



PLANO GERAL DE IMPLEMENTAÇÃO DO TELETRABALHO
LEI COMPLEMENTAR 1.081/2024

1. ÓRGÃO/ENTIDADE:

Instituto de Atendimento Socioeducativo do Espírito Santo - IASES

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

Será efetivada por cada diretoria deste órgão análise das atividades passíveis de serem realizadas em regime de teletrabalho. Com base nas premissas estabelecidas na Lei Complementar nº 1.081/2024 cada chefia imediata analisará 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 que cada chefia leve 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

Levando em consideração os aspectos tecnológicos, operacionais, legais, financeiros e de recursos humanos, a implementação do regime de teletrabalho pode trazer inúmeros benefícios, como a gestão da produtividade, qualidade das entregas, redução de custos, melhora da qualidade de vida dos servidores, promovendo a cultura orientada por resultados com foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados.

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

O Instituto de Atendimento Socioeducativo do Espírito Santo é o órgão responsável por fazer gestão e execução das medidas socioeducativas aos adolescentes em conflito com a lei no Estado por meio dos programas de atendimento em meio fechado, semiliberdade e meio aberto.

Durante os estudos de implementação e monitoramento do modelo de teletrabalho foram ponderados os pontos críticos já enfrentados na atual prática e os objetivos institucionais a médio e longo prazo. Neste sentido, estima-se que:

1. Associado à modernização dos processos de trabalho e novas implementações tecnológicas, os processos se tornem mais céleres e a produtividade dos servidores possa ser ampliada. Atualmente os gestores podem planejar e monitorar as atividades de suas equipes por meio das avaliações individuais de desempenho. No que pese não existir premissas legais específicas para produtividade adicional para os servidores em regime de teletrabalho.
 2. A melhoria na qualidade de vida dos servidores será avaliada através de pesquisas de satisfação e bem-estar, avaliação sobre o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, com análise de redução de estresse ou afastamentos relacionados a saúde mental e física.
- É importante considerar que esses fatores estão interligados. A melhoria na qualidade de vida dos servidores pode levar ao aumento da produtividade, que por sua vez pode resultar em economia e racionalização dos gastos públicos.

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

Em atendimento ao Art. 5º, as unidades/gerências/setores, está prevista em conformidade com as atribuições, atividades de trabalho e dos processos organizacionais de cada um, conforme especificado nos decretos vigentes, bem como instruções de serviços que compõem a estrutura organizacional básica do IASES.

Unidades/gerências e setores vinculados à DAF, DAE e DSE

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 aptos, desde que atendidos os requisitos legais estabelecidos pela LC nº 1.081/2024, vedado os cargos em comissão e funções gratificadas, descritos no Anexo I, se atentando à necessidade de manutenção presencial de, no mínimo, um servidor por setor.

8. DEMAIS DISPOSIÇÕES

1. 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”.
2. Fica estabelecida como padrão a modalidade de execução híbrida de Teletrabalho no âmbito do IASES, onde os servidores que estiverem aptos, deverão comparecer 3 (três) vezes na semana de forma presencial.
3. 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.
4. Cabe o acompanhamento das atividades do servidor, pela chefia imediata, no mínimo semanalmente, conforme Art.19.
5. Conforme Art. 21, inciso III, 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.
6. Servidores que se enquadram no Art. 9º, VII, alínea a), b) e c), estão impossibilitados em realizar o modalidade de teletrabalho, bem como os cargos comissionados e funções gratificadas especificadas no Anexo I.
7. Este Plano Geral de Implementação do Teletrabalho passa a vigorar a partir de 03/09/2024.
8. Após assinatura do termo de compromisso, o período de vigência do regime de teletrabalho será de 12 (doze) meses, cabendo o dirigente máximo do órgão, a suspensão a qualquer tempo.
9. Competirá ao GRH/IASES as atribuições descritas no Art. 23 da referida lei.
10. Para fim de implementação do Teletrabalho no IASES, ficam estabelecidos 5 anexos de operacionalização:

Anexo I – Listagem de cargos comissionados e funções gratificadas vetadas para realização da modalidade de teletrabalho

Anexo II – Formulário de Análise Prévia de Aptidão

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

Anexo IV – Plano de Trabalho Inicial

Anexo V – Termo de Compromisso

Elaboração de requerimento próprio de solicitação de adesão ao Teletrabalho à chefia imediata

ELABORAÇÃO E APROVAÇÃO

DIRIGENTE MÁXIMO RESPONSÁVEL PELA APROVAÇÃO DO PLANO: DIRETOR GERAL - FÁBIO MODESTO DE AMORIM FILHO

DATA E ASSINATURA DIRIGENTE MÁXIMO

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

FABIO MODESTO DE AMORIM FILHO

DIRETOR-GERAL

IASES - IASES - GOVES

assinado em 02/09/2024 14:42:04 -03:00



INFORMAÇÕES DO DOCUMENTO

Documento capturado em 02/09/2024 14:42:04 (HORÁRIO DE BRASÍLIA - UTC-3)

por MAYARA WETLER CHRIST (GERENTE - GRH - IASES - 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-WZF9G3>