

DECRETO Nº 59.755, DE 14 DE SETEMBRO DE 2020

Institui o regime permanente de teletrabalho nos órgãos da administração direta, autarquias e fundações do Município de São Paulo.

BRUNO COVAS, Prefeito do Município de São Paulo, no uso de suas atribuições que lhe são conferidas por lei,

CONSIDERANDO que a experiência global aponta para o caminho irreversível de teletrabalho;
CONSIDERANDO que, para o enfrentamento da pandemia decorrente da COVID-19, foi declarada situação de emergência no Município de São Paulo, pelo Decreto nº 59.283, de 16 de março de 2020, bem como autorizada a instituição do regime de teletrabalho no decorrer desse período;
CONSIDERANDO que da experiência com a adoção do regime de teletrabalho no período de emergência advieram resultados satisfatórios para a Administração, 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;
CONSIDERANDO a significativa redução de despesas de custeio estimadas com a implantação e adesão ao regime de teletrabalho;
CONSIDERANDO, por fim, que serão mantidas as regras de teletrabalho no contexto do enfrentamento da pandemia da COVID-19, em especial as de proteção ao grupo de risco, enquanto perdurar a emergência de saúde pública,

D E C R E T A:

Art. 1º Fica instituído o regime permanente de teletrabalho nos órgãos da administração direta, autarquias e fundações do Município de São Paulo.

Parágrafo único. Poderão se submeter ao regime permanente de teletrabalho ora instituído os servidores e empregados públicos municipais efetivos vinculados aos órgãos e entidades referidos no “caput” deste decreto.

Art. 2º Considera-se regime de teletrabalho, para os fins deste decreto, aquele em que os servidores ou empregados públicos cumprem suas jornadas em local diverso das instalações da unidade de trabalho, 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 servidor ou empregado público, execução de projetos ou de tarefas específicas, compatíveis com as atribuições do cargo ou emprego público, 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 neste decreto, 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 de assiduidade e das atividades desenvolvidas para fins de apuração objetiva do desempenho;

V – o comparecimento periódico à sua unidade de trabalho, nos termos das escalas previstas no artigo 10 deste decreto, 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 É preferível o regime de teletrabalho ao afastamento para participação em congressos, cursos, certames desportivos, culturais ou científicos, nas situações previstas na legislação vigente, hipótese em que o inciso V do “caput” deste artigo, bem como outras condições previstas neste decreto ou nos demais atos normativos a serem expedidos poderão ser afastadas ou mitigadas, excepcionalmente, por decisão do Secretário, Subprefeito ou autoridade equiparada, na administração direta, ou do dirigente da autarquia e fundação.

§ 3º Sem prejuízo dos dias de comparecimento periódico, o servidor ou empregado público deverá estar apto atender à convocação para comparecimento presencial, no dia e horário fixados pela chefia imediata ou mediata, desde que avisado com, no mínimo, 4 horas de antecedência.

Art. 4º Compete à Secretaria Municipal de Gestão:

I - fixar, por portaria, as diretrizes e normas gerais, incluindo os requisitos mínimos, condições e restrições à adesão pelo servidor ou empregado público, bem como condutas vedadas no regime de teletrabalho, sem prejuízo da previsão de outras restrições ou vedações a serem fixadas pelos Secretários, Subprefeitos e autoridades equiparadas, na administração direta, e pelos dirigentes das autarquias e fundações, em função das especificidades de cada órgão ou entidade;

II - supervisionar a implantação do regime de teletrabalho permanente nos órgãos e entidades;

III - validar e acompanhar as metas de redução de despesas projetadas com a implementação do regime de teletrabalho para os órgãos e entidades;

IV - definir diretrizes e orientar a transparência das ações do regime de teletrabalho, a serem observadas pelos órgãos e entidades;

V - orientar os órgãos e entidades e dirimir os casos omissos.

Parágrafo único. Para o desempenho das competências a que se referem os incisos do “caput” deste artigo, a Secretaria Municipal de Gestão poderá constituir grupo de trabalho com representantes de outros órgãos.

Art. 5º À Secretaria Municipal de Inovação e Tecnologia caberá a proposição de estratégias inovadoras e soluções tecnológicas para o regime permanente de teletrabalho, bem como a coordenação e orientação para garantia da infraestrutura tecnológica necessária à operacionalização do teletrabalho, em especial ferramenta de apoio para execução, monitoramento e avaliação do desempenho individual e da unidade.

Art. 6º Os Secretários, Subprefeitos e autoridades equiparadas, na administração direta, e os dirigentes das autarquias e fundações deverão, no âmbito de seus respectivos órgãos ou entidades, adotar, prioritariamente, o regime de teletrabalho para as atividades que, por sua natureza ou meio de produção, sejam passíveis de realização à distância.

§ 1º Em decorrência do disposto no “caput” deste artigo, os órgãos e entidades deverão, observadas as normas constantes deste decreto e as regras e diretrizes gerais fixadas em portaria da Secretaria Municipal de Gestão, adotar, como regra, o regime de teletrabalho para os servidores e empregados públicos 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 servidores e empregados públicos de que trata o §1º deste artigo, o órgão ou

entidade deverá encaminhar sua posição, com os devidos argumentos e justificativas, para avaliação da Secretaria Municipal de Gestão.

§ 3º Não concordando com os argumentos e justificativas apresentadas pelo órgão ou entidade, a Secretaria Municipal de Gestão deverá submeter a questão ao crivo do Secretário de Governo Municipal, que deliberará quanto à adoção, no caso em exame, do regime de teletrabalho.

Art. 7º A implementação do regime permanente de teletrabalho nos órgãos e entidades dependerá da publicação de portaria do Secretário, Subprefeito ou autoridade equiparada, na administração direta, e ato normativo específico do dirigente da autarquia ou fundação, no âmbito de seu respectivo órgão ou entidade, dispondo sobre:

I - a fixação de regras específicas aplicáveis ao regime de teletrabalho nas unidades do órgão ou entidade, respeitadas as normas constantes deste decreto e as regras e diretrizes gerais fixadas em portaria da Secretaria Municipal de Gestão;

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 diretrizes dos perfis elegíveis para ingresso no regime de teletrabalho;

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

Parágrafo único. A unidade cujo cargo de direção e chefia esteja vago, mesmo que transitoriamente:

I - não poderá ser indicada para adesão ao regime de teletrabalho;

II - se já aderente ao regime, terá o teletrabalho suspenso enquanto perdurar a vacância.

Art. 8º Caberá à chefia imediata, observadas as normas deste decreto, as regras e diretrizes fixadas na portaria da Secretaria Municipal de Gestão e na portaria expedida pelo titular do órgão ou entidade:

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

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

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

IV - definir a escala dos servidores ou empregados públicos, observado o disposto no artigo 10 deste decreto e eventuais definições e restrições contidas na portaria do órgão ou entidade de trabalho, expedida com fundamento no artigo 7º, inciso VI, deste decreto;

V - convocar os servidores ou empregados públicos para atividades presenciais, sempre que necessário;

VI - oferecer as condições e buscar soluções para a viabilização e melhoria constante do regime permanente de teletrabalho, com o apoio da chefia imediata e do gabinete da secretaria, subprefeitura, autarquia ou fundação.

Parágrafo único. O acompanhamento das atividades no regime de teletrabalho deverá possibilitar a apuração objetiva do desempenho dos servidores ou empregados públicos, 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 servidores ou empregados públicos, 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 servidores ou empregados públicos 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.

Parágrafo único. Fica vedado o estabelecimento de dia da semana fixo para comparecimento presencial dos servidores ou empregados públicos, sendo necessária a alternância dos dias da semana que compõem a escala de trabalho, garantindo, assim, com essa alternância, maior efetividade na integração e troca de informações necessárias entre os membros das equipes.

Art. 11. O Secretário, Subprefeito e autoridade equiparada, na administração direta, e o dirigente da autarquia e fundação poderão, excepcionalmente, estabelecer periodicidades de escalas superiores à definida no inciso I do “caput” do artigo 10 deste decreto, de adesão facultativa pelos servidores ou empregados públicos e mediante o estabelecimento de metas e condições mais elevadas, para realização de trabalhos em regime de força-tarefa, por prazo determinado e não superior a 90 (noventa) dias.

Parágrafo único. A nova fixação das condições excepcionais de que trata o “caput” deste artigo ao servidor ou empregado público que tenha integrado força-tarefa somente poderá ser autorizada após o decurso de 6 (seis) meses do encerramento de sua participação nesses trabalhos.

Art. 12. A adesão dos servidores ou empregados públicos eleitos para o regime de teletrabalho é facultativa, devendo ser formalizada mediante formulário próprio e condicionada à:

I - pactuação de plano de trabalho contendo atividades passíveis de serem objetivamente mensuradas, bem como as demais condições específicas a que se submeterá o servidor ou empregado público, incluindo o estabelecimento do regime de assiduidade;

II - indicação do local do teletrabalho, podendo o servidor ou empregado público 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;

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 executado, eventualmente, em local diverso do pactuado, mediante prévia e expressa autorização da chefia imediata.

Art. 13. O ingresso no regime de teletrabalho não constitui direito do servidor ou empregado público.

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 servidor ou empregado público;

V - de informação acerca de fundados indícios de violação às regras e condições do teletrabalho pactuado, até sua devida apuração.

Art. 14. A inobservância injustificada de requisito ou condição do regime de teletrabalho poderá ensejar, nos termos definidos em portaria da Secretaria Municipal de Gestão e nos atos normativos específicos expedidos pelo Secretário, Subprefeito ou autoridade equiparada, na administração

direta, ou dirigente da autarquia ou fundação, e expressamente fixados no plano de trabalho, a caracterização do descumprimento da jornada de trabalho pelo servidor ou empregado público.

Art. 15. Os Secretários, Subprefeitos e autoridades equiparadas, na administração direta, bem como os dirigentes das autarquias e fundações deverão apresentar ao Gabinete do Prefeito, no prazo de 90 (noventa) dias, a contar da publicação deste decreto, balanço da implantação do regime permanente de teletrabalho em seus respectivos órgão ou entidades.

Art. 16. As empresas públicas deverão fixar internamente as regras e condições do regime de teletrabalho para seus empregados públicos, observadas, no que couber, as disposições constantes deste decreto e as normas e diretrizes gerais estabelecidas pela Secretaria Municipal de Gestão.

Art. 17. As regras de teletrabalho contidas no Decreto nº 59.283, de 16 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 neste decreto, naquilo que com elas não conflitarem.

Art. 18. Ficam recepcionados os atos normativos editados anteriormente com fundamento no Decreto nº 56.370, de 26 de agosto de 2015, salvo no que conflitarem com este decreto.

Art. 19. Este decreto entrará em vigor na data de sua publicação, revogado o Decreto nº 56.370, de 26 de agosto de 2015.

PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO, aos 14 de setembro de 2020, 467º da fundação de São Paulo.

BRUNO COVAS, PREFEITO

MALDE MARIA VILAS BÔAS, Secretária Municipal de Gestão

ORLANDO LINDÓRIO DE FARIA, Secretário Municipal da Casa Civil

MARINA MAGRO BERINGHS MARTINEZ, Respondendo pelo cargo de Secretária Municipal de Justiça

RUBENS NAMAN RIZEK JUNIOR, Secretário de Governo Municipal

Publicado na Casa Civil, em 14 de setembro de 2020