

## AGÊNCIA DE DEFESA AGROPECUÁRIA DO ESTADO DO PARÁ

### PORTARIA

#### PORTARIA ADEPARÁ Nº 4912/2025-GAB, 28 DE AGOSTO DE 2025

Regulamenta o regime de teletrabalho no âmbito da Agência de Defesa Agropecuária do Estado do Pará - ADEPARÁ.

O DIRETOR-GERAL da ADEPARÁ, no uso de suas atribuições legais, e considerando as diretrizes estabelecidas pelo Decreto Estadual nº 1.131, de 4 de novembro de 2020, que alterou o Decreto Estadual nº 333, de 04 de outubro de 2019, RESOLVE:

#### CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Instituir, no âmbito da Agência de Defesa Agropecuária do Estado do Pará - ADEPARÁ, o regulamento do teletrabalho, nos termos do § 3º do art. 5-A do Decreto n. 333, de 04 de outubro de 2019, alterado pelo Decreto n. 1.131 de 04 de novembro de 2020.

Art. 2º As atribuições funcionais dos servidores da ADEPARÁ poderão ser executadas à distância, em local diverso das dependências físicas da unidade de lotação do servidor, na modalidade de teletrabalho, observadas as diretrizes, os termos e as condições estabelecidos nesta Portaria.

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 da entidade ou aquelas que necessitem da presença do servidor nas dependências da unidade de lotação.

Art. 3º 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 - teletrabalho parcial: modalidade de trabalho executada, em parte, 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;

III - teletrabalho integral: modalidade de trabalho executada, 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;

IV - unidade: Diretoria ou Gerência na qual foi lotado o servidor;

V - gestor da unidade: Diretor nas Diretorias e servidor ocupante de cargo comissionado de gerente nas gerências.

Art. 4º São objetivos do teletrabalho:

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

II - aumentar a produtividade e a qualidade dos serviços prestados à sociedade;

III - possibilitar a melhoria da qualidade de vida dos servidores;

IV - ampliar a possibilidade de trabalho aos servidores com dificuldade de deslocamento;

V - estimular o desenvolvimento de talentos, o trabalho criativo e a inovação;

VI - economizar tempo e reduzir custo de deslocamento dos servidores até o local de trabalho;

VII - reduzir despesas com insumos e manutenção das instalações;

VIII - contribuir com programas socioambientais e de mobilidade urbana, reduzindo tráfego e emissão de poluentes;

IX - promover mecanismos para atrair, motivar e comprometer servidores com os objetivos da ADEPARÁ;

X - reduzir a necessidade de afastamentos e aumentar a produtividade, proporcionando maior flexibilidade na execução das atividades laborais, adaptando-as às condições individuais dos servidores e às necessidades institucionais;

XI - considerar a multiplicidade das tarefas, dos contextos de produção e das condições de trabalho para a concepção e implemento de mecanismos de avaliação e alocação de recursos.

Art. 5º O regime de teletrabalho é de adesão facultativa, pautada pelos critérios da conveniência e da oportunidade do gestor da unidade e da Administração Pública, bem como restrita às atribuições em que seja possível, em função da característica do serviço, mensurar objetivamente o desempenho no exercício das respectivas atribuições, não se constituindo, portanto, direito ou dever do servidor.

#### CAPÍTULO II

#### DOS CRITÉRIOS PARA ATUAÇÃO EM REGIME DE TELETRABALHO

Art. 6º O servidor que tenha interesse em atuar em regime de teletrabalho deverá, por meio de Processo Administrativo Eletrônico, apresentar pedido de ingresso no regime de teletrabalho, conforme modelo constante do Anexo I, direcionado ao gestor da unidade de lotação.

• 1º O gestor da unidade, em caso de anuência com o pedido, deverá em conjunto com o servidor requerente elaborar proposta de Plano de Trabalho Individual, conforme modelo constante do Anexo II, o qual deverá instruir o processo de solicitação de ingresso no regime de teletrabalho.

• 2º O processo devidamente instruído com o Plano de Trabalho Individual deverá ser encaminhado ao Núcleo de Recursos Humanos.

• 3º O servidor que tenha interesse em atuar em regime de teletrabalho será submetido a entrevista individual com a equipe psicossocial da ADEPARÁ.

• 4º O ingresso no regime de teletrabalho depende da expressa anuência do gestor da unidade e de aprovação formal da Diretoria-Geral ou de outra autoridade por ele delegada.

• 5º O deferimento de pedidos de ingresso no teletrabalho é condicionado a capacitação do servidor e do gestor da unidade nos termos do art. 21 desta Portaria.

• 6º O servidor que tiver aprovado o ingresso no regime de teletrabalho deverá assinar Termo de Compromisso, conforme modelo constante do Anexo III, o qual deverá prever:

1. a) a data de início do teletrabalho;

2. b) o prazo de vigência, de até 12 (doze) meses, prorrogável, no interesse da Administração;

3. c) a possibilidade de revogação, a qualquer tempo, a pedido do servidor ou no interesse da administração, assegurado o prévio aviso mínimo de 30 (trinta) dias para retorno ao trabalho presencial.

Art. 7º O teletrabalho, integral ou parcial, será permitido aos servidores ocupantes de cargos efetivos ou de cargos em comissão, lotados nas unidades da ADEPARÁ localizadas na cidade de Belém, no interesse da Administração, desde que não incidam em alguma das seguintes vedações:

I - estejam em estágio probatório;

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

III - tenham sofrido penalidade disciplinar nos dois anos anteriores à indicação.

Art. 8º Na mesma unidade, havendo quantitativo de servidores interessados no regime de teletrabalho, em percentual acima do limite estabelecido no art. 9º, terão prioridade, na seguinte ordem, os servidores:

I - com deficiência ou doença, comprovada por laudo médico, que dificulte a sua locomoção diária ao local de trabalho;

II - que tenham filhos, enteados, tutelados, cônjuge, companheiro ou ascendente com deficiência, comprovada por laudo médico, que residam no mesmo domicílio do servidor e demandem cuidados especiais;

III - com idade acima de 60 (sessenta) anos;

IV - gestantes e lactantes, mediante comprovação por laudo médico;

V - que tenham filhos na primeira infância, de até 6 (seis) anos de idade, que residam no mesmo domicílio do servidor;

VI - que tenham curatelados, com comprovação por decisão judicial e que residam no mesmo domicílio do servidor.

Parágrafo Único. O servidor deverá informar no seu pedido de ingresso no regime de teletrabalho que se enquadra em uma das prioridades previstas neste artigo, bem como instruí-lo com a respectiva documentação comprobatória.

Art. 9º A quantidade de servidores em teletrabalho, por unidade, está limitada a 20% (vinte por cento) de sua lotação efetiva.

• 1º Caso a aplicação do percentual de que trata o caput deste artigo resulte em número fracionado, este será elevado até o primeiro número inteiro subsequente, em caso de fração igual ou maior que 0,5, ou diminuído para o número inteiro imediatamente inferior, em caso de fração menor que 0,5.

• 2º O limite estabelecido no caput poderá ser, à critério da Diretoria-Geral, flexibilizado para as unidades, desde que reste demonstrado pelo gestor que a medida não comprometerá o funcionamento da unidade, incluindo a capacidade plena de atendimento ao público interno e externo.

• 3º Excepcionalmente, a Diretoria-Geral poderá autorizar a realização de teletrabalho aos servidores que tenham 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.

Art. 10. Durante o regime de teletrabalho, o servidor não fará jus ao pagamento dos seguintes benefícios:

I - auxílio-transporte;

II - adicional por prestação de serviço extraordinário previsto no artigo 133 da Lei Estadual nº 5.810, de 1994;

III - gratificação de tempo integral prevista no artigo 137 da Lei Estadual nº 5.810, de 1994.

• 1º O servidor em regime de teletrabalho não se sujeitará a eventual banco de horas.

• 2º O servidor em regime de teletrabalho parcial terá direito ao auxílio-transporte proporcional aos dias em que deverá desenvolver suas atividades presencialmente na unidade de lotação.

Art. 11. A estipulação de metas de desempenho no âmbito da unidade e a elaboração de plano de trabalho individualizado para cada servidor, devidamente assinado pelo gestor da unidade, 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.

• 2º O plano de trabalho individual 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;

VII - o e-mail e o telefone com acesso ao whatsapp.

• 3º As atividades e metas contempladas no plano de trabalho, obrigatoriamente, deverão se referir a unidade de lotação do servidor em teletrabalho, sendo vedada a execução de atividades de unidade diversa.