PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO PARÁ
GABINETE DA PRESIDÊNCIA

PORTARIA Nº 2897-GP, DE 17 DE JUNHO DE 2019

Institui o Projeto Experimental de Teletrabalho, no âmbito do Poder Judiciário do Estado do Pará e dispõe sobre sua regulamentação e funcionamento.

O Presidente do Tribunal de Justiça do Estado do Pará, no uso de suas atribuições legais,

CONSIDERANDO as novas tecnologias implementadas no âmbito do Poder Judiciário do Estado do Pará, especialmente a implantação do processo eletrônico judicial e administrativo, o que possibilita a realização do trabalho remoto ou a distância, com o uso de ferramentas modernas de informação e comunicação;

CONSIDERANDO que o Poder Judiciário do Estado do Pará deve adotar políticas e ações de modernização de sua administração, a fim de cumprir o princípio constitucional da eficiência, à luz do artigo 37, da Constituição da República Federativa do Brasil;

CONSIDERANDO que o aprimoramento contínuo da gestão de pessoas é um dos macrodesafios do Poder Judiciário Nacional, conforme preconizado na Resolução CNJ n. 198/2014, compreendendo a necessidade premente de motivar e comprometer as pessoas, bem como buscar a melhoria e o aperfeiçoamento do clima organizacional e qualidade de vida dos servidores, principalmente no que concerne à redução dos deslocamentos pela

cidade, contribuindo para a mobilidade urbana e os consequentes reflexos de incremento da produtividade;

CONSIDERANDO as vantagens e benefícios diretos e indiretos resultantes do teletrabalho para a Administração Pública, para o servidor e para a sociedade e, também, os novos paradigmas de gestão administrativa e judicial, insculpidos no Planejamento Estratégico/TJPA, construído para o período de 2015-2020;

CONSIDERANDO que a Lei Nacional n. 12.551/2011 reconhece a equiparação dos efeitos jurídicos do trabalho realizado a distância àqueles exercidos mediante subordinação pessoal e direta;

CONSIDERANDO a experiência bem-sucedida nos órgãos do Poder Judiciário Nacional que já adotaram a presente medida, a exemplo do Tribunal Superior do Trabalho, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, dos Tribunais Regionais Federais da 3ª e 4ª Região e dos Tribunais de Justiça Estaduais de São Paulo, Minas Gerais, Pernambuco, Mato Grosso do Sul e Santa Catarina, dentre outros;

CONSIDERANDO o princípio da economicidade, a necessidade de otimização dos recursos disponíveis e a política de sustentabilidade ambiental desta Instituição, com a redução de custos com energia elétrica, materiais de consumo permanente e de expediente e espaço físico;

CONSIDERANDO a alta rotatividade de servidores, o que gera custos contínuos de contratação e treinamento para a Administração, e a busca do Poder Judiciário do Estado do Pará em prover meios eficientes para valorizar, motivar e estimular a permanência e o comprometimento do servidor com os objetivos e valores da Instituição;

CONSIDERANDO que tais meios eficientes são capazes de alcançar melhores resultados em relação às metas e baixas processuais;

CONSIDERANDO o disposto na Resolução CNJ n. 227, de 15 de junho de 2016, que regulamenta o teletrabalho no Poder Judiciário;

CONSIDERANDO a necessidade de regulamentar o projeto experimental de teletrabalho, no âmbito do Poder Judiciário do Estado do Pará, de modo a definir critérios e requisitos para sua prestação, bem como assegurar a avaliação da gestão e dos seus resultados,

RESOLVE:

Instituir o Projeto Experimental de Teletrabalho no âmbito dos órgãos do Poder Judiciário do Estado do Pará, no período compreendido entre 01 de agosto de 2019 a 01 de fevereiro de 2020, podendo ser prorrogado por igual período.

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º As atividades dos servidores dos órgãos do Poder Judiciário do Estado do Pará poderão ser executadas a distância, em local diverso das dependências físicas da unidade judicial ou administrativa de lotação do servidor, de forma remota, na modalidade de teletrabalho, observadas as diretrizes, os termos e condições estabelecidos neste regulamento.

Parágrafo único. Não se enquadram no conceito de teletrabalho as atividades que, em razão da natureza do cargo ou das atribuições da unidade de lotação, são desempenhadas externamente às dependências do órgão.

Art. 2º Para os fins de que trata esta Portaria, define-se:

I - teletrabalho: modalidade de trabalho executada, em parte ou em sua totalidade, em local diverso daquele estabelecido pela administração para a

realização do trabalho presencial atribuído à unidade de lotação, mediante a utilização de tecnologias de informação e de comunicação;

II – unidade: subdivisão administrativa do Poder Judiciário dotada de gestor;

III - gestor da unidade: magistrado ou servidor ocupante de cargo em comissão ou função comissionada responsável pelo gerenciamento da unidade;

IV - chefia imediata: servidor ocupante de cargo em comissão ou função comissionada que desempenhe atividade de natureza gerencial, o qual se reporta diretamente a outro servidor com vínculo de subordinação.

Art. 3º São objetivos do teletrabalho:

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

II – promover mecanismos para atrair, motivar e comprometer servidores com os objetivos da Instituição;

III – economizar tempo e reduzir custo de deslocamento dos servidores até o local de trabalho;

IV – contribuir para política de sustentabilidade ambiental desta Instituição, com a diminuição de poluentes e a redução no consumo de água, esgoto, energia elétrica, papel e de outros bens e serviços disponibilizados nos órgãos do Poder Judiciário do Estado do Estado do Pará;

V – ampliar a possibilidade de trabalho aos servidores com dificuldade de deslocamento;

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

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

Art. 4º O regime de teletrabalho é de adesão facultativa, pautada pelos critérios da conveniência e da oportunidade do gestor da unidade e da Administração, não se constituindo, portanto, direito ou dever do servidor.

Parágrafo único. O projeto experimental do teletrabalho abrange exclusivamente os processos que tramitam pelo Sistema Pje.

CAPÍTULO II

DAS CONDIÇÕES PARA REALIZAÇÃO DO TELETRABALHO

Art. 5º Compete ao gestor da unidade indicar, entre os servidores interessados, aqueles que atuarão em regime de teletrabalho, observados os requisitos e condições estabelecidas nesta Portaria e condicionada à aprovação formal da Presidência do Tribunal de Justiça.

Art. 6º É vedada a realização de teletrabalho pelos servidores que:

I - estejam em estágio probatório;

II - tenham subordinados;

III – ocupem cargo em comissão de direção ou chefia;

IV - apresentem contraindicações por motivo de saúde, constatadas em perícia médica;

V - tenham sofrido penalidade disciplinar nos dois anos anteriores à indicação;

VI - estejam fora do país, salvo na hipótese de servidores que tenham direito à licença para acompanhar o cônjuge.

Art. 7º Verificada a adequação de perfil, terão prioridade, os servidores:

I - com deficiência;

II - que tenham filhos, cônjuge ou dependentes com deficiência;

III - gestantes e lactantes;

IV – que demonstrem comprometimento com as tarefas recebidas e habilidades de autogerenciamento do tempo e da organização, bem como estado de saúde compatível com as condições do teletrabalho;

V - pais com filhos de até dois anos ou adotantes até completar dois anos de adoção;

VI - com pais idosos, desde que comprovada doença grave, por meio de laudo médico oficial e apresentação de documentos que atestem ser o principal responsável pelos cuidados do genitor;

VII - idosos;

VIII - que preencham os requisitos para o gozo de licença para acompanhamento de cônjuge, consoante dispõe o art. 96 da Lei nº 5.810/94.

Parágrafo único. O servidor que estiver no gozo da licença para acompanhamento de cônjuge, caso opte pela realização do teletrabalho, deverá dela declinar, para a volta ao exercício efetivo do cargo.

Art. 8º A realização do teletrabalho ocorrerá, a título de projeto experimental, nas unidades judiciárias deste Tribunal de Justiça destacadas no Anexo desta Portaria e deverá observar as seguintes diretrizes:

I - o regime previsto nesta Portaria não deve obstruir o convívio social e laboral, a cooperação e a integração do servidor participante em regime

de teletrabalho, incluída a pessoa com deficiência, nem embaraçar o direito ao tempo livre;

II - o gestor da unidade manterá o órgão com capacidade plena de atendimento ao público externo e interno;

III – a quantidade de servidores em teletrabalho, por unidade, está limitada a 30% de sua lotação efetiva, admitida excepcionalmente a majoração para 50%, a critério da Presidência do Tribunal, cabendo ao gestor da unidade demonstrar que a medida não comprometerá o adequado funcionamento da unidade;

IV - é facultado à Administração proporcionar revezamento entre os servidores, para fins de regime de teletrabalho;

V – excepcionalmente, a Presidência poderá autorizar a realização de teletrabalho aos servidores que tiverem seu deslocamento para o local de lotação temporariamente prejudicado por situações anormais ou eventos adversos, naturais ou provocados pelo homem, desde que apresentada manifestação favorável do gestor da unidade;

VI - a adesão de servidor ao teletrabalho importa renúncia ao desempenho de labor em regime especial previsto nos artigos 137 e 138, da Lei Estadual nº 5.810 de 1994, bem como não caberá o pagamento de adicional por prestação de serviço extraordinário, nem compensação em horas para o alcance das metas previamente estipuladas.

Parágrafo único. A Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) poderá auxiliar na seleção dos servidores, orientando gestores e candidatos ao teletrabalho sobre o perfil, os objetivos e as condições de realização do trabalho a distância, devendo-se priorizar os servidores que desenvolvam atividades que demandem maior esforço individual e menor interação com outros servidores.

Art. 9º A estipulação de metas de desempenho no âmbito da unidade, alinhadas ao Plano Estratégico desta Instituição e a elaboração de plano de trabalho individualizado para cada servidor, são requisitos para a implementação do teletrabalho na unidade.

§ 1º Os gestores das unidades estabelecerão as metas e prazos a serem alcançados, observados os parâmetros da razoabilidade e visando sempre ao consenso com os servidores e devem em especial observar:

I – o alinhamento com metas nacionais divulgadas pelo Conselho Nacional de Justiça e outras ações do planejamento estratégico;

II – o alinhamento com ações fixadas pelo Tribunal de Justiça do Pará, em especial com a prática de atos voltados ao cumprimento de baixas processuais, que impactem diretamente nos indicadores de congestionamento, produtividade e atendimento à demanda do Justiça em Números.

§ 2º A meta de desempenho exigida do servidor em regime de teletrabalho deverá ser, no mínimo, 30% (trinta por cento) superior àquela estipulada para os servidores que executarem as mesmas atividades nas dependências dos órgãos do Poder Judiciário do Estado do Pará.

§ 3º O plano de trabalho a que se refere o caput deste artigo deverá contemplar:

I - a descrição das atividades a serem desempenhadas pelo servidor;

II - as metas a serem alcançadas;

III - a periodicidade em que o servidor em regime de teletrabalho deverá comparecer ao local de trabalho para exercício de suas atividades;

IV - o cronograma de reuniões com o gestor da unidade para avaliação de desempenho, bem como eventual revisão e ajustes de metas;

V - o prazo em que o servidor estará sujeito ao regime de teletrabalho, que poderá ser renovado;

VI - o endereço no qual será realizado o teletrabalho.

§ 4º Faculta-se ao servidor em regime de teletrabalho, quando entender conveniente ou necessário, prestar serviços nas dependências do órgão, hipótese em que o gestor da unidade deverá ser avisado previamente.

Art. 10. 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, excluído o auxílio transporte.

§ 1º Na hipótese de atraso injustificado no cumprimento da meta, o servidor não se beneficiará da equivalência de jornada a que alude o caput deste artigo, cabendo ao gestor da unidade estabelecer regra para a compensação, sem prejuízo do disposto no artigo 15, caput e parágrafo único, desta Portaria.

§ 2º O servidor que não atingir a meta de produtividade estabelecida, de forma injustificada, por 2 (dois) meses consecutivos ou 04 (quatro) alternados, será excluído do teletrabalho.

§ 3º Não caberá pagamento de adicional por prestação de serviço extraordinário ou qualquer outro adicional, como o noturno, tampouco compensação em horas, para o alcance das metas previamente estipuladas.

Art. 11. O teletrabalho no exterior somente será autorizado, caso o servidor preencha os requisitos para o gozo da licença para acompanhar o cônjuge.

§ 1º O pedido de teletrabalho no exterior deverá ser instruído com os elementos que comprovem o preenchimento dos respectivos requisitos e será apreciado pela Presidência do Tribunal de Justiça.

§ 2º As exigências contidas nos incisos II e VI do artigo 14 desta Portaria ficam afastadas na hipótese de realização de teletrabalho no exterior.

Art. 12. São atribuições da chefia imediata, em conjunto com o gestor da unidade, acompanhar o trabalho dos servidores em regime de teletrabalho, monitorar o cumprimento das metas estabelecidas e avaliar a qualidade do trabalho apresentado.

CAPÍTULO III

DIREITOS E DEVERES DOS SERVIDORES

Art. 13. Os efeitos jurídicos do trabalho realizado a distância equiparam-se àqueles decorrentes da atividade laboral exercida mediante subordinação pessoal e direta, nas dependências dos órgãos do Poder Judiciário do Estado do Pará.

Parágrafo único. Durante o período de realização do projeto experimental o teletrabalhador não poderá gozar férias ou licença prêmio.

§ 1º As licenças para tratamento de saúde e os demais eventos relacionados à vida funcional dos servidores em teletrabalho deverão ser formalizados administrativamente, a fim de assegurar direitos e responsabilidades.

§ 2º Será resguardada a privacidade do domicílio e das informações de contato do servidor frente ao público externo.

Art. 14. Constitui dever do servidor participante do teletrabalho:

I - cumprir, no mínimo, a meta de desempenho estabelecida, dentro dos prazos fixados e com a qualidade exigida pela chefia imediata ou gestor da unidade;

II - atender às convocações para comparecimento às dependências da sua unidade de lotação, sempre que houver necessidade da unidade ou interesse da administração;

III - manter, no horário de expediente, telefones de contato e contas de correio eletrônico devidamente atualizados e ativos;

IV - consultar nos dias úteis a sua caixa individual de correio eletrônico e outro canal de comunicação institucional previamente definido com a chefia imediata ou gestor da unidade;

V - manter a chefia imediata ou gestor da unidade informados, por meio de mensagem dirigida à caixa de correio eletrônico e de outro canal de comunicação institucional previamente definido, acerca da evolução do trabalho, encaminhando-lhe, quando solicitado, minuta do trabalho até então realizado, bem como indicar-lhe eventual dificuldade, dúvida ou informação que possa atrasar ou prejudicar o andamento das atividades;

VI - participar obrigatoriamente das atividades de orientação, capacitação e acompanhamento ao teletrabalho mencionadas no artigo 18 desta Portaria;

VII - preservar o sigilo dos dados acessados de forma remota, mediante observância das normas internas de segurança da informação e da comunicação, bem como manter atualizados os sistemas institucionais instalados nos equipamentos de trabalho;

VIII– comunicar imediatamente à chefia imediata e/ou ao gestor da unidade a perda ou roubo do token de uso individual, bem como a ocorrência de defeitos técnicos, conforme o caso.

§ 1º As atividades deverão ser cumpridas diretamente pelo servidor em regime de teletrabalho, sendo vedada a contribuição voluntária ou remunerada de terceiros, servidores ou não, para o cumprimento das metas estabelecidas.

§ 2º Fica vedado o contato do servidor, no período em que estiver em regime de teletrabalho, com partes, advogados ou terceiros interessados, vinculados, direta ou indiretamente, a processos e dados acessados pelo servidor ou àqueles disponíveis em sua unidade de trabalho.

Art. 15. Verificado o descumprimento das disposições contidas no artigo 14 ou em caso de denúncia identificada, o servidor deverá prestar esclarecimentos à chefia imediata que os repassará ao gestor da unidade o qual determinará a imediata suspensão do trabalho remoto.

Parágrafo único. Além da temporária ou definitiva suspensão imediata do regime de teletrabalho conferido a servidor, a autoridade competente promoverá a abertura de procedimento administrativo disciplinar para apuração de responsabilidade.

Art. 16. Compete exclusivamente ao servidor providenciar, às suas expensas, as estruturas física e tecnológica necessárias à realização do teletrabalho, de maneira segura e tempestiva, mediante o uso de equipamentos ergonômicos e adequados, e observados os requisitos mínimos de hardware e software especificados pela Secretaria de Informática.

Parágrafo único. O servidor, antes do início do teletrabalho, assinará declaração expressa de que a instalação em que executará o trabalho atende às

exigências do caput, podendo, se necessário, solicitar orientação técnica à Secretaria de Informática.

CAPÍTULO IV

DEVERES DOS GESTORES DAS UNIDADES

Art. 17. São deveres dos gestores das unidades:

I - acompanhar e avaliar o trabalho e a adaptação dos servidores em regime de teletrabalho;

II - comunicar à Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP), para fins de registro nos assentamentos funcionais, a inclusão e exclusão dos servidores no regime de teletrabalho;

III - aferir e monitorar o cumprimento das metas estabelecidas as quais serão estipuladas de forma diária, semanal ou mensalmente;

IV - enviar relatório mensal à Secretaria de Gestão de Pessoas, com a relação de servidores, as dificuldades verificadas e quaisquer outras situações detectadas que possam auxiliar no desenvolvimento do teletrabalho, bem assim os resultados alcançados, inclusive no que concerne ao incremento da produtividade;

V - participar obrigatoriamente das atividades de orientação e de desenvolvimento gerencial referidas no artigo 18 deste normativo.

CAPÍTULO V

ACOMPANHAMENTO E CAPACITAÇÃO

Art. 18. A Secretaria de Gestão de Pessoas promoverá o acompanhamento e a capacitação de gestores e servidores envolvidos com o regime de teletrabalho, observando-se o mínimo de:

I - 1 (uma) entrevista individual, presencial, por telefone ou por videoconferência, podendo ser realizada, excepcionalmente, de forma documental, no primeiro trimestre de realização do teletrabalho;

II - uma oficina semestral de capacitação e troca de experiências para servidores em teletrabalho e respectivos gestores;

III - acompanhamento individual e de grupo sempre que se mostrar necessário.

Art. 19. A Secretaria de Gestão de Pessoas promoverá a difusão de conhecimentos a respeito das implicações do teletrabalho e de orientações de saúde e ergonomia mediante cursos, oficinas, palestras e outros meios de divulgação disponíveis.

CAPÍTULO VI

MONITORAMENTO E CONTROLE DO TELETRABALHO

Art. 20. As atividades desenvolvidas em regime de teletrabalho serão permanentemente monitoradas pelo Gestor, por meio de instrumentos apropriados de planejamento, acompanhamento e avaliação.

Art. 21. Os relatórios semestrais encaminhados pelos gestores das unidades, conforme disposto no artigo 17, inciso IV, serão consolidados pela Secretaria de Gestão de Pessoas, competindo-lhe, ainda, repassá-las à Comissão de Gestão do Teletrabalho.

Art. 22. Será instituída, no âmbito do Poder Judiciário, por meio de ato próprio da Presidência, a Comissão de Gestão do Teletrabalho, com o objetivo de:

I - analisar os resultados apresentados pelas unidades participantes, mediante avaliações com periodicidade máxima trimestral, e propor os ajustes e aperfeiçoamentos necessários;

II - apresentar relatório semestral à Presidência do Tribunal de Justiça, com parecer fundamentado sobre os resultados do teletrabalho auferidos no âmbito dos órgãos do Poder Judiciário do Estado do Estado do Pará e dados sobre o cumprimento dos objetivos descritos no art. 3º da Resolução n. 227 do Conselho Nacional de Justiça, a fim de subsidiar as decisões da administração;

III - propor diretrizes, sugerir revisão de procedimentos, recomendar boas práticas; e

IV – analisar, fundamentadamente, dúvidas ou casos omissos e deliberar sobre elas.

Art. 23. As deliberações da referida Comissão serão submetidas à aprovação da Presidência do Tribunal.

Art. 24. A Comissão de Gestão do Teletrabalho será composta pelos seguintes membros efetivos, conforme disposto no caput do art. 22:

I – 1(um) Juiz indicado pela Presidência;

II – Secretário de Gestão de Pessoas;

III– Secretário de Informática;

IV – Secretário de Planejamento, Coordenação e Finanças;

V – 1 (um) gestor de unidade participante do teletrabalho;

VI – 1 (um) servidor da unidade de saúde;

VII - 1 (um) representante do Sindicato dos Servidores do Poder Judiciário do Estado do Pará.

Parágrafo único. Quando o titular não puder justificadamente comparecer à reunião da Comissão, poderá indicar eventualmente outro servidor para substituí-lo.

Art. 25. A Comissão de Gestão do Teletrabalho deverá:

I – após o prazo de 06 (seis) meses de implementação, fazer avaliação técnica sobre o proveito da adoção do teletrabalho para a Administração, com justificativa, para o Conselho Nacional de Justiça, quanto à conveniência de continuidade de adoção deste regime de trabalho;

II - avaliar o teletrabalho, após o encerramento do projeto experimental, com o objetivo de analisar e aperfeiçoar as práticas adotadas;

III - encaminhar ao Conselho Nacional de Justiça relatório sobre os resultados da avaliação mencionada no inciso II, visando à realização de eventuais melhorias na Resolução n. 227 do CNJ.

CAPÍTULO VII

TÉRMINO DO TELETRABALHO

Art. 26. O servidor que realizar atividades em regime de teletrabalho pode, a qualquer tempo, solicitar o retorno ao regime de trabalho presencial.

Art. 27. No interesse da administração, o gestor da unidade pode, a qualquer tempo, propor à Presidência do TJPA o cancelamento do regime de teletrabalho para um ou mais servidores, justificadamente.

Art. 28. Será cancelado o regime de teletrabalho para os servidores que descumprirem o disposto nesta Portaria.

CAPÍTULO VIII

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 29. O servidor em regime de teletrabalho observará as normas e os procedimentos relativos à segurança da informação institucional e guardará sigilo a respeito das informações contidas nos processos que lhe forem atribuídos em regime de teletrabalho por conta de tal atividade, sob pena de responsabilidade, nos termos da legislação em vigor.

Art. 30. Compete à Secretaria de Informática viabilizar, mediante a divulgação dos requisitos tecnológicos mínimos, o acesso remoto e controlado dos servidores em regime de teletrabalho aos sistemas institucionais, bem como divulgar os requisitos tecnológicos mínimos para o referido acesso ao serviço de suporte aos usuários, os quais estarão disponíveis durante o horário de expediente do órgão, nas dependências deste ou a distância.

§ 1º O serviço de que trata o caput será restrito ao acesso e ao funcionamento dos sistemas institucionais.

§ 2º Na utilização dos serviços de acesso remoto, os servidores deverão observar a política de segurança da informação do Tribunal de Justiça do Estado do Pará.

Art. 31. Correrá às expensas do servidor todas as despesas e custos decorrentes de sua localização, locomoção e comunicação, vedada a restituição de qualquer valor, em virtude da realização de teletrabalho.

Art. 32. Considerando a peculiaridade do regime, por implicar em jornada flexível, apurada mediante cumprimento das metas de desempenho, os servidores em teletrabalho não terão direito à percepção de horas extras ou adicional noturno.

Art. 33. O Poder Judiciário do Estado do Pará disponibilizará no seu sítio eletrônico, no Portal da Transparência, os nomes dos servidores que atuam no regime de teletrabalho, com atualização mínima semestral.

Art. 34. As concessões de teletrabalho autorizadas anteriormente à publicação desta Portaria ficam preservadas até o término do prazo estabelecido para sua renovação.

Art. 35. Esta Portaria entrará em vigor na data de sua publicação.

Registre-se. Publique-se e Cumpra-se.

Belém, 17 de junho de 2019.

LEONARDO DE NORONHA TAVARES
Desembargador Presidente do TJPA

PUBLICAÇÃO
Publicado na Edição nº 6682
Diário da Justiça do Estado de 18/6/2019
Divisão de Apoio Técnico Jurídico da Presidência

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO PARÁ
GABINETE DA PRESIDÊNCIA

ANEXO I

(Art. 17, IV da Portaria Nº 2897-GP, de 13 de junho de 2019)

RELATÓRIO MENSAL DE ACOMPANHAMENTO DO TELETRABALHO

Período Avaliativo:	Servidor:	Matrícula:
	Gestor da Unidade:	Matrícula:

De _/_/_ a _/_/_

Atividades Acordadas	Meta		Qualidade (Padrão de Desempenho Esperado)		Fatores que repercutiram
	Planejada	Realizada	Planejado	Realizado	
1)					
2)					
3)					
4)					
5)					
6)					
7)					

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO PARÁ
GABINETE DA PRESIDÊNCIA

Realizar o trabalho de forma adequada à finalidade a que se destina, observando a legislação e as normas e os procedimentos do TJPA, e tomar as providências necessárias para evitar a reincidência de erros e contribuir para a melhoria contínua.
Comentários (avaliação qualitativa do servidor):
DATA E ASSINATURAS Servidor: Data: _____/____/_____
Gestor da Unidade: Data: _____/____/_____

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO PARÁ
GABINETE DA PRESIDÊNCIA

ANEXO II

(Art. 16º, parágrafo único da Portaria Nº 2897-GP, de 13 de junho de 2019)

D E C L A R A Ç Ã O

Eu, _____, matrícula: _____, declaro que as instalações físicas e os equipamentos por mim utilizados para o teletrabalho são ergonômicos e adequados às atividades a serem realizadas fora das dependências do Tribunal. Os equipamentos também se enquadram nos requisitos estabelecidos pela Secretaria de Informática.

Belém/PA, ____ de _____de XX.

_____

(Assinatura)