

impõe a necessidade de autorização legal; sobretudo se consideradas as limitações de gastos previstas na Lei Complementar nº 173/2020; CONSIDERANDO que o Tribunal de Contas do Estado do Pará já regulamentou o teletrabalho e dispõe de recursos tecnológicos para o desempenho do trabalho remoto; CONSIDERANDO que o teletrabalho também possibilitará o alcance das nobres razões que inspiraram o nobre proponente originário; CONSIDERANDO a proposta de alteração da Resolução TCE/PA nº 19.272, de 26.5.2021, de iniciativa do Excelentíssimo Senhor Conselheiro Substituto Julival Silva Rocha com o intuito de garantir a opção ao teletrabalho para as servidoras deste Tribunal, no período subsequente à licença maternidade até a idade de quinze meses dos filhos e CONSIDERANDO, finalmente, a manifestação da Presidência, constante da Ata nº 5.788, desta data.

RESOLVE, unanimemente:

Art. 1º A Resolução nº 19.272, de 26 de maio de 2021, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 4º

Parágrafo único. A incidência do disposto no caput deverá ser compatibilizada com a opção assegurada pelo §4º do art. 11."

"Art. 7º

§1º-A. Para as servidoras que optarem pelo disposto no § 4º do art. 11, as metas previstas no § 1º deverão ser, no mínimo, 10% (dez por cento) e, no máximo, 20% (vinte por cento) superiores àquelas estipuladas para os servidores que executarem as mesmas atividades nas dependências do TCEPA.

....."

"Art. 10.

§3º As limitações previstas no caput e no § 2º não se aplicarão às servidoras que optarem pelo teletrabalho, nos termos do § 4º do art. 11."

"Art. 11.

V – que tenham filhos maiores de 15 (quinze) meses até dois anos ou sejam adotantes, até completar dois anos de adoção; (NR)

.....

§4º É assegurada à servidora a opção pelo teletrabalho no período subsequente ao término da licença maternidade até que o filho atinja a idade de 15 (quinze) meses."

"Art. 12. O teletrabalho, ressalvado o disposto no § 4º do art. 11, pode, a qualquer momento, ser interrompido: (NR)

....."

Art. 2º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Tribunal Pleno do Tribunal de Contas do Estado do Pará, em Sessão Ordinária Virtual de 22 de setembro de 2021.

RESOLUÇÃO Nº 19.272(*)

(Processo nº TC/003917/2021)

Dispõe sobre a instituição do Teletrabalho no âmbito do Tribunal de Contas do Estado do Pará

O Tribunal de Contas do Estado do Pará (TCE-PA), no uso de atribuições que lhe conferem a Constituição Federal, a Constituição Estadual e a Lei Complementar Estadual nº 081, de 26/04/2012 (Lei Orgânica do TCE-PA) e;

Considerando a necessidade de aprimorar as medidas de prevenção ao contágio pelo Coronavírus (covid-19) no âmbito deste Tribunal de Contas; Considerando a necessidade de zelar pelo princípio da eficiência, previsto no art. 37 da Constituição Federal;

Considerando a possibilidade de redução de custos operacionais e a necessidade de imprimir maior produtividade à instrução de processos de fiscalização e a outros trabalhos do TCE-PA;

Considerando as vantagens e benefícios diretos e indiretos resultantes do teletrabalho para a Administração, para o servidor e para a sociedade, Considerando, finalmente, a manifestação da Presidência, constante da Ata nº 5.771, desta data.

RESOLVE, unanimemente:

Art. 1º Fica instituído o Teletrabalho no âmbito do Tribunal de Contas do Estado do Pará, da forma como estabelecido nesta Resolução.

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 2º As atividades dos servidores do Tribunal de Contas do Estado do Pará poderão ser realizadas fora das dependências do TCE-PA, de forma remota, na modalidade de teletrabalho, observadas as diretrizes, os termos e as condições estabelecidos nesta Resolução.

Art. 3º Para os fins de que trata esta Resolução, entende-se por:

I – teletrabalho: modalidade de trabalho em que o cumprimento da jornada pelo servidor pode ser realizado fora das dependências do Tribunal de Contas, de forma remota, mediante a utilização de tecnologias de informação e de comunicação;

II – unidade: subdivisão administrativa do Tribunal de Contas do Estado do Pará dotada de gestor (Secretarias, Gabinete da Presidência, Procuradoria, Corregedoria e Ouvidoria);

III – gestor da unidade: servidor ocupante de cargo em comissão responsável pelo gerenciamento da unidade;

IV – chefia da unidade de trabalho: servidor ocupante de função gratificada responsável pela gestão da unidade de trabalho ao qual se subordinam outros servidores lotados nessa unidade; e

V – unidade de trabalho: subdivisão da unidade, onde o servidor está lotado.

Art. 4º A utilização da modalidade de teletrabalho consiste numa faculdade em função da conveniência do serviço, não caracterizando direito ou dever do servidor, sendo restrita às atribuições compatíveis com o trabalho remoto, e que, em função da característica do serviço, possibilite mensurar objetivamente o desempenho do servidor.

Parágrafo único. A incidência do disposto no caput deverá ser compatibilizada com a opção assegurada pelo §4º do art. 11.

(*) parágrafo único incluído pela Resolução nº 19.309 de 22/09/2021.

Art. 5º São objetivos do teletrabalho:

I – aumentar a produtividade e a qualidade de trabalho dos servidores;

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

III – promover mecanismos para atrair servidores, motivá-los e comprometê-los com os objetivos da instituição;

IV – contribuir para a melhoria de programas socioambientais, com diminuição de poluentes e a redução no consumo de água, esgoto, energia elétrica, papel e de outros bens e serviços disponibilizados no TCE-PA;

V – ampliar a possibilidade de trabalho aos servidores com dificuldade de deslocamento para as dependências do TCE-PA;

VI – possibilitar a melhoria da qualidade de vida dos servidores;

VII – estimular o desenvolvimento de talentos, o trabalho criativo e a inovação; e

VIII – economizar tempo e reduzir custo de deslocamento dos servidores até o local de trabalho.

Parágrafo único. A utilização da modalidade teletrabalho não deve obstruir o convívio social e laboral, a cooperação e a integração do servidor participante, incluída a pessoa com deficiência, nem embaraçar o direito ao tempo livre.

CAPÍTULO II

DOS CRITÉRIOS PARA A REALIZAÇÃO DO TELETRABALHO

Art. 6º A autorização para a realização de teletrabalho no TCE-PA observará os seguintes requisitos:

I – ser solicitada pela chefia da unidade de trabalho de lotação do servidor, mediante registro no Formulário de Planejamento e Acompanhamento de Teletrabalho a que se refere o § 1º do art. 7º desta Resolução, observada a carência do art. 10, § 2º; e

II – ser autorizada pelos Secretários das unidades, Chefe de Gabinete da Presidência, Procurador, Diretor da Ouvidoria ou Diretor da Corregedoria, no âmbito de suas competências, por prazo não superior ao disposto no art. 10. Parágrafo único. A execução de atividades em regime de teletrabalho, sem a respectiva autorização, configurará falta não justificada ao trabalho e poderá acarretar inassiduidade habitual e abandono de cargo nos termos estabelecidos na Lei nº 5.810, de 20 de janeiro de 1994.

Art. 7º As atividades de teletrabalho deverão ser previamente acordadas entre a chefia da unidade de trabalho e o servidor, com o estabelecimento de metas de desempenho, que considerem os produtos esperados, respectivos prazos de entrega e cronograma de reuniões para eventual revisão e ajustes de metas.

§1º As metas de desempenho a serem alcançadas pelo servidor serão registradas no Formulário de Planejamento e Acompanhamento de Teletrabalho (FPAT - Anexo I), e deverão ser, no mínimo, 20% (vinte por cento) superiores àquelas estipuladas para os servidores que executarem as mesmas atividades nas dependências do TCE-PA.

§1º-A. Para as servidoras que optarem pelo disposto no § 4º do art. 11, as metas previstas no § 1º deverão ser, no mínimo, 10% (dez por cento) e, no máximo, 20% (vinte por cento) superiores àquelas estipuladas para os servidores que executarem as mesmas atividades nas dependências do TCEPA.

(*) § 1º-A incluído pela Resolução nº 19.309 de 22/09/2021.

§2º Os trabalhos acordados, nos termos do caput deste artigo, devem ser apresentados à chefia da unidade de trabalho pelo servidor em teletrabalho, em conformidade com as metas de desempenho e cronograma previamente estabelecidos.

§3º As metas pactuadas serão avaliadas ao término do período indicado no Formulário de Planejamento e Acompanhamento de Teletrabalho, não substituindo as avaliações de desempenho do servidor em estágio probatório ou em progressão funcional nos sistemas próprios.

§4º A chefia da unidade de trabalho deverá se manifestar sobre os trabalhos apresentados pelo servidor, em até trinta dias do fim do prazo acordado, podendo recusá-los mediante justificativa fundamentada.

§5º É vedada a contribuição voluntária ou remunerada de terceiros, servidores ou não, para o cumprimento das metas estabelecidas. §6º Ao assinar o FPAT, o servidor estará declarando que a instalação na qual exercerá suas atividades de trabalho remoto atende às exigências ergonômicas, nos termos do art. 15, inciso IX desta Resolução.

Art. 8º O alcance das metas de desempenho pelos servidores em regime de teletrabalho equivalerá ao cumprimento da respectiva jornada de trabalho, com frequência integral, e será considerado para todos os fins de direito, incluído o auxílio alimentação.

§1º Caso o servidor participante do teletrabalho não atinja as metas de desempenho inicialmente estabelecidas, deverá apresentar à chefia da unidade de trabalho justificativa que fundamente o não atingimento.

§2º No caso de ser aceita a justificativa apresentada pelo servidor, ficará permitida, a critério da chefia da unidade de trabalho, a concessão do complemento da meta.

§3º O servidor que não atingir a meta de produtividade estabelecida, de forma injustificada por 2 (dois) meses consecutivos ou por 3 (três) meses alternados, será excluído do teletrabalho pelo período mínimo de 01 ano, devendo o gestor da unidade comunicar o fato à Secretaria de Gestão de Pessoas.

Art. 9º É vedada a atuação no regime de teletrabalho de servidor que:

I – tenha subordinados;

II – ocupe função gratificada ou cargo em comissão de direção ou chefia;

III – tenha sofrido penalidade disciplinar nos dois anos anteriores à indicação;

IV – tenha retornado ao trabalho presencial por descumprimento aos deveres previstos nesta Resolução; e

V – cumpra estágio probatório e não tenha completado 1/3 (um terço) do período necessário à conclusão do referido estágio.

Parágrafo único. O teletrabalho não exclui a participação do servidor em reuniões, cursos ou eventos institucionais.

Art. 10. O regime de teletrabalho deverá observar o prazo máximo de 6 (seis) meses e a limitação da quantidade de servidores, por unidade, em até 30% (trinta por cento) de sua lotação efetiva, com exceção da Secretaria de Controle Externo, que pode chegar a 50% (cinquenta por cento)