



Prefeitura do Município de São Paulo

São Paulo, 2 de julho

de 2019.

GABINETE DO PREFEITO

Ofício A. J. L. nº 177/19-C

Ref.: Ofício SGP-12 nº 142/2019

DOCREC
361/2019

Senhor Presidente

Reportando-me ao ofício acima referenciado, em atenção ao pedido de subsídios da Comissão de Administração Pública, encaminho a essa Presidência cópia das informações prestadas pelas Secretarias Municipais da Fazenda e de Gestão sobre o Projeto de Lei nº 566/2017, de autoria do Vereador Paulo Frange, que visa instituir e disciplinar o teletrabalho no âmbito da Administração Direta e Autárquica do Município de São Paulo.

Na oportunidade, renovo-lhe meus protestos de apreço e consideração.


JOÃO JORGE DE SOUZA
Secretário da Casa Civil

Ao

Excelentíssimo Senhor

EDUARDO TUMA

Digníssimo Presidente da Câmara Municipal de São Paulo


MTGSA/bam
Resp 566-17

OSP - SSP.22 - 03/07/2019 - 11:27 - 010270 - 1/1



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO

SECRETARIA MUNICIPAL DA FAZENDA

Coordenadoria de Controle Interno

Praça do Patriarca, 59, - Bairro Centro - São Paulo/SP - CEP 01002-010

Telefone: 3113-9595

Encaminhamento SF/COCIN Nº 016803467

SF/COCIN - Sr. Coordenador,

Trata-se de projeto de lei nº 566/2017 que institui e disciplina o teletrabalho no âmbito da Administração Direta e Autárquica do Município de São Paulo e dá outras providências.

Em atenção à proposta e considerando o apresentado pela Comissão de Administração Pública da Egrégia Câmara Municipal, parece-nos interessante apresentar um breve histórico sobre o tema que subsidiará nossa manifestação quanto ao mérito da proposta.

A possibilidade do cumprimento pelos servidores municipais lotados na Secretaria da Fazenda, de jornada de trabalho fora das dependências físicas da Pasta, foi instituída pelo **Decreto nº 56.370 de 26 de agosto de 2015**. Tal normativo apresenta em seu texto inicial as bases para a instituição do teletrabalho:

- **Aumento da produtividade;**
- **Redução de custos;**
- **Implantação do Sistema Eletrônico de Informações – SEI;**
- **Existência de mecanismos para mensuração objetiva da produtividade dos servidores lotados na Secretaria da Fazenda.**

Em seu art. 1º, define que a autorização para o cumprimento da jornada fora das dependências da Secretaria fica condicionada ao cumprimento dos seguintes requisitos:

- **Que a produtividade individual do servidor possa ser objetivamente mensurada;**
- **Que o servidor tenha meta de desempenho, no mínimo, 20% (vinte por cento) superior aos servidores que realizam atividade análoga e que cumprem jornada de trabalho interna; e**
- **Que não acarrete prejuízo ao regular funcionamento da Pasta e ao atendimento ao público.**

Na sequência, em seu art. 4º, novamente o Decreto reforça a necessidade da existência de mensuração objetiva, nos seguintes termos:

Art. 4º O trabalho a ser realizado fora das dependências físicas das unidades da Secretaria fica restrito àquele que, pela característica do serviço:

I – seja possível a mensuração objetiva do desempenho do servidor por meio de sistemas eletrônicos com controle de acesso individualizado;

Por fim, sem exaurir as exigências do Decreto, o art. 6º define que as atividades desenvolvidas fora das dependências físicas da Secretaria deverão ser registradas em sistema eletrônico no momento da conclusão do trabalho, de modo a permitir o acompanhamento do cumprimento da jornada de trabalho e a avaliação do desempenho mensal do servidor.

Após a publicação do Decreto nº 56.370/15, foi editada a **portaria SF nº 167/15** que, em seus “Considerandos” iniciais, expõe novamente as bases do teletrabalho:

- **Aumento da produtividade;**
- **Redução de custos;**
- **Implantação do Sistema Eletrônico de Informações – SEI;**
- **Implantação do Sistema Eletrônico de Gerenciamento de Atividades – SGA e do Sistema Eletrônico da Produtividade Fiscal – SPF, que permitem a mensuração da produtividade dos servidores lotados na Secretaria Municipal de Finanças e Desenvolvimento.**

Percebe-se que o último dos pontos supra apresentados especifica o cumprimento pela Secretaria da Fazenda de uma das obrigações impostas pelo Decreto, qual seja, a implantação de sistema capaz de medir objetivamente a produtividade do servidor.

Tal normativo define ainda inúmeras regras para o gozo do teletrabalho e é complementado pela **Portaria nº 168/15** que disciplina os regimes de cumprimento de jornada de trabalho, o registro de ponto e a apuração da frequência dos servidores lotados na Secretaria Municipal da Fazenda.

Cabe aqui destacar o Decreto nº. 33.930, de 13 de janeiro de 1994 que dispõe em seu art. 13 que compete a cada Secretaria fixar os critérios para controle de entrada e saída dos servidores que, em virtude das atribuições do cargo ou função por eles ocupados, realizem trabalhos externos.

Feita essa breve introdução, passemos agora à análise do substitutivo da Comissão de Constituição, Justiça e Legislação Participativa ao Projeto de Lei nº 566/17.

v. O art. 1º, assim dispõe:

Art. 1º Fica instituído o teletrabalho no âmbito da Administração Direta e Autárquica do Município de São Paulo, como sendo a modalidade de prestação da jornada laboral em que o servidor ou empregado público executa parte ou a totalidade de suas atribuições fora das dependências físicas do seu órgão ou entidade de lotação.

[...]

Em relação ao dispositivo acima, assim como já ocorre na Portaria SF nº 168/15, sugerimos a inclusão do seguinte trecho:

*Art. 1º Fica instituído o teletrabalho no âmbito da Administração Direta e Autárquica do Município de São Paulo, como sendo a modalidade de prestação da jornada laboral em que o servidor ou empregado público, **autorizado nos termos desta Lei**, executa parte ou a totalidade de suas atribuições fora das dependências físicas do seu órgão ou entidade de lotação.*

[...]

Entendemos que tal inclusão reforça que o regime de teletrabalho para um determinado servidor passa a existir somente com a devida autorização e, portanto, adesão aos termos impostos.

v. O art. 2º assim leciona:

Art. 2º O teletrabalho tem por objetivos:

I - aumentar a produtividade e a qualidade do trabalho do servidor ou empregado público, com o estabelecimento de uma nova dinâmica de trabalho, privilegiando a eficiência e efetividade dos serviços prestados à sociedade;

II - melhorar a qualidade de vida do servidor ou empregado público, com a economia de tempo e redução de custos de deslocamento até seu local de trabalho;

III - contribuir para aumentar a inclusão no serviço público de servidores ou empregados públicos com restrições;

IV - reduzir os custos operacionais da Administração Pública Municipal;

V - contribuir para a melhoria de programas ambientais com a diminuição da emissão de poluentes.

No que tange ao art. 2º, considerando os ganhos obtidos com tal regime no âmbito da Secretaria da Fazenda, entendemos que um dos objetivos do teletrabalho é também garantir melhores ferramentas de gestão, permitindo um acompanhamento mais efetivo da produtividade com a mensuração objetiva dos trabalhos através de sistemas informatizados.

Diante do exposto, sugerimos a inclusão de um inciso “VI”, nos seguintes termos:

VI - ampliar a eficiência da gestão de pessoas através da implementação de sistemas informatizados para acompanhamento da produtividade dos servidores ou empregados públicos.

Por fim, observando que o teletrabalho poderá também influenciar na opção de ingresso no serviço público por pessoas com algum tipo de deficiência, sugerimos alterar o inciso III da seguinte forma:

III - contribuir para aumentar a inclusão no serviço público de ~~servidores ou empregados públicos~~ pessoas com restrições;

Cabe aqui reforçar um ponto já apresentado: A ideia de implementar o teletrabalho no âmbito de uma determinada unidade ocasiona uma expectativa natural dos servidores, afinal, conforme exposto no próprio Projeto de Lei, uma das finalidades é ampliar a qualidade de vida do servidor. Apesar disso, pela experiência da Secretaria da Fazenda, entendemos fundamental para a implementação **a existência prévia de um controle informatizado que permita o acompanhamento da produtividade pelo gestor e a utilização do Processo Eletrônico - SEI!**.

v. Passemos agora ao art. 3º que assim dispõe:

Art. 3º O teletrabalho será autorizado pelos Secretários de Governo Municipal, pelo Procurador Geral do Município ou pelos Dirigentes de Autarquias, por meio da edição de Resolução ou Portaria.

§ 1º A autorização para a realização do teletrabalho será por tempo determinado, com prazo máximo de 12 (doze) meses, podendo ser prorrogada a critério da Administração.

§ 2º Cópia dos atos normativos mencionados no "caput" deste artigo deverá ser encaminhada à Unidade Central de Recursos Humanos.

§ 3º Os atos normativos de que trata o "caput" deste artigo, deverão indicar, dentre outros requisitos:

- a) a quantidade máxima em percentual de servidores ou de empregados públicos dos órgãos ou entidades em teletrabalho;*
- b) o prazo em que o servidor ou empregado público executará suas atribuições na modalidade de teletrabalho;*
- c) o percentual mínimo de metas de desempenho a serem atingidas em teletrabalho;*
- d) os meios e a frequência do acompanhamento e controle da produtividade do servidor ou empregado público em teletrabalho pelas chefias imediata e mediata;*
- e) a periodicidade em que o servidor ou empregado público em teletrabalho deverá comparecer à repartição pública, o cronograma de reuniões com a chefia imediata para avaliação de desempenho, bem como eventual revisão e ajustes de metas.*

Entendemos que com a sistemática prevista no art. 3º poderemos ter regras muito diferentes entre as diversas Secretarias, podendo levar inclusive a contestações ou dificuldades na gestão de pessoal.

O Decreto nº 56.370/15 que apresentamos no histórico definiu que para que o servidor faça o teletrabalho, deve cumprir meta de desempenho, no mínimo, 20% (vinte por cento) superior aos servidores que realizam atividade análoga e que cumprem jornada de trabalho interna. Trata-se de uma regra geral que ao menos define um patamar mínimo para o gozo do regime. Fora essa meta, podem haver metas adicionais, mas há uma linha mestra aplicável a todos.

Assim, sugerimos o seguinte texto, a fim de haver uma padronização mínima:

Art. 3º O teletrabalho será autorizado pelos Secretários de Governo Municipal, pelo Procurador Geral do Município ou pelos Dirigentes de Autarquias, por meio da edição de Resolução ou

Portaria.

§ 1º A autorização para a realização do teletrabalho será por tempo determinado, com prazo máximo de 12 (doze) meses, podendo ser prorrogada a critério da Administração.

§ 2º Cópia dos atos normativos mencionados no "caput" deste artigo deverá ser encaminhada à Unidade Central de Recursos Humanos.

§ 3º Os atos normativos de que trata o "caput" deste artigo, deverão indicar, dentre outros requisitos:

a) a quantidade máxima em percentual de servidores ou de empregados públicos dos órgãos ou entidades em teletrabalho;

b) o prazo em que o servidor ou empregado público executará suas atribuições na modalidade de teletrabalho;

c) o percentual de metas de desempenho a serem atingidas em teletrabalho, exigido, no mínimo, desempenho 20% (vinte por cento) superior aos servidores que realizam atividade análoga e que cumprem jornada de trabalho interna;

d) os meios e a frequência do acompanhamento e controle da produtividade do servidor ou empregado público em teletrabalho pelas chefias imediata e mediata;

e) a periodicidade em que o servidor ou empregado público em teletrabalho deverá comparecer à repartição pública, exigindo-se, no mínimo, um plantão interno por semana, na unidade em que o servidor estiver lotado;

f) o cronograma de reuniões com a chefia imediata para avaliação de desempenho, bem como eventual revisão e ajustes de metas.

§ 4º O disposto na alínea "c" deste artigo não impede o estabelecimento de metas adicionais pelas Secretarias e Autarquias.

Sobre os pontos acima incluídos, cabe ressaltar que temos observado na Secretaria da Fazenda que o percentual de 20% tem se mostrado bem factível e importante para um efetivo ganho de produtividade.

Em relação ao comparecimento semanal, entendemos, com base na experiência em SF, que se faz necessário ao menos um plantão interno para manter o servidor com o necessário conhecimento das atividades desenvolvidas pela Secretaria/Autarquia, mesmo que não relacionadas intrinsecamente com o trabalho por ele realizado. Trata-se de medida que evita um distanciamento que julgamos prejudicial para a equipe.

Por fim, o parágrafo quarto visa apenas deixar claro que poderão haver metas adicionais, além do mínimo de 20% estabelecidos pela lei. Apesar de tal possibilidade ser clara, nos parece interessante explicitar para evitar qualquer dúvida.

v. O art. 4º assim leciona:

Art. 4º A adesão do servidor ou empregado público ao teletrabalho é facultativa, competindo ao gestor da unidade selecionar os interessados, observada a conveniência para o serviço público, bem como as seguintes diretrizes:

I - o teletrabalho não constitui direito do servidor ou empregado público, podendo ser revogado, motivadamente, a qualquer tempo;

II - será mantida a capacidade plena de funcionamento da repartição pública em que houver atendimento ao público externo e interno;

III - o teletrabalho é restrito às atribuições em que seja possível mensurar objetivamente o desempenho do servidor ou empregado público.

Sugerimos a inclusão dos parágrafos abaixo nos seguintes termos:

§ 1º As atividades desenvolvidas fora das dependências físicas da unidade deverão ser registradas em sistema eletrônico no momento da conclusão do trabalho, de modo a permitir o acompanhamento do cumprimento da jornada de trabalho e a avaliação do desempenho do servidor.

§ 2º Para efeito de mensuração objetiva, o desenvolvimento dos trabalhos poderá ser dividido em etapas, a fim de que os registros sejam feitos ao longo da tarefa, garantindo um acompanhamento quanto ao andamento.

A inclusão do dispositivo tem por finalidade reforçar que o servidor deverá registrar as atividades conforme conclua os trabalhos e, também, que o gestor deverá manter acompanhamento constante.

v. O art. 6º assim dispõe:

Art. 6º Fica vedado o teletrabalho para os servidores e empregados públicos:

I - em estágio probatório;

II - que tenham subordinados;

III - que realizem atividades de atendimento ao público;

IV - que tenham sofrido penalidades disciplinares, nos 5 (cinco) anos anteriores à indicação.

Em relação ao art. 6º, com base na experiência do teletrabalho no âmbito da Secretaria da Fazenda, sugerimos a substituição de tal dispositivo pelo seguinte:

Art. 6º É vedada a realização do teletrabalho para os servidores e empregados públicos que:

I - estejam em estágio probatório;

II - que tenham subordinados;

III - desempenhem suas funções no atendimento ao público externo e interno e em outras atividades nas quais sua presença física seja estritamente necessária;

IV - tenham sofrido pena de repreensão ou suspensão nos dois anos anteriores à data de solicitação de realização de trabalho fora das dependências físicas da unidade; e

V - nos últimos 12 meses:

- a) tenham registro de ausência injustificada ao trabalho, plantão ou qualquer outro evento de comparecimento obrigatório;*
- b) tiveram pontos utilizados para aferição objetiva da sua produtividade invalidados por ato administrativo ou decisão judicial decorrentes de procedimentos que não tenham sido comprovadamente realizados; e*
- c) foram excluídos de ofício da realização de trabalho fora das dependências físicas em virtude do não cumprimento das metas estabelecidas.*

§ 1º Sem prejuízo das vedações constantes deste artigo, os Secretários de Governo Municipal, o Procurador Geral do Município ou os Dirigentes de Autarquias poderão estabelecer outros impedimentos.

Considerando que o art. 196 da lei nº 8989/79 define que as faltas sujeitas às penas de repreensão ou suspensão prescrevem em dois anos, sugerimos a adoção de tal prazo no inciso IV, ao invés de 5 anos.

Considerando que a organização e a autonomia são pilares da Lei para o desempenho do teletrabalho (art. 5º), incluímos o inciso V, já adotado no âmbito da Secretaria da Fazenda. Através dele, faltas injustificadas, produtividade não materialmente comprovada e descumprimento de metas estabelecidas impedem a adesão ao teletrabalho pelo prazo de 12 meses.

Observando a necessidade de o servidor comparecer quando convocado e observando a necessidade de um rigor em relação aos apontamentos referentes à produtividade, cremos que os dispositivos robustecem a Lei.

v. O art. 7º assim leciona:

Art. 7º A inclusão do servidor ou empregado público na modalidade teletrabalho dar-se-á mediante Termo de Adesão, do qual constarão, no mínimo:

- I - as normas gerais que regem o teletrabalho no âmbito do órgão ou entidade participante;*
- II - os direitos e deveres do servidor ou empregado público que execute suas atribuições na modalidade teletrabalho;*
- III - os sistemas de informação a serem utilizados, quando for o caso;*
- IV - as tarefas pactuadas em detalhes;*
- V - as metas e os respectivos prazos de entrega;*
- VI - a forma de cômputo de faltas injustificadas decorrentes do descumprimento das metas previamente ajustadas.*

Sugerimos a retirada dos incisos IV, V e VI pelas razões que apresentaremos a seguir.

Observando a realidade do teletrabalho no âmbito da Secretaria da Fazenda, entendemos que há um dinamismo quanto às metas estabelecidas para os servidores de determinada unidade. Assim, acreditamos que a definição de tais metas mediante portaria (ou outro ato normativo) é o melhor meio para vincular os servidores ao cumprimento das obrigações. Caso contrário, termos de adesão teriam que ser constantemente alterados, caso novas metas fossem definidas.

Em uma unidade com 30 servidores em teletrabalho, por exemplo, a necessidade de alterar uma meta geraria uma demanda administrativa de 30 novos termos de adesão, comprometendo a eficiência administrativa e onerando a Administração. Diferentemente, vincular o cumprimento do teletrabalho às metas definidas em portarias facilita sobremaneira o fluxo. Além disso, dá-se mais transparência às metas estabelecidas, permitindo também um controle externo mais efetivo.

Especificamente em relação ao inciso VI, acreditamos que a falta injustificada deve ser motivo de exclusão do teletrabalho (conforme proposto no art. 6º), assim como o descumprimento das metas estabelecidas. Não vemos relação direta entre descumprimento de meta e aplicação de falta injustificada e, portanto, também sugerimos tal exclusão.

v. O art. 8º assim leciona:

Art. 8º Ao gestor da unidade participante do teletrabalho cabe:

I - selecionar os servidores ou empregados públicos que exercerão as atribuições em teletrabalho;

II - estabelecer as metas individuais de produtividade para cada servidor ou empregado público;

III - estabelecer o prazo de duração do teletrabalho, observado o disposto no § 1º, do art. 3º, desta Lei;

IV - esclarecer os servidores ou empregados públicos sobre as características do teletrabalho e seu respectivo regramento, incluindo os aspectos referentes à ergonomia, mobiliário, equipamentos e programas de informática, requisitos e demais elementos que permeiam essa modalidade de trabalho;

V - acompanhar e avaliar o desempenho do servidor ou empregado público no cumprimento das metas estabelecidas;

VI - reunir-se, presencialmente, no órgão ou entidade com os servidores ou empregados públicos em teletrabalho, para acompanhamento das atividades realizadas, com periodicidade mínima de 10 (dez) dias;

VII - informar, ao órgão de recursos humanos ou de gestão de pessoal, os nomes dos servidores ou empregados públicos em teletrabalho, para fins de registro em seus assentamentos funcionais.

Observando que um dos objetivos fundamentais é ampliar a eficiência, acreditamos caber algumas modificações no dispositivo acima.

A definição de metas para cada um dos servidores (individualmente) traz um natural subjetivismo que acaba por não conferir segurança jurídica para nenhuma das partes. Além disso, dificulta a gestão, pois uma meta de uma quantidade X de processos que poderia ser definida por portaria para todos os ingressantes no teletrabalho, teria que ser tratada individualmente com cada servidor.

Diante do exposto, sugerimos a substituição do art. 8º pelo seguinte texto:

Art. 8º Aos gestores da unidade participante do teletrabalho cabe:

I – selecionar e autorizar os servidores ou empregados públicos que exercerão as atribuições em teletrabalho;

II - estabelecer as metas adicionais ~~individuais~~ de produtividade ~~para cada servidor ou empregado público~~;

III - estabelecer o prazo de duração do teletrabalho, observado o disposto no § 1º, do art. 3º, desta Lei;

*IV – esclarecer os servidores ou empregados públicos, **quando demandado**, sobre as características do teletrabalho e seu respectivo regramento, incluindo os aspectos referentes à ergonomia, mobiliário, equipamentos e programas de informática, requisitos e demais elementos que permeiam essa modalidade de trabalho;*

V - acompanhar e avaliar o desempenho do servidor ou empregado público no cumprimento das metas estabelecidas;

VI - reunir-se, presencialmente, no órgão ou entidade com os servidores ou empregados públicos em teletrabalho, ~~para acompanhamento das atividades realizadas, com periodicidade mínima de 10 (dez) dias~~;

VII - informar, ao órgão de recursos humanos ou de gestão de pessoal, os nomes dos servidores ou empregados públicos em teletrabalho, para fins de registro em seus assentamentos funcionais.

Especificamente em relação ao inciso VI, considerando nossa proposta de ao menos um plantão semanal para os servidores em teletrabalho, retiramos o prazo ali previsto. No “caput”, objetivando incluir toda a cadeia hierárquica e não apenas o gestor imediato, aplicamos o plural.

v. Dispõe o art. 9º (aqui já apresentaremos no próprio texto nossas sugestões, explicando na sequência):

Art. 9º Constituem deveres do servidor ou empregado público em teletrabalho:

I - cumprir as metas de produtividade estabelecidas no Termo de Adesão de que trata o art. 7º desta Lei;

II - desempenhar suas atribuições com observância do disposto no § 3º do art. 1º desta Lei;

III - atender às convocações para comparecimento às dependências do órgão ou entidade, sempre que determinado pelos seus superiores;

IV - estar acessível durante o horário de trabalho e manter telefones de contato permanentemente atualizados e ativos;

V - consultar, durante o horário de trabalho, seu correio eletrônico institucional;

VI - manter o superior imediato informado sobre a evolução do trabalho, bem como indicar eventuais dificuldades, dúvidas ou intercorrências que possam atrasar ou prejudicar o seu andamento;

~~VII - comparecer ao seu órgão ou entidade de lotação, no mínimo a cada 10 (dez) dias, para reunião com superiores e cumprimento de eventuais obrigações presenciais;~~

VII - comparecer a, no mínimo, um plantão interno por semana, na unidade em que estiver lotado;

VIII - retirar processos e demais documentos das dependências do órgão, quando necessário, somente mediante registro, responsabilizando-se pela custódia e devolução ao término do trabalho ou quando solicitado pela chefia imediata ou gestor da unidade;

IX - preservar, nos termos da lei, o sigilo dos assuntos da repartição, das informações contidas em processos e documentos sob sua custódia e 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.

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

§ 2º Na hipótese de descumprimento dos deveres elencados neste artigo, o servidor ou empregado público será excluído do teletrabalho, sem prejuízo da apuração de sua responsabilidade disciplinar.

§ 3º O servidor ou empregado público excluído do teletrabalho, nos termos do § 2º deste artigo, somente poderá participar novamente desta modalidade após o decurso do prazo de 2 (dois) anos, contado da data de seu retorno às dependências físicas do órgão ou entidade.

Em relação ao art. 9º, apenas incluímos a sugestão da obrigatoriedade de um plantão interno por semana, pelas razões já expostas anteriormente.

v. Abaixo, apresentamos o art. 11 e, teceremos nossas considerações no próprio dispositivo:

Art. 11. O atingimento das metas de desempenho pelo servidor ou empregado público em teletrabalho deve ser acompanhado semanalmente pelo superior hierárquico e equivalerá ao cumprimento da respectiva jornada de trabalho.

Sugerimos a inclusão do seguinte dispositivo em substituição ao art. 11:

Art. 11 Nos dias em que o servidor realizar atividades fora das dependências físicas da Secretaria, o cumprimento da sua jornada de trabalho caracteriza-se, cumulativamente:

I - pela observância dos prazos fixados para a realização dos trabalhos;

II - pelo registro, em sistema próprio, de todas as atividades desenvolvidas para fins de apuração objetiva da sua produtividade individual;

III - pelo comparecimento à sua unidade para reuniões administrativas, recebimento e entrega de expedientes, participação em eventos de capacitação e eventos locais, sempre que houver convocação no interesse da Administração; e

IV - pelo atendimento às solicitações de providências, informações e outras demandas encaminhadas pela chefia imediata pelos telefones de contato ou através da caixa postal individual de correio eletrônico institucional.

Parágrafo único. A inobservância injustificada de um dos requisitos previstos no "caput" deste artigo caracteriza o descumprimento da jornada de trabalho do servidor, sujeitando-o às

disposições constantes do artigo 92 da Lei nº 8.989, de 29 de outubro de 1979.

Sigamos com a análise dos parágrafos presentes na proposta inicial:

§ 1º O acompanhamento de que trata o "caput" deste artigo deverá ser formalmente registrado no Termo de Adesão, previsto no art. 7º desta Lei, para avaliação a qualquer tempo.

O art. 8º da Lei define a obrigatoriedade do acompanhamento pelo gestor. Assim, como consta na lei, entendemos desnecessário o dispositivo acima.

§ 2º O descumprimento das metas de desempenho sem justificativa fundamentada do servidor ou empregado público, acolhido pelas chefias imediata e mediata, caracterizará, para todos os fins, falta injustificada, cujo cômputo será proporcional ao valor da meta desatendida.

Conforme nossas sugestões anteriores, o descumprimento das metas deverá ensejar a exclusão do regime de teletrabalho e não a caracterização de falta injustificada. Além disso, conforme propusemos, a própria falta injustificada já ensejaria a exclusão do regime.

§ 3º O modo de conversão de descumprimento de metas em faltas injustificadas será detalhado no Termo de Adesão de que trata o art. 7º desta Lei.

Entendemos desnecessário este parágrafo pelas razões já expostas acima.

§ 4º O descumprimento de meta, assim como a alteração da meta inicialmente prevista, deverão ser registrados, fundamentadamente, no Termo de Adesão de que trata o art. 7º desta Lei.

Entendemos desnecessário este parágrafo pelas razões já expostas. A definição das metas por portaria se mostrou mais efetiva no âmbito da Secretaria da Fazenda.

§ 5º Constatada a omissão de gestores no controle e fiscalização do desempenho de servidores ou empregados públicos em teletrabalho, a autorização para que o órgão ou entidade realize o teletrabalho será revogada, sem prejuízo da apuração de responsabilidades cabíveis.

Nada a acrescentar.

§ 6º Não caberá pagamento de adicional por prestação de serviço extraordinário para o alcance das metas previamente estipuladas.

Sugerimos retirar o “previamente”, tendo em vista a possibilidade de novas metas individuais serem estabelecidas (adicionalmente ou em substituição às anteriores), mesmo após o ingresso do servidor no teletrabalho.

Diante de todo exposto, sugerimos:

- 1. Inclusão do § 5º como Parágrafo Único do art. 8º**
- 2. Substituição do art. 11 pelo texto proposto**
- 3. Inclusão de um dispositivo específico para contemplar o §6º, conforme abaixo:**

Art. XX Não caberá pagamento de adicional por prestação de serviço extraordinário para o alcance das metas estipuladas para o desempenho do teletrabalho.

Em relação aos artigos que aqui não foram tratados, não há nada a acrescentar.

Por fim, sugerimos a inclusão dos seguintes dispositivos:

Art. XX Os critérios de mensuração objetiva de desempenho do servidor deverão ser reavaliados periodicamente, de forma a garantir o contínuo incremento da produtividade.

Art. XX. Permanecem válidos os normativos editados anteriormente à vigência desta norma e que estabelecem o regime de teletrabalho no âmbito de unidades da Administração Pública Municipal, salvo no que conflitarem com esta Lei.

Parágrafo Único. As unidades que já possuem o regime de teletrabalho deverão adequar os normativos vigentes à presente Lei em um prazo de 45 dias da publicação.

Diante do exposto e considerando que o teletrabalho efetivamente proporcionou (e proporciona) à Secretaria da Fazenda uma ampliação da produtividade, nada a opor quanto ao mérito da proposta. Ressalvamos, entretanto, as considerações apresentadas nesta manifestação.

À vossa consideração.

Atenciosamente,

PEDRO IVO GÂNDRA

Auditor-Fiscal

SF/COCIN

SF/COJUR,

Senhor Coordenador,

Considerando manifestação retro, a qual acolhemos na integralidade, encaminhamos o presente conforme determinado por SF/GAB - 016737104.

Atenciosamente,

GIOVANNI HENRIQUE MARTINS BATAN

Coordenador de Controle Interno - Substituto

SF/COCIN



Documento assinado eletronicamente por **Pedro Ivo Gândra, Auditor Fiscal Tributário Municipal**, em 02/05/2019, às 15:08, conforme art. 49 da Lei Municipal 14.141/2006 e art. 8º, inciso I do Decreto 55.838/2015



Documento assinado eletronicamente por **Giovanni Henrique Martins Batan, Coordenador(a)**, em 06/05/2019, às 10:56, conforme art. 49 da Lei Municipal 14.141/2006 e art. 8º, inciso I do Decreto 55.838/2015



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.prefeitura.sp.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **016803467** e o código CRC **2518BB7E**.



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO

SECRETARIA MUNICIPAL DA FAZENDA

Subsecretaria da Receita Municipal

Praça do Patriarca, nº 69, - Bairro Centro - São Paulo/SP - CEP 01002-010

Telefone: (11) 2873-7615

Encaminhamento SF/SUREM Nº 016883153

São Paulo, 06 de maio de 2019

SF/COJUR,
Sr. Coordenador,

Pelo presente nos foi apresentado o projeto de lei nº 566/2017 que institui e disciplina o teletrabalho no âmbito da Administração Direta e Autárquica do Município de São Paulo e dá outras providências.

Tendo em vista que a unidade responsável pelo acompanhamento e controle da modalidade no âmbito desta Pasta é a Coordenadoria de Controle Interno (COCIN), reportamo-nos à manifestação encartada no doc. SEI 016803467 quanto às proposições de ordem técnica, acrescentando as seguintes sugestões:

(i) §2º do artigo 1º:

(...) § 2º - A jornada laboral em teletrabalho deverá ser cumprida dentro do município.

A restrição não nos parece essencial, sendo até incongruente não só com o motivo da conveniência proposta pelo regime do teletrabalho, como com a conjuntura do Município de São Paulo, em que municípios vizinhos são, na prática, extensões da cidade.

A nosso ver, para garantir a prontidão do servidor, bastam os deveres já incluídos no artigo 9º como "atender às convocações para comparecimento às dependências do órgão ou entidade, sempre que determinado pelos seus superiores"; "estar acessível durante o horário de trabalho e manter telefones de contato permanentemente atualizados e ativos";

(ii) inciso VII do Art. 9º:

(....) VII - comparecer ao seu órgão ou entidade de lotação, no mínimo a cada 10 (dez) dias, para reunião com superiores e cumprimento de eventuais obrigações presenciais;

Entendemos que o prazo não deve constar de lei, pois caberia a cada unidade, considerando as peculiaridades das atividades a serem realizadas, avaliar a periodicidade em que se fará necessária a presença do servidor. Apesar de considerarmos que a frequência mínima deva, de fato, ser fixada, não nos parece adequado estabelecê-la em lei.

(iii) Art. 10 - Compete ao servidor ou empregado público em teletrabalho responsabilizar-se pelas estruturas físicas e tecnológicas necessárias ao cumprimento de suas atribuições, bem como por toda e qualquer despesa decorrente dessa modalidade de trabalho, incluindo telefonia fixa e móvel, internet, mobiliário, hardware, software, energia elétrica e similares.

Sugerimos a alteração da redação, contemplando os requisitos de maneira mais genérica, da maneira como atualmente prevê o artigo 11 do Decreto 56.370/2015:

Art. 11. Cabe ao servidor, às suas expensas, disponibilizar a infraestrutura tecnológica de comunicação mínima necessária à realização dos trabalhos fora das dependências das unidades administrativas da Secretaria, mediante o uso de equipamentos e instalações que permitam o tráfego de informações de maneira segura e tempestiva.

No mais, parece-nos válido relatar as percepções positivas quanto à experiência que vem sendo realizada nesta Subsecretaria.

A implantação do regime de teletrabalho representa política institucional de gestão de pessoas que visa, dentre outros objetivos, a estimular os servidores a desenvolver e a utilizar seu pleno potencial. Como exposto na manifestação da COCIN, em síntese, o teletrabalho consiste na possibilidade de execução de atividades fora da repartição, condicionada à observância de determinados requisitos, em especial, ao cumprimento de metas superiores às estabelecidas aos servidores não participantes do programa.

O estabelecimento de metas superiores, porém, não é o único motivo do aumento da produtividade dos servidores em regime de teletrabalho.

A melhoria do desempenho é consequência de vários fatores que somente estão disponíveis quando não se exige a presença física do servidor diariamente na repartição. O aumento da produtividade é, também, uma contrapartida pela melhoria das condições de trabalho que englobam, dentre outros fatores, menos interrupções, ligações telefônicas não necessariamente dirigidas para quem atende o telefone, excesso de ruído do ambiente e conversas de terceiros, menos stress no trânsito, mais saúde e maior disposição para o trabalho, flexibilidade de horário para trabalhar na hora em que é mais produtivo.

O registro das atividades e a possibilidade de mensuração dos trabalhos por meios eletrônicos possibilita, ainda, melhoria na gestão e na avaliação de desempenho, garantindo que sejam privilegiados critérios objetivos para gerenciamento das unidades.

Nesta Subsecretaria, é possível afirmar que todos os fatores acima citados vem contribuindo para os recentes resultados positivos tanto na gestão dos processos, quanto na arrecadação. A diminuição de estoques, realocação adequada de pessoal e incremento dos resultados financeiros foram exemplos de efeitos alavancados pela adoção do regime.

Há que se reforçar, porém, que, no âmbito desta Subsecretaria, a possibilidade de implantação bem-sucedida do regime, com aumento efetivo da produtividade dá-se, em especial, pela característica do trabalho e possibilidade de sua mensuração objetiva. Reforçamos ser **fundamental para a implementação do regime** a existência prévia de:

- (i) controle informatizado que permita mensuração objetiva das atividades realizadas;
- (ii) sistema que permita o acompanhamento da produtividade pelo gestor e a utilização do Processo Eletrônico - SEI;
- (iii) definição de unidade responsável por avaliar controle dos apontamentos e o atendimento às metas fixadas;

Por fim, considerando que o teletrabalho vem sendo adotado em outras unidades desta Pasta além desta Subsecretaria, sugerimos consultá-las para obter elementos de avaliação adicionais.

Att.

Thiago Rubio Salvioni
Subsecretário da Receita Municipal



Documento assinado eletronicamente por **Thiago Rubio Salvioni, Subsecretário**, em 06/05/2019, às 14:14, conforme art. 49 da Lei Municipal 14.141/2006 e art. 8º, inciso I do Decreto 55.838/2015



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.prefeitura.sp.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **016883153** e o código CRC **B0131F26**.

Referência: Processo nº 6010.2019/0001039-0

SEI nº 016883153



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO

SECRETARIA MUNICIPAL DA FAZENDA

Núcleo de Atribuição

Praça do Patriarca, 59, - Bairro Centro - São Paulo/SP - CEP 01002-010

Telefone: 11 28736054/ 11 28736056

Encaminhamento SF/COJUR/ATRIBUIÇÃO Nº 017086991

SF/COJUR, em 10 de maio de 2019.

GABSF

SR. Chefe de Gabinete,

Trata-se de ofício da Câmara Municipal (016467853), encaminhando requerimento efetuado pela Comissão de Administração, referente ao Projeto de Lei 566/2017, que institui e disciplina o teletrabalho no âmbito da Administração Direta e Autárquica do Município de São Paulo.

A referida comissão solicita pronunciamento do Executivo sobre a viabilidade da propositura, bem como manifestação desta Pasta sobre o projeto piloto de teletrabalho instituído em unidades da Secretaria.

No Encaminhamento PREF/CASA CIVIL/ ATL II Nº 016730625, a Assessoria Técnico-Legislativa III da Casa Civil encaminha o presente para manifestação sobre a propositura e respostas às indagações da Comissão.

No Encaminhamento SF/COCIN Nº 016803467, a Coordenadoria de Controle Interno presta esclarecimentos sobre o regime de teletrabalho instituído nesta Pasta, apresentando um breve histórico, listando a legislação aplicável e, ao final, apresentando comentários e sugestões ao projeto.

A Subsecretaria da Receita Municipal, por sua vez, comenta e faz sugestões à propositura no Encaminhamento SF/SUREM Nº 016883153.

Desse modo, sugerimos a devolução do presente, com as informações prestadas pela Coordenadoria de Controle Interno e Subsecretaria da Receita Municipal (016803467 e 016883153).

Rogério Augusto Guimarães

Auditor Fiscal Tributário Municipal

SF/COJUR

DE ACORDO.

Chrystian Uski

Procurador Municipal
Coordenadoria Jurídica – SF
OAB/SP n.º 303.136



Documento assinado eletronicamente por **Rogério Augusto Guimarães Ferreira, Auditor Fiscal Tributário Municipal**, em 10/05/2019, às 17:26, conforme art. 49 da Lei Municipal 14.141/2006 e art. 8º, inciso I do Decreto 55.838/2015



Documento assinado eletronicamente por **Chrystian Uski, Procurador do Município**, em 10/05/2019, às 17:41, conforme art. 49 da Lei Municipal 14.141/2006 e art. 8º, inciso I do Decreto 55.838/2015



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site
[https://sei.prefeitura.sp.gov.br/sei/controlador_externo.php?](https://sei.prefeitura.sp.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0)
[acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0](https://sei.prefeitura.sp.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **017086991**
e o código CRC **46A2BCF7**.



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO

SECRETARIA MUNICIPAL DA FAZENDA

Núcleo de Atribuição

Praça do Patriarca, 59, - Bairro Centro - São Paulo/SP - CEP 01002-010

Telefone: 11 28736054/ 11 28736056

Encaminhamento SF/COJUR/ATRIBUIÇÃO Nº 017087252

Casa Civil – Assessoria Técnica

Senhora Assessora Técnica Chefe,

Em atenção ao indagado pela Câmara Municipal no ofício endereçado ao Senhor Prefeito (016467853), encaminhamos os esclarecimentos apresentados pela Coordenadoria de Controle Interno e Subsecretaria da Receita Municipal (016803467 e 016883153), que acolho.

Evandro Luis Alpoim Freire

Chefe de Gabinete

Secretaria Municipal da Fazenda



Documento assinado eletronicamente por **Evandro Freire, Chefe de Gabinete**, em 13/05/2019, às 10:54, conforme art. 49 da Lei Municipal 14.141/2006 e art. 8º, inciso I do Decreto 55.838/2015



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.prefeitura.sp.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **017087252** e o código CRC **17DBA480**.



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO

SECRETARIA MUNICIPAL DE GESTÃO

SMG/COJUR/Assessoria Técnica de Assuntos Jurídicos - Pessoal

Viaduto do Chá, 15, - Bairro Centro - São Paulo/SP - CEP 01020-900

Telefone:

Parecer SG/COJUR/ATAJ-P Nº 017487525

PROCESSO: 6010.2019/0001039-0

INTERESSADO: Câmara Municipal de São Paulo

ASSUNTO: Substitutivo da Comissão de Constituição, Justiça e Legislação Participativa ao projeto de lei nº 0566/17. Teletrabalho. Análise de questionamentos perpetrados pela Comissão de Administração Pública. Viabilidade da propositura e informações sobre a experiência desenvolvida no Poder Executivo. Vício de iniciativa.

SG

Senhora Secretária

Trata-se de processo administrativo instaurado no afã de analisar e responder questionamentos formulados pela Comissão de Administração Pública da Câmara Municipal de São Paulo acerca da viabilidade do Substitutivo da Comissão de Constituição, Justiça e Legislação Participativa ao projeto de lei nº 0566/17 e da experiência-piloto desenvolvida no âmbito do Poder Executivo.

O Projeto de Lei nº 0566/17 foi proposto com o escopo de instituir e disciplinar o regime de teletrabalho no âmbito da Administração Pública Direta e Autárquica. Ao ser submetido à CCJ da Câmara Municipal de São Paulo, foi exarado parecer favorável à propositura, sendo oferecido substitutivo para a adequação do texto à melhor técnica legislativa.

SF/COCIN (016803467) se manifestou no feito favoravelmente ao projeto de lei, apresentando sugestões de texto com base no Decreto nº 56.370/2015 e na experiência do órgão.

SF/SUREM (016883153) endossou as considerações de SF/COCIN, acrescentando outras sugestões de texto. Além disso, discorreu sobre a experiência positiva com a implantação do teletrabalho nas unidades da Secretaria Municipal da Fazenda.

É o relatório.

Analisando o conteúdo da proposta de projeto de lei, é possível vislumbrar vício de iniciativa na propositura de autoria do Vereador Paulo Frange. Isso porque, a instituição e a regulamentação do teletrabalho na Administração Pública Direta e Autárquica interfeririam diretamente no regime jurídico do servidor público municipal, mormente na jornada de trabalho prevista em lei.

Vejamos a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal:

Processo legislativo: **normas de lei de iniciativa parlamentar** que cuidam de **jornada de trabalho, distribuição de carga horária, lotação dos profissionais da educação e uso dos espaços físicos e recursos humanos e materiais do Estado e de seus Municípios** na organização do sistema de ensino: **reserva de iniciativa ao Poder Executivo dos projetos de leis que disponham sobre o regime jurídico dos servidores públicos**, provimento de cargos, estabilidade e aposentadoria (art. 61, II, § 1º, c).

[**ADI 1.895**, rel. min. Sepúlveda Pertence, j. 2-8-2007, P, *DJ* de 6-9-2007.]

Não procede a alegação de que qualquer projeto de lei que crie despesa só poderá ser proposto pelo chefe do Executivo. As hipóteses de limitação da iniciativa parlamentar estão previstas, em *numerus clausus*, no art. 61 da Constituição do Brasil – matérias relativas ao **funcionamento da administração pública, notadamente no que se refere a servidores e órgãos do Poder Executivo**. Precedentes.

[**ADI 3.394**, rel. min. Eros Grau, j. 2-4-2007, P, *DJE* de 15-8-2008.]

Portanto, opina-se pela inviabilidade do Substitutivo da Comissão de Constituição, Justiça e Legislação Participativa ao projeto de lei nº 0566/17 por estar eivado de vício de iniciativa, tendo em vista a competência exclusiva do Chefe do Poder Executivo Municipal para propor projetos de lei sobre o regime jurídico dos servidores públicos (art. 37, § 2º, III da Lei Orgânica do Município de São Paulo).



Documento assinado eletronicamente por **Wagner Delgado de Azambuja, Procurador do Município**, em 31/05/2019, às 10:46, conforme art. 49 da Lei Municipal 14.141/2006 e art. 8º, inciso I do Decreto 55.838/2015



Documento assinado eletronicamente por **Cristiano de Arruda Barbirato, Coordenador(a) Geral**, em 31/05/2019, às 12:48, conforme art. 49 da Lei Municipal 14.141/2006 e art. 8º, inciso I do Decreto 55.838/2015



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.prefeitura.sp.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **017487525** e o código CRC **02B49683**.



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO

SECRETARIA MUNICIPAL DE GESTÃO

SMG/COJUR/Assessoria Técnica de Assuntos Jurídicos - Pessoal

Viaduto do Chá, 15, - Bairro Centro - São Paulo/SP - CEP 01020-900

Telefone:

Encaminhamento SG/COJUR/ATAJ-P Nº 017488065

PROCESSO: 6010.2019/0001039-0

INTERESSADO: Câmara Municipal de São Paulo

ASSUNTO: Substitutivo da Comissão de Constituição, Justiça e Legislação Participativa ao projeto de lei nº 0566/17. Teletrabalho. Análise de questionamentos perpetrados pela Comissão de Administração Pública. Viabilidade da propositura e informações sobre a experiência desenvolvida no Poder Executivo. Vício de iniciativa.

CASA CIVIL/ATL

Senhora Assessora Chefe

Encaminho o presente com o Parecer de SG/COJUR/ATAJ-P 017487525, que acolho, para as devidas providências.



Documento assinado eletronicamente por **Malde Maria Vilas Boas, Secretária**, em 03/06/2019, às 15:52, conforme art. 49 da Lei Municipal 14.141/2006 e art. 8º, inciso I do Decreto 55.838/2015



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.prefeitura.sp.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **017488065** e o código CRC **06930468**.