

PORTARIA PR N. 51, DE 03 DE FEVEREIRO DE 2021

Dispõe sobre a instituição do regime permanente de teletrabalho, no âmbito da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo - FAPESP.

O **PRESIDENTE DA FUNDAÇÃO DE AMPARO À PESQUISA DO ESTADO DE SÃO PAULO**, no uso de suas atribuições legais, tendo em vista o quanto deliberado pelo Conselho Técnico-Administrativo - CTA, em reunião realizada em 26 de janeiro de 2021,

Considerando que da experiência com a adoção do regime de teletrabalho no período de emergência advieram resultados satisfatórios para a Fundação, como o aumento da produtividade e a melhoria na prestação de serviços;

Considerando os ganhos ambientais decorrentes da redução da circulação de veículos de passeio, uso de transporte coletivo, do consumo de energia elétrica, água, esgoto, papel e outros materiais e serviços;

E considerando a significativa redução de despesas de custeio estimadas com a necessidade da implantação e adesão ao regime de teletrabalho;

Edita a seguinte Portaria:

Art. 1º Fica instituído o regime permanente de teletrabalho no âmbito da FAPESP.

Parágrafo único. Poderão se submeter ao regime permanente de teletrabalho ora instituído os empregados permanentes e comissionados.

Art. 2º Considera-se regime de teletrabalho, para os fins desta Portaria, aquele em que os empregados cumprem suas jornadas em local diverso das instalações da FAPESP, com comparecimento presencial obrigatório na frequência mínima definida pela autoridade competente.

§ 1º O regime de teletrabalho definido no "caput" deste artigo caracteriza-se pela execução das tarefas habituais e rotineiras desenvolvidas pelo empregado, execução de projetos ou de tarefas específicas, compatíveis com as atribuições do emprego, da sua unidade de trabalho e com o regime não presencial, mediante o uso de tecnologias de informação e comunicação.

§ 2º A execução de ações que, por sua própria natureza, constituam trabalho externo não caracteriza, por si, atividade em regime de teletrabalho.

Art. 3º Sem prejuízo de outros requisitos e condições fixados no exercício das competências definidas nesta Portaria, a implementação do regime de teletrabalho pressupõe:

I - a fixação de metas para a realização dos trabalhos;

II - que o desempenho possa ser objetivamente mensurado;

III - o não prejuízo ao regular funcionamento da unidade de trabalho e ao atendimento ao público;

IV - o registro eletrônico das atividades desenvolvidas para fins de apuração objetiva do desempenho; e

V - o comparecimento periódico à sua unidade de trabalho, nos termos das escalas previstas no art. 10 desta Portaria, e sempre que houver convocação.

§ 1º A fixação e os critérios de mensuração objetiva de desempenho deverão ser reavaliados periodicamente, de forma a garantir o contínuo incremento da produtividade e a adequação do regime de teletrabalho.

§ 2º Sem prejuízo dos dias de comparecimento periódico, o empregado deverá estar apto a atender à convocação para comparecimento presencial, no dia e horário fixados pela chefia imediata ou mediata, desde que avisado com, no mínimo, 24 (vinte e quatro) horas de antecedência.

Art. 4º São atribuições da Gerência de Recursos Humanos:

I - acompanhar as diretrizes e normas gerais fixadas nessa Portaria, incluindo os requisitos mínimos, condições e restrições à adesão pelo empregado, bem como condutas vedadas no regime de teletrabalho, sem prejuízo da previsão de outras restrições ou vedações a serem fixadas pelos gestores, em função das especificidades de cada área;

II - supervisionar a implantação do regime de teletrabalho permanente na Fundação;

III - validar e acompanhar as metas de redução de despesas projetadas com a implementação do regime de teletrabalho na Fundação;

IV - orientar a transparência das ações do regime de teletrabalho, a serem observadas pelas áreas;

V - orientar as áreas; e

VI - dirimir os casos omissos, em conjunto com a Comissão Orientadora de Políticas de Recursos Humanos – COP-RH.

Art. 5º São atribuições da Gerência de Informática:

I - a proposição de estratégias inovadoras e soluções tecnológicas para o regime permanente de teletrabalho; e

II - a coordenação e orientação para garantia da infraestrutura tecnológica necessária à operacionalização do teletrabalho, em especial das ferramentas de apoio para execução, monitoramento e avaliação do desempenho individual e da unidade.

Art. 6º Os Gestores deverão, no âmbito das suas respectivas áreas, adotar o regime de teletrabalho para as atividades que, por sua natureza ou meio de produção, sejam passíveis de realização à distância, com ganhos de eficiência para a instituição.

§ 1º Em decorrência do disposto no “caput”, as áreas deverão, observadas as normas constantes desta Portaria e as regras e diretrizes gerais fixadas pela direção, adotar, como regra, o regime de teletrabalho para os empregados cujas atividades ou unidades de trabalho sejam elegíveis à execução do trabalho sob esse regime.

§ 2º Na impossibilidade ou havendo razões para, de forma excepcional, não se adotar o regime de teletrabalho para os empregados de que trata o § 1º deste artigo, o gestor da área deverá encaminhar sua posição, com os devidos argumentos e justificativas, para avaliação da Direção.

Art. 7º A implementação do regime permanente de teletrabalho nas áreas da Fundação dependerá da publicação de Portaria do CTA, dispondo sobre:

I - a fixação de regras específicas aplicáveis ao regime de teletrabalho nas áreas da Fundação, respeitadas as normas constantes desta Portaria e as regras e diretrizes gerais fixadas;

II - a definição das atividades e unidades elegíveis à realização do teletrabalho;

III - a aprovação das metas da unidade elegível para o teletrabalho;

IV - a orientação para definição dos planos de trabalho e dos instrumentos de acompanhamento;

V - a diretriz dos perfis elegíveis para ingresso no regime de teletrabalho; e

VI - a fixação da escala ou das alternativas de escala dos empregados, dentre as hipóteses previstas no art. 10 desta Portaria, bem como estabelecer requisitos ou condicionantes distintas para a adesão a cada uma das escalas semanais de teletrabalho.

Art. 8º Compete à chefia imediata, com concordância da gerência ou equivalente, e observadas as normas desta Portaria e demais regras e diretrizes fixadas pela Fundação:

I - indicar os empregados elegíveis para adesão ao regime de teletrabalho;

II - elaborar e pactuar os planos de trabalho com os empregados;

III - acompanhar o andamento das atividades no regime de teletrabalho;

IV - definir a escala dos empregados, observado o disposto no art. 10 desta Portaria e eventuais definições e restrições contidas em Portaria do CTA, expedida com fundamento no art. 7º, inciso VI, desta Portaria;

V - convocar os empregados para atividades presenciais, sempre que necessário; e

VI - oferecer as condições e buscar soluções para a viabilização e melhoria constante do regime permanente de teletrabalho, com o apoio da chefia mediata.

Parágrafo único. O acompanhamento das atividades no regime de teletrabalho deverá possibilitar a apuração objetiva do desempenho dos empregados, bem como de suas respectivas unidades.

Art. 9º Na definição para atuação no regime de teletrabalho, a chefia imediata deverá observar o perfil profissional dos empregados, de forma a promover e capacitar as seguintes características:

I - organização: capacidade de estruturar suas atribuições, estabelecendo prioridades;

II - autonomia: capacidade de atuar com disciplina e comprometimento sem acompanhamento presencial;

- III - orientação para resultados: capacidade de atentar aos objetivos e trabalhar para alcançá-los, observados sempre os prazos previamente estabelecidos;
- IV - controle de qualidade: capacidade de avaliar criticamente o trabalho realizado e alcançar com qualidade os objetivos fixados;
- V - integração do trabalho: capacidade de alinhar tarefas individuais com a equipe e chefia, tornando o trabalho mais efetivo e sem sobreposição e/ou retrabalho.

Art. 10. Os empregados em regime de teletrabalho deverão cumprir uma das seguintes escalas semanais de trabalho:

- I - 4 (quatro) dias de trabalho à distância e 1 (um) dia de trabalho presencial;
- II - 3 (três) dias de trabalho à distância e 2 (dois) dias de trabalho presencial;
- III - 2 (dois) dias de trabalho à distância e 3 (três) dias de trabalho presencial; ou
- IV - 1 (um) dia de trabalho à distância e 4 (quatro) dias de trabalho presencial.

Parágrafo único. Nos dias em que o gerente estiver em teletrabalho, o seu substituto deverá cumprir a jornada de trabalho de forma presencial.

Art. 11. A adesão dos empregados eleitos para o regime de teletrabalho é facultativa, devendo ser formalizada mediante o preenchimento de formulário próprio e especificação das atividades a serem realizadas em aditivo ao contrato de trabalho, observadas as seguintes condições:

- I - pactuação de plano de trabalho contendo atividades passíveis de serem objetivamente mensuradas, bem como as demais condições específicas a que se submeterá o empregado, incluindo o estabelecimento do regime de assiduidade;
 - II - indicação do local do teletrabalho, podendo o empregado optar por indicar sua residência ou outro local compatível com o cumprimento das normas e condições gerais e específicas fixadas para o regime, em especial observância de prazo fixado para atendimento à convocação para comparecimento presencial; e
 - III - subscrição de compromisso de realização das metas desempenho e demais condições fixadas.
- Parágrafo único. A prestação de serviços em regime de teletrabalho poderá ser executada, eventualmente, em local diverso do pactuado, mediante prévia e expressa autorização da chefia imediata.

Art. 12. O ingresso no regime de teletrabalho não constitui direito do empregado.

Parágrafo único. A adesão ao regime de teletrabalho poderá ser revertida em função:

- I - da conveniência ou necessidade do serviço;
- II - da inadequação ao regime;
- III - do desempenho inferior ao estabelecido;
- IV - da desistência do empregado; e/ou
- V - de informação acerca de fundados indícios de violação às regras e condições do teletrabalho pactuado, até sua devida apuração.

Art. 13. A inobservância injustificada de requisito ou condição do regime de teletrabalho poderá ensejar, nos termos definidos em Portaria e nos atos normativos específicos expedidos pela

Fundação, e expressamente fixados no plano de trabalho, a caracterização do descumprimento da jornada de trabalho pelo empregado.

Art. 14. Os responsáveis pelas gerências ou equivalentes deverão apresentar à Direção/CTA, no prazo de 90 (noventa) dias, a contar da publicação desta Portaria, balanço da implantação do regime permanente de teletrabalho em suas respectivas áreas.

Art. 15. As regras de teletrabalho contidas nas Portarias PR n. 37, de 17 de março de 2020, e Portaria CTA n. 14, de 17 de março de 2020, permanecem inalteradas e válidas enquanto durar o período de emergência decorrente da COVID-19, sem prejuízo da implantação das regras previstas nesta Portaria, naquilo que com elas não conflitarem.

Art. 16. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

São Paulo, 03 de fevereiro de 2021.



MARCO ANTONIO ZAGO
Presidente

(Proc.: 20/312-M)