSEMINAÇÃO DO REGIME DE TELETRABALHO.** As premissas básicas para a estratégia de disseminação do regime de Teletrabalho incluem a análise das necessidades e expectativas dos colaboradores, a implementação de tecnologias adequadas, a garantia de segurança da informação, a oferta de treinamentos específicos, a criação de políticas claras e transparentes, o monitoramento contínuo de desempenho e satisfação, e a promoção de uma cultura organizacional que valorize a flexibilidade e a confiança. Esses elementos são essenciais para uma adoção eficaz e sustentável do Teletrabalho.

6. **DESCRIÇÃO DAS UNIDADES ADMINISTRATIVA E ATIVIDADES PASSÍVEIS DE REALIZAÇÃO DO TELETRABALHO (conforme artigo 5º da LC nº 1081/2024).** Com exceção da ASC, GPE, CAT, SLC e SRH, as demais unidades administrativas que constituem a estrutura organizacional básica do IPAJM possuem atividades passíveis de realização no regime de Teletrabalho. Entretanto, somente serão autorizadas as atividades que podem ser executadas de forma totalmente independente, que não dependem de coordenação constante e que não envolvem o manuseio de dados sensíveis ou confidenciais que exijam medidas de segurança adicionais.



7. LIMITE TOTAL DE SERVIDORES EM EXERCÍCIO NO REGIME DE TELETRABALHO. O número de servidores que poderá atuar em regime de Teletrabalho no órgão é de 100% dos servidores considerados aptos, desde que atendidos os requisitos legais estabelecidos pela LC nº 1.081/2024, atentando-se à necessidade de manutenção presencial de, no mínimo, um servidor por setor.

8. DEMAIS DISPOSIÇÕES. Será considerado apto ao Regime de Teletrabalho o servidor que, no Formulário de Análise de Aptidão (Anexo II), obtiver atendimento dos critérios preenchidos nos quadrantes “quase sempre” e “sempre”. Fica estabelecida como padrão a modalidade de execução híbrida de Teletrabalho no âmbito do IPAJM. Será aceito modelo contínuo, em casos excepcionais, desde que possua justificativa formal e individualizada de interesse público com ratificação do dirigente máximo. A modalidade de execução híbrida deverá seguir as seguintes premissas: Servidores comissionados ou efetivos que exerçam funções de chefia liberados deverão cumprir sua carga horária diária presencialmente no IPAJM 3x na semana. Demais servidores comissionados ou efetivos deverão cumprir sua carga horária diária presencialmente no IPAJM 2x na semana. 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. Conforme inciso III, Art. 21 da LC nº 1.081/2024, destacamos que a troca de setor acarretará descontinuidade de regime de Teletrabalho pelo período de 6 meses, até que nova avaliação de aptidão possa ser realizada. Este Plano Geral de Implementação do Teletrabalho passa a vigorar a partir de 01/09/2024, ficando todos os Termos de Compromissos vigentes rescindidos em 31/08/2024. Competirá à SRH/IPAJM as atribuições descritas no Art. 23 da referida lei.

Para fim de implementação do Teletrabalho no IPAJM, ficam estabelecidos 6 anexos de operacionalização, todos disponíveis no E-Docs:

Anexo I - Requerimento de Teletrabalho

Anexo II – Formulário de Análise Prévia de Aptidão

Anexo III – Despacho de resultado de Análise de Aptidão – Chefia Imediata

Anexo IV – Apreciação Legal – Checklist – SRH

Anexo V – Plano de Trabalho Inicial

Anexo VI – Termo de Compromisso

DIRIGENTE MÁXIMO RESPONSÁVEL PELA ELABORAÇÃO DO PLANO GERAL DE IMPLEMENTAÇÃO DO TELETRABALHO: JOSÉ ELIAS DO NASCIMENTO MARÇAL

JOSÉ ELIAS DO NASCIMENTO MARÇAL
PRESIDENTE EXECUTIVO DO IPAJM