**24.05.2024**

**D.O CIDADE DE SÃO PAULO**

**SECRETARIA MUNICIPAL DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E TRABALHO | GABINETE DA SECRETÁRIA**

**Documento: 103898783 | Portaria**

PORTARIA SMDET 27, de 23 de maio de 2024

Fixa diretrizes específicas a serem observadas na implantação, execução e gestão do regime permanente de teletrabalho dos servidores efetivos da Secretaria Municipal de Desenvolvimento Econômico e Trabalho.

EUNICE APARECIDA DE JESUS PRUDENTE, Secretária Municipal de Desenvolvimento Econômico e Trabalho, no exercício das atribuições conferidas pela Lei Municipal 13.164, de 5 de julho de 2001, pelo Decreto Municipal 58.153, de 22 de março de 2018, pelo artigo 7º do Decreto 59.755, de 14 de setembro de 2020, e pelos artigos 2º e 9º da Portaria 63/SEGES/2023, de 16 de outubro de 2023, alterada pela Portaria 2/SEGES/2024.

RESOLVE:

Art. 1º Fixar diretrizes específicas a serem observadas na implantação, execução e gestão do regime permanente de teletrabalho dos servidores efetivos no âmbito da Secretaria Municipal de Desenvolvimento Econômico e Trabalho.

Art. 2º Considera-se regime permanente de teletrabalho, para os fins desta Portaria, aquele em que os servidores cumpram suas jornadas em local diverso das instalações da

unidade de trabalho, com comparecimento presencial obrigatório na frequência mínima definida pela autoridade competente.

Art. 3º O regime permanente de teletrabalho poderá ser implementado para realização dos projetos e consecução das tarefas habituais e rotineiras desenvolvidas pelo servidor.

§ 1º O regime permanente de teletrabalho poderá ser implementado em caráter excepcional, por prazo determinado, em virtude da participação em congressos, cursos, certames culturais, com dispensa ou mitigação dos requisitos e condições do regime de teletrabalho, que será deferido pelo Titular da Pasta, sem prejuízo das demais

disposições sobre este tema.

§ 2º Constituem projetos e tarefas habituais e rotineiras do servidor, para os fins desta Portaria, aqueles que correspondem às atribuições do cargo, sendo realizados de maneira cotidiana pelo servidor, e que podem ser objetivamente mensurados e acompanhados de maneira remota, mediante o uso de tecnologias de informação e

comunicação.

§ 3º Todas as tarefas e projetos fixados no regime permanente de teletrabalho deverão ser compatíveis com as atribuições do cargo do servidor, com a competência de sua unidade de trabalho e com o regime não presencial.

Art. 4º A execução de trabalho externo não caracteriza, por si só, atividade em regime permanente de teletrabalho.

Parágrafo único. Considera-se trabalho externo, para os fins desta portaria, as ações que, por sua própria natureza, podem ser desenvolvidas fora das dependências da unidade de trabalho, como reuniões, audiências, vistorias, fiscalização etc.

Art. 5º A adesão ao regime permanente de teletrabalho será sempre facultativa, mediante expressa e formal opção firmada pelo servidor elegível, em formulário próprio, constante no Anexo I (103967767) desta Portaria, por meio de processo no Sistema Eletrônico de Informações (SEI), sob acompanhamento do Departamento de Gestão de Pessoas da Pasta.

Parágrafo único. Desde que expressamente autorizado pela chefia imediata, a partir de uma avaliação do não prejuízo da medida para eficiência dos serviços da unidade em que o servidor estiver lotado.

Art. 6º São elegíveis ao regime permanente de teletrabalho as unidades da Secretaria, desde que:

I - as atividades desempenhadas possam ser objetivamente mensuradas e acompanhadas de maneira remota;

II - a adesão ao regime permanente de teletrabalho não acarrete prejuízo ao regular funcionamento da unidade de trabalho e ao atendimento ao público;

III - as atribuições expressem:

a) planejamento, implementação, gerenciamento, acompanhamento e avaliação de programas, projetos e atividades;

b) instrução, análise e acompanhamento de processos em meio eletrônico;

c) consulta a documentos, materiais e processos disponíveis em plataformas acessíveis de maneira remota;

d) elaboração de apresentações e documentos de cunho técnico e de comunicação interna e/ou externa;

e) divulgação, por via remota, de formação, treinamento e capacitação de servidores;

f) atendimento direto ao cidadão em que não haja necessidade de presença física do servidor;

g) prestação de suporte técnico, por via remota, a servidores e outras unidades;

h) atividades de fiscalização que não exijam a presença física do servidor;

i) outras atividades passíveis de execução, mensuração e acompanhamento por via remota.

Art. 7º A unidade em regime permanente de teletrabalho cujo cargo ou função de direção e chefia sofrer vacância terá o regime permanente de teletrabalho suspenso enquanto perdurar a vacância.

§ 1º A unidade deverá retornar ao regime presencial até o último dia útil do mês subsequente ao da vacância do cargo ou função.

$ 2º O prazo de que trata o § 1º deste artigo poderá ser excepcionalmente prorrogado por uma única vez pelo Titular da Pasta, por decisão justificada.

§ 3º Nas hipóteses dos §§ 1º e 2º deste artigo o Gabinete poderá, excepcionalmente, manter o regime permanente de teletrabalho.

Art. 8º Na definição para atuação no regime permanente de teletrabalho, a chefia imediata deverá observar o perfil profissional dos servidores, 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. 9º. Não são elegíveis para o regime permanente de teletrabalho o servidor:

I - em efetivo exercício no cargo em período igual ou inferior a 12 (doze) meses;

II - pelo período de 1 (um) ano, quando tenha sofrido punição disciplinar em decorrência de infração às regras e condições do regime permanente de teletrabalho, contados da publicação da sanção no Diário Oficial da Cidade;

III - que teve, nos 3 (três) meses anteriores, a adesão ao regime de teletrabalho revertida em razão da inadequação ao regime ou desempenho inferior ao estabelecido;

IV - que faça jus a Gratificação de Difícil Acesso;

V- que tenha desistido do regime permanente de teletrabalho, pelo período de 30 (trinta) dias, contados da interrupção.

§ 1º O prazo previsto no inciso III do caput deste artigo será acrescido de mais 3 (três) meses a cada reversão, sem prejuízo da reanálise quanto à adequação do servidor ao regime permanente de teletrabalho.

§ 2º A inadequação ao regime permanente de teletrabalho restará caracterizada, para fins do inciso III do caput deste artigo, quando o servidor descumprir, de forma reiterada, nos termos fixados no plano de trabalho, um ou mais requisitos ou condições fixadas para o regime permanente de teletrabalho.

§ 3º O desempenho inferior ao estabelecido, para fins do disposto no inciso III do caput deste artigo, fica configurado quando o servidor, de forma injustificada, não cumpre

as metas fixadas no período de aferição, segundo os critérios objetivos de mensuração definidos no plano de trabalho, bem como das demais regras e condições do regime permanente de teletrabalho.

§ 4º O servidor ficará preventivamente afastado do regime permanente de teletrabalho enquanto durar a apuração de informação acerca de fundados indícios de violação às regras e condições do teletrabalho pactuado.

§ 5º Em qualquer hipótese, será notificado o servidor, para apresentar defesa no prazo de 5 (cinco) dias úteis.

Art. 10. Os servidores em regime permanente de teletrabalho deverão cumprir escala semanal de trabalho de até 2 (dois) dias de trabalho à distância e 3 (três) dias de trabalho presencial.

§1º Excepcionalmente, mediante justificativa do titular da Pasta, poderá ser estabelecida escala semanal de trabalho superior a 2 (dois) dias de trabalho à distância, na forma dos incisos I e II do artigo 10 do Decreto 59.775, de 2020.

§ 2º Com a manifestação da Secretaria Municipal de Gestão, a proposta mencionada no § 1º deste artigo deve ser submetida ao crivo do Secretário de Governo Municipal, para deliberação.

Art. 11. O teletrabalho permanente deverá ser apreciado e autorizado pela chefia imediata do servidor.

§ 1º Caberá à chefia imediata:

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

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

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

IV - definir a escala dos servidores, observado o disposto nesta portaria;

V - convocar os servidores 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 mediata e do Gabinete da Pasta.

§ 2º O acompanhamento das atividades no regime permanente de teletrabalho deverá possibilitar a apuração objetiva do desempenho dos servidores, bem como de suas respectivas unidades.

Art. 12. A adesão dos servidores eleitos para o regime permanente de teletrabalho é facultativa, estando 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, incluindo o estabelecimento do regime de assiduidade;

II - indicação do local do teletrabalho, podendo o servidor 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. Os formulários de adesão ao Regime Permanente de Teletrabalho, elaborados conforme Anexo II (103967883) e Anexo III (103968291) desta Portaria, deverão ser preenchidos e observados pela chefia, com ciência obrigatória do servidor.

§ 1º O servidor deverá ser comunicado pela chefia imediata por meio de correio eletrônico corporativo que foi considerado elegível para adesão ao regime permanente de teletrabalho.

§ 2º A prestação de serviços em regime permanente de teletrabalho poderá ser executada, eventualmente, em local diverso do pactuado, mediante prévia e expressa autorização da chefia imediata.

Art. 13. Os servidores aptos serão habilitados através de entrega de Plano de Trabalho, pactuado com a sua respectiva chefia, validado pelo Gabinete, com acompanhamento e custódia pelo Departamento de Gestão de Pessoas da Pasta.

§ 1º A pactuação de plano de trabalho conterá, no mínimo, as seguintes informações:

I - metas fixadas;

II- condições específicas a que se submeterá o servidor;

III - escala de comparecimento semanal;

IV - período de disponibilidade do servidor à chefia imediata e mediata;

V - indicação do local do teletrabalho;

VI - compromisso de realização, pelo servidor, das suas metas e demais condições fixadas.

§ 2º As metas fixadas no plano de trabalho deverão ser compatíveis com os demais instrumentos de planejamento e mensuração de desempenho, inclusive os remunerados.

§ 3º O plano de trabalho do servidor poderá ter prazo variável, a depender do melhor modo de organização de cada divisão ou departamento, mas não poderá exceder o período de 12 (doze) meses, sendo revisto a qualquer tempo, se necessário.

Art. 14. Os servidores estarão sujeitos às seguintes condições no regime permanente de teletrabalho:

I - estar à disposição da chefia imediata e/ou mediata, de forma remota, pelo período equivalente à jornada de trabalho diária de seu cargo, nos horários de início e término fixados no plano de trabalho, com previsão do horário de descanso ou almoço, quando o caso, nos termos da legislação de regência;

II - cumprir a jornada diária de trabalho do cargo nos dias fixados para comparecimento presencial;

III - cumprir as metas fixadas no plano de trabalho;

IV - efetivar o registro eletrônico regular de suas atividades, nos termos definidos no plano de trabalho;

V - indicar e manter telefone de contato permanentemente atualizado e ativo durante o período mencionado no “caput” deste artigo;

VII - atender à convocação para comparecimento presencial fora da escala semanal de trabalho, no dia e horário fixados pela chefia imediata ou mediata, sempre que avisado com, no mínimo, 4 horas de antecedência, contadas dentro do período equivalente à sua jornada de trabalho diária;

VIII - informar à chefia imediata ou mediata, sempre que solicitado, o andamento dos trabalhos e apontar eventual dificuldade, dúvida ou informação que possa atrasar ou

prejudicar a entrega dos trabalhos sob sua responsabilidade;

IX - dispor da estrutura física adequada e infraestrutura tecnológica mínima necessária à execução dos serviços no local indicado para o teletrabalho;

X - preservar o sigilo dos dados de forma remota, mediante observância das disposições constantes da Lei Federal 13.709/2018, no que couber, das normas internas de segurança da informação e demais cautelas pertinentes, seguindo a política de segurança da informação e orientações técnicas específicas da área de tecnologia da informação do órgão ou entidade, e gerais da Secretaria Municipal de Inovação e Tecnologia.

Art. 15. A caracterização do cumprimento da jornada no regime permanente de teletrabalho dar-se-á pela aferição mensal da assiduidade do servidor, com os devidos apontamentos dos eventos de frequência, de acordo com os regulamentos específicos.

§ 1º Caberá à chefia imediata acompanhar a execução do regime permanente de teletrabalho dos servidores sob sua gestão e adotar as providências pertinentes nas hipóteses de descumprimento das metas, condições e demais disposições fixadas.

§ 2º Caracteriza assiduidade, no âmbito do regime permanente de teletrabalho, a observância, pelo servidor, ao longo do período de aferição, do cumprimento das metas fixadas para o período, além do comparecimento periódico na unidade de trabalho nos dias e horários estabelecidos pela chefia imediata ou mediata, do registro eletrônico de atividades desenvolvidas, da disponibilidade nos períodos acordados com sua chefia e de todas as demais obrigações e condições específicas fixadas no plano de trabalho, à vista da natureza do cargo e das características específicas dos serviços.

§ 3º O regime de assiduidade a ser observado pelo servidor, bem como a forma de sua aferição, deverão estar consignados no plano de trabalho e ser objeto de expressa declaração de ciência e compromisso de cumprimento pelo optante pelo regime permanente de teletrabalho.

§ 4º A assiduidade do servidor passará a ser registrada em sistema específico, quando disponível, a ser orientado oportunamente pela da Secretaria Municipal de Gestão, resguardados os regimes especiais de controle, tal como o dos procuradores do município.

§ 5º No preenchimento mensal da frequência deverá constar o registro do teletrabalho e do trabalho presencial,

Art. 16. O ingresso e o exercício das atribuições do cargo no regime de teletrabalho não constituem direito subjetivo do servidor.

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

I - da conveniência ou necessidade do serviço presencial;

II - da inadequação ao regime;

III - do desempenho inferior ao estabelecido;

IV - da desistência do servidor;

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

Art. 17. A inobservância injustificada de requisito ou condição do regime de teletrabalho poderá ensejar, nos termos definidos nesta Portaria e expressamente fixados no plano de trabalho, a caracterização do descumprimento da jornada de trabalho pelo servidor, sujeitando o servidor aos descontos dos termos da legislação de regência.

Art. 18. Na impossibilidade ou havendo razões para não se adotar o regime permanente de teletrabalho para os servidores das unidades elegíveis, a unidade deverá encaminhar sua posição, com os devidos argumentos e justificativas, via Sistema Eletrônico de Informações - SEI, para o Departamento de Gestão de Pessoas da Pasta, com posterior remessa ao Titular da Pasta, para avaliação da Secretaria Municipal de Gestão.

Art. 19. Cada unidade deverá avaliar permanentemente seus servidores a fim de promover a implantação, de forma prioritária, do regime permanente de teletrabalho.

Art. 20. Os relatórios semestrais de implementação do regime permanente de teletrabalho, bem como de acompanhamento das metas das unidades elegíveis serão

consolidados pelo Departamento de Gestão de Pessoas, quando solicitados.

Art. 21. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

**DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO**

**PORTARIA MDA Nº 18, DE 23 DE MAIO DE 2024**

Institui Grupo de Trabalho com objetivo de elaborar proposições para o Plano de Safra da Agricultura Familiar 2024-2025.

O MINISTRO DE ESTADO DO DESENVOLVIMENTO AGRÁRIO E AGRICULTURA FAMILIAR, no exercício das competências previstas no art. 87 da Constituição Federal, art. 25 da Lei nº 14.600, de 19 de junho de 2023 e do Decreto nº 11.396, de 21 de janeiro de 2023; e considerando a importância da agricultura familiar para a produção de alimentos e garantia da soberania e segurança alimentar e nutricional da população brasileira; considerando a relevância das organizações representativas da agricultura familiar e do cooperativismo aplicado à agricultura familiar no debate e formulação de políticas para o fortalecimento da organização produtiva deste segmento.

Considerando a relevância das contribuições do Conselho Nacional de Segurança Alimentar e Nutricional (CONSEA) na elaboração e acompanhamento do Plano de Safra da Agricultura Familiar desde 2003; considerando o papel da Comissão Nacional de Agroecologia e Produção Orgânica (CNAPO) no debate e formulação de políticas e ações indutores da transição agroecológica, da produção orgânica e de base agroecológica, como contribuição para a qualidade de vida da população, por meio da oferta e consumo de alimentos saudáveis; considerando o papel do Conselho Nacional de Desenvolvimento Rural Sustentável - Condraf na formulação e a implementação de políticas públicas estruturantes destinadas ao desenvolvimento rural sustentável, à reforma agrária, à agricultura familiar e ao abastecimento alimentar; considerando a necessidade de implementação de uma política nacional de abastecimento com o protagonismo da agricultura familiar a fim de enfrentar a volatilidade de preços de alimentos e seus impactos na segurança alimentar e nutricional da população; considerando a importância do Plano Sagra da Agricultura Familiar enquanto instrumento de fortalecimento da capacidade produtiva da agricultura familiar; resolve:

Art. 1º Instituir o Grupo de Trabalho com objetivo de elaborar proposições para o Plano de Safra da Agricultura Familiar 2024-2025, com as seguintes atribuições:

I - colher, analisar e sistematizar propostas apresentadas pelo Condraf, Consea, CNAPO e demais organizações da sociedade civil relacionadas ao desenvolvimento rural sustentável para o aprimoramento do Plano de Safra da Agricultura Familiar 2024-2025;

II - apresentar ao Ministério do Desenvolvimento Agrário relatório e parecer técnico-político a partir das propostas colhidas, com sugestões para as medidas do Plano de Safra da Agricultura Familiar 2024-2025.

Art. 2º O Grupo de Trabalho de que trata o art. 1º desta Portaria será composto por representantes dos seguintes órgãos e organizações sociais:

I - cinco representantes do MDA, sendo:

a) um representante da Assessoria Especial do Gabinete do Ministro do Ministério do Desenvolvimento Agrário e Agricultura Familiar - AES/MDA, que o coordenará

b) um representante da Secretaria Executiva do Ministério do Desenvolvimento Agrário e Agricultura Familiar - SE/MDA;

c) um representante da Secretaria de Agricultura Familiar e Agroecologia do Ministério do Desenvolvimento Agrário e Agricultura Familiar - SAF/MDA;

d) um representante da Assessoria de Participação Social e Diversidade do Ministério do Desenvolvimento Agrário e Agricultura Familiar - ASPAD/MDA;

e) um representante da Secretaria Executiva dos Órgãos Colegiados da Secretaria Executiva do Ministério do Desenvolvimento Agrário e Agricultura Familiar - SEORG/MDA;

II - quatro representantes da sociedade civil indicados pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Rural Sustentável - Condraf;

III - um representante da sociedade civil indicado pela Comissão Nacional de Agroecologia e Produção Orgânica - CNAPO;

IV - um representante da sociedade civil indicado pelo Conselho Nacional de Segurança Alimentar e Nutricional - Consea;

V - quatro representantes de organizações representativas da agricultura familiar, sendo:

a) um representante da Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura - Contag;

b) um representante da Confederação Nacional dos Trabalhadores e Trabalhadoras na Agricultura Familiar do Brasil - Contraf-Brasil;

c) um representante do Movimento dos Trabalhadores Rurais sem Terra - MST;

d) um representante do Movimento dos Pequenos Agricultores - MPA;

VI - quatro representantes de organizações representativas do cooperativismo aplicado à agricultura familiar, sendo:

a) um representante da União Nacional das Cooperativas da Agricultura Familiar e Economia Solidária - Unicafes;

b) um representante do Central de Cooperativas e Empreendimentos Solidários - Unisol;

c) um representante da União Nacional das Cooperativas da Reforma Agrária Popular do Brasil - Unicrab;

d) um representante da Organização das Cooperativas Brasileiras - OCB.

Art. 3º A participação no Grupo de Trabalho será considerada prestação de serviço relevante e não será remunerada.

Art. 4º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.