

Diário Oficial Número: 28269

Data: 21/06/2022

Título: DECRETO1413 22

Categoria: » PODER EXECUTIVO » DECRETO

Link permanente:

<https://www.iomat.mt.gov.br/portal/visualizacoes/html/16854/#e:16854/#m:1358413>

**DECRETO Nº 1.413,
JUNHO**

**DE 20 DE
DE 2022.**

Regulamenta a modalidade do teletrabalho aos servidores que tenham filho, cônjuge ou ascendente em primeiro grau com deficiência que lhes sejam dependentes, nos termos da Lei Complementar nº 709, de 20 de dezembro de 2021, e dá outras providências.

O GOVERNADOR DO ESTADO DE MATO GROSSO,
no uso de suas atribuições, conferidas pelo artigo 66, inciso III, da Constituição Estadual; e

CONSIDERANDO a Lei Complementar nº 709, de 20 de dezembro de 2021, que estabelece a modalidade de teletrabalho como uma das formas de cumprimento da jornada de trabalho no âmbito do Poder Executivo do Estado de Mato Grosso,

CONSIDERANDO a necessidade de a Administração Pública estabelecer mecanismos de proteção e integração das Pessoas com Deficiência - PCD,

DECRETA:

Art. 1º Este Decreto regulamenta a modalidade do teletrabalho como uma das formas de cumprimento da jornada

dos servidores que tenham filho, cônjuge ou ascendente em primeiro grau com deficiência que lhes sejam dependentes, no âmbito da Administração Pública Direta e Indireta do Estado de Mato Grosso.

Parágrafo único Para fins de aplicação deste Decreto, o termo “servidor” refere-se aos ocupantes de cargos públicos efetivos civis e, no que couber, aos empregados públicos.

Seção I

Das Disposições Gerais

Art. 2º Deverão ser observados, para a adoção do teletrabalho de que trata este Decreto, os seguintes requisitos:

- I - a comprovação de elegibilidade atestada pela Perícia Médica Oficial do Estado;
- II - autorização pela autoridade máxima do órgão ou entidade, publicada no Diário Oficial do Estado; e
- III - formalização do Termo de Adesão e apresentação do Plano de Trabalho Individual.

§ 1º Apresentado laudo médico em que conste a doença ou condição caracterizadora de deficiência na forma da lei, a Perícia Médica Oficial do Estado terá o prazo de 10 (dez) dias úteis para analisá-lo.

§ 2º A apresentação de laudo médico falso ou sabidamente não qualificável como caracterizador de deficiência na forma da lei ensejará a cassação do regime de teletrabalho e abertura de processo administrativo disciplinar.

Art. 3º Fica vedado o teletrabalho:

- I - nas unidades que não possuam métodos objetivos de mensuração da produtividade da atividade e do servidor.
- II - para os cargos cuja natureza das atribuições legais:
 - a) exijam a presença física do servidor para o cumprimento do serviço;
 - b) exijam maior interação presencial com outros servidores ou com os usuários do serviço;

- c) sejam desempenhadas externamente às dependências do órgão ou entidade;
- d) não sejam passíveis de mensuração objetiva em relação às metas, desempenho e resultados a serem atingidos.

III - para os servidores que:

- a) trabalhem em escala de plantão;
- b) tenham sido desligados do teletrabalho em razão do descumprimento das obrigações previstas neste Decreto nos últimos 12 (doze) meses;
- c) sejam ocupantes de cargos de direção ou de chefia;
- d) estejam em cumprimento de estágio probatório.

Art. 4º O servidor elegível para a concessão do teletrabalho nos termos deste Decreto poderá optar pela sua realização em um dos seguintes regimes:

I - híbrido: com a alternância do cumprimento da jornada de trabalho de forma presencial de 02 (dois) dias na semana ou 4 (quatro) horas diárias no ambiente de trabalho e as demais em teletrabalho; ou

II - integral: com o cumprimento da jornada de trabalho presencial de 02 (dois) dias ao mês no ambiente de trabalho e os demais em teletrabalho.

Seção II

Do Plano de Trabalho Individual

Art. 5º O plano de trabalho individual deverá ser elaborado em consonância com o Planejamento Estratégico do órgão ou entidade e ser proposto pela chefia imediata ao servidor, contendo, no mínimo, os seguintes requisitos:

I - identificação do servidor, incluindo matrícula, cargo, jornada de trabalho, e os meios pelos quais permanecerá comunicável;

II - prazo de duração e regime (híbrido ou integral) de teletrabalho;

III - periodicidade de cumprimento de jornada presencial e cronograma de reuniões para avaliação e eventual revisão e ajustes de metas;

IV - descrição das atividades e as metas a serem alcançadas;

V - termo de compromisso firmado pelo servidor dando ciência das obrigações a serem cumpridas.

§ 1º Os servidores que tenham filho, cônjuge ou ascendente em primeiro grau com deficiência que lhes sejam dependentes farão jus à redução de 25% (vinte e cinco por cento) da produtividade exigida aos demais servidores que desempenhem atividades equivalentes em regime presencial.

§ 2º O servidor poderá permanecer em teletrabalho pelo prazo de 1 (um) ano, sendo permitida a renovação sequencial.

Art. 6º A da jornada do servidor em teletrabalho será aferida considerando o cumprimento das metas de produtividade, prazos e comparecimento às atividades presenciais estabelecidas no plano de trabalho.

§ 1º A jornada presencial deverá ser registrada pelo servidor no Sistema Biométrico de Controle de Frequência - WEBPonto, em observância ao disposto no Decreto nº 554, de 03 de julho de 2020.

§ 2º Os servidores em teletrabalho não farão jus ao recebimento de adicional noturno, horas extraordinárias, formação de banco de horas ou qualquer outro benefício decorrente do cumprimento de jornada.

Seção III

Dos Deveres e Responsabilidades

Art. 7º São deveres do servidor em teletrabalho:

I - providenciar a infraestrutura física e tecnológica necessária e adequada, que permita a execução de suas atividades e o tráfego seguro e tempestivo de informações.

II - cumprir integralmente com a produtividade, prazos de entrega e demais pactuações estabelecidas no plano de trabalho;

III - estar disponível para comunicação, de acordo com a carga horária devida e horário oficial de expediente do órgão ou

entidade, ressalvada a possibilidade de previsão diversa em razão da especificidade da atividade realizada;

IV - consultar diariamente a sua caixa postal de correio eletrônico institucional e manter-se conectado aos meios de comunicação informados no plano de trabalho;

V - comparecer às eventuais obrigações presenciais cuja convocação tenha ocorrido com antecedência mínima de 02 (dois) dias úteis;

VI - comunicar tempestivamente à chefia imediata as ocorrências que possam atrasar ou prejudicar o cumprimento do plano de trabalho sob sua responsabilidade;

VII - preservar o sigilo das informações e documentos sob sua custódia observando as normas internas de segurança da informação e da comunicação.

Art. 8º São deveres da chefia imediata:

I - propor o plano de trabalho do servidor em consonância com o plano estratégico da instituição;

II - realizar o acompanhamento periódico das entregas acordadas;

III - avaliar a qualidade dos trabalhos apresentados.

Seção IV

Da renovação, suspensão e desligamento do teletrabalho

Art. 9º O servidor elegível será desligado do teletrabalho nas hipóteses previstas em lei e poderá ter o direito suspenso ou não renovado nas situações em que:

I - o filho com deficiência passe a frequentar unidade de ensino em tempo integral;

II - a pessoa com deficiência de que trata o art. 1º deste Decreto esteja sob cuidados de um abrigo, lar ou mora em domicílio de terceiros;

III - a pessoa com deficiência esteja em unidade hospitalar que não permita o acompanhamento em tempo integral; ou

IV - qualquer outra situação em que o servidor deixe de despender cuidados diretos à pessoa com deficiência.

Seção V

Das Disposições Finais

Art. 10 A participação do servidor no teletrabalho não gera direito a qualquer tipo de ajuda de custo, indenização ou diárias a serem arcados pelo Poder Público, em razão da necessidade de aquisição de bens ou serviços destinados à prestação do trabalho remoto, convocação ordinária ou eventual, desligamento de ofício ou demais despesas que vierem a decorrer em razão da modalidade.

Art. 11 Ao seu exclusivo critério, o servidor que tenha assegurado o direito à concessão de licença pela perícia médica para tratamento da própria saúde ou por motivo de doença em pessoa da família poderá cumprir a sua jornada de trabalho em regime de teletrabalho na forma deste Decreto, desde que:

I - haja requerimento expreso manifestando o interesse em manter suas atividades em regime de teletrabalho;

II - a realização das atividades em teletrabalho não prejudique, em nenhuma forma, o tratamento de saúde a ser realizado; e

III - seja observada a equivalência entre o prazo de inclusão no teletrabalho e o de afastamento concedido após realização regular da perícia médica.

Art. 12 Quando ambos os pais ou responsáveis do dependente com deficiência a que alude o art. 1º deste Decreto forem servidores públicos estaduais efetivos apenas um terá direito à inclusão no regime de teletrabalho.

Art. 13 Caberá à autoridade máxima do órgão ou entidade efetuar a suspensão parcial ou total do teletrabalho caso seja constatado o não atendimento às diretrizes estabelecidas neste Decreto.

Art. 14 A SEPLAG expedirá Instrução Normativa estabelecendo as demais regras e procedimentos a serem observados por todos os órgãos e entidades do Poder Executivo Estadual para implantação do teletrabalho, no prazo de 15 (quinze) dias contados da data da publicação deste Decreto.

Art. 15 Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Palácio Paiaguás em Cuiabá, 20 de junho de 2022,
201º da Independência e 134º da República.



MAURO MENDES
Governador do Estado



ROGÉRIO LUIZ GALLO
Secretário-Chefe da Casa Civil



BASILIO BEZERRA GUIMARÃES DOS SANTOS
Secretário de Estado de Planejamento e Gestão