

PROJETO DE LEI Nº 007/2025
PEIXE, 09 DE SETEMBRO DE 2025.

“DISPÕE SOBRE A IMPLANTAÇÃO E REGRAMENTO DO REGIME DE TRABALHO REMOTO (HOME OFFICE) NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO MUNICIPAL DE PEIXE-TO, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS”.

O PREFEITO MUNICIPAL DE PEIXE, Estado do Tocantins, no uso das atribuições que lhe são conferidas pela Lei Orgânica Municipal, **FAÇO SABER** que a Câmara Municipal **APROVA** e ele **SANCIONA** e **PROMULGA** a seguinte Lei:

CAPÍTULO I - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º. Esta Lei dispõe sobre a implantação e regramento do regime de trabalho teletrabalho, de trabalho remoto, ou “*home office*”, no âmbito da Administração Municipal de Peixe-TO.

§ 1º. Para fins desta Lei, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou “*home office*”, a atividade ou conjunto de atividades funcionais realizadas remotamente, fora das dependências físicas da Prefeitura Municipal, de maneira periódica ou escalonada, com a utilização dos recursos da tecnologia de informação.

Art. 2º. As atividades e funções dos servidores municipais poderão ser executadas através de regime de trabalho remoto, observado o disposto nesta Lei.

Art. 3º. A autorização para o trabalho remoto terá como objetivos:

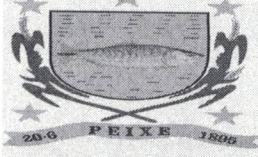
- I - Promover a cultura orientada a resultados, com foco na modernização dos serviços prestados à sociedade;
- II - Contribuir para o comprometimento dos participantes com os objetivos da Administração Municipal;
- III - Estimular o desenvolvimento do trabalho criativo, da inovação e da cultura do trabalho digital;
- IV - Aumento da produtividade, redução de custos operacionais, maior flexibilidade para os funcionários, e contribuição para a sustentabilidade ao diminuir deslocamentos.

CAPÍTULO II - DA AUTORIZAÇÃO E DESIGNAÇÃO

Art. 4º. A designação de servidor para realização do trabalho remoto ou “*home office*” será determinada pelo Prefeito Municipal ou Secretário Municipal competente, sempre que entender conveniente aos interesses da administração e desde que as atribuições do servidor se enquadrem nas disposições desta lei, devendo ser expedida Portaria de designação para o regime de exceção.

§ 1º. É facultado ao servidor requerer seu enquadramento em regime de trabalho remoto, o qual estará sujeito sempre à autorização escrita do Prefeito Municipal ou Secretário Municipal titular da Pasta, a depender de onde está lotado, e atenderá a critérios de conveniência e oportunidade da Administração Municipal.

§ 2º. O regime de trabalho remoto fica restrito às atribuições em que seja possível, em função



da característica do serviço, mensurar objetivamente o desempenho do servidor.

§ 3º. O servidor pode solicitar o seu desligamento do regime de trabalho remoto, observando o prazo de 10 (dez) dias anteriores à solicitação.

§ 4º. Caberá ao Prefeito Municipal ou Secretário Municipal, a depender do local de lotação do servidor, a análise e decisão acerca do requerimento de desligamento do regime de trabalho remoto.

CAPÍTULO III - DA AFERIÇÃO E CONTROLE

Art. 5º. A aferição da produtividade será verificada pela chefia imediata, podendo esta determinar o retorno do servidor ao regime presencial quando achar necessário ou sempre que verificado o não cumprimento de metas ou qualquer situação que demonstre fuga do objetivo desta lei, como nos seguintes casos:

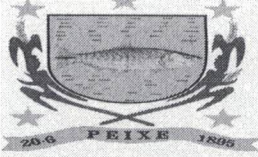
- I - Deixar o servidor de acessar a plataforma de trabalho remoto ou meio de comunicação definido pela Administração;
- II - Deixar o servidor de comparecer à unidade física quando solicitado, observado o horário de expediente do órgão de lotação;
- III - Deixar de cumprir tarefa que lhe tenha sido delegada;
- IV - Deixar de prestar atendimento ao público, bem como, responder ao chefe e colegas, quando solicitado.

Art. 6º. A quantidade de servidores em teletrabalho, ou em trabalho remoto e as condições para revezamento presencial serão estabelecidas por cada Secretaria Municipal, sendo incumbência do titular da pasta assegurar que nenhum setor deixe de prestar atendimento ao público no horário de expediente, mantendo sempre o serviço administrativo de recepção e atendimento presencial.

CAPÍTULO IV - DOS DEVERES E OBRIGAÇÕES

Art. 7º Constituem deveres do servidor em regime de trabalho remoto:

- I - Providenciar as estruturas físicas e tecnológicas necessárias à realização do trabalho remoto, a suas custas;
- II - Cumprir as atribuições legais do cargo;
- III - Atender às convocações para comparecimento às dependências da Prefeitura Municipal, sempre que houver solicitação;
- IV - Prestar atendimento ao público quando solicitado, inclusive presencialmente, mediante agendamento;
- V - Manter meios de contato cadastrados e permanentemente atualizados e ativos nos dias úteis, durante o horário de expediente do órgão de lotação;
- VI - Consultar, diariamente (dias úteis), o meio eletrônico institucional, durante o horário de expediente da Prefeitura Municipal;
- VII - O comparecimento presencial quando solicitado;
- VIII - Manter a chefia imediata informada acerca da evolução do trabalho e de eventuais dificuldades que possam atrasar ou prejudicar o seu andamento;
- IX - Reunir-se periodicamente de forma presencial, com a chefia imediata para apresentar resultados e obter orientações e informações, de modo a proporcionar o acompanhamento dos trabalhos;



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

Parágrafo único. Ocorrendo convocação para comparecimento presencial será garantido ao servidor o prazo mínimo de 02 (duas) horas para apresentação no seu local de trabalho.

CAPÍTULO V - DAS VEDAÇÕES

Art. 8º. A realização do trabalho remoto é vedada aos servidores públicos que:

- I - Desempenhem atividades em que seja imprescindível a realização de trabalho presencial nas dependências da Prefeitura Municipal;
- II - Executem atividades que, em razão da sua natureza e contato com o público não recomendem a realização remota ou possa prejudicar o atendimento ao público;
- III - Executem atividades que dependam de agendamento prévio com o cidadão;
- IV - Executem tarefas que não permitam a aferição da eficácia do teletrabalho;
- V - Apresentem contraindicações por motivo de saúde.

CAPÍTULO VI - DAS SUSPENSÕES E REVOGAÇÕES

Art. 9º. Será suspensa a autorização para o trabalho remoto do servidor que:

- I - Descumprir, sem justificativa, qualquer uma das tarefas estabelecidas;
- II - Descumprir, sem justificativa, a frequência mínima de comparecimento ao local de trabalho, quando convocado para comparecimento presencial;
- III - Deixar de responder as tentativas de contato, por colegas de trabalho ou superiores, através do meio de comunicação informado, dentro do horário de expediente da Prefeitura Municipal;
- IV - Descumprir obrigações e deveres funcionais;
- V - Tiver desempenho insatisfatório na execução das atividades de forma remota;
- VI - Estiver respondendo a sindicância ou processo administrativo disciplinar.

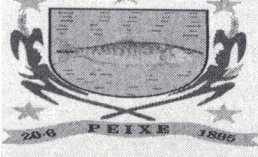
§ 1º A suspensão de que trata este artigo será comunicada ao servidor através do meio eletrônico cadastrado e informada à direção administrativa para o controle de efetividade.

§ 2º O retorno ao trabalho presencial deverá ocorrer em prazo de até 2 (dois) dias úteis, contados da data em que a comunicação tenha sido enviada.

§ 3º O período de suspensão da autorização terá duração mínima de 30 (trinta) dias, durante os quais a direção responsável avaliará a ocorrência e o desempenho de atividades pelo servidor, ocasião em que a autorização para o teletrabalho poderá ser reavaliada.

CAPÍTULO VII - DAS CONDIÇÕES TÉCNICAS

Art. 10. É condição para a execução do regime de trabalho remoto que o servidor possua, e assim declare, equipamento e instalações adequadas para a perfeita execução de suas atribuições, conforme exigências desta lei, não remanescendo quaisquer responsabilidades para a Administração Municipal decorrentes de eventual inadequação da estrutura ergonômica do ambiente de trabalho do servidor.



Parágrafo único. O servidor autorizado ao trabalho remoto que deixar de dispor das condições físicas, técnicas ou materiais necessários à execução de suas atividades, a qualquer tempo e no interesse da Administração Municipal, deverá retornar ao local de trabalho, respondendo por quaisquer prejuízos ao bom andamento dessas atividades.

Art. 11. No interesse justificado da Administração Municipal, o Prefeito ou Secretário Municipal pode, a qualquer tempo, revogar o regime de trabalho remoto, determinando que o servidor retorne a realizar suas atividades de forma presencial, assegurado o prazo mínimo de dois dias referido no art. 9º, § 2º, desta lei.

CAPÍTULO VIII - DAS RESTRIÇÕES FINANCEIRAS

Art. 12. O servidor em regime de trabalho remoto não terá direito a:

- I - Percepção de gratificação por serviço extraordinário;
- II - Percepção de adicional noturno;
- III - Formação de banco de horas ou percepção de horas extras.

CAPÍTULO IX - DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 13. O desenvolvimento da atividade laboral de que trata a presente Lei será regulamentado, no que couber, por Decreto do Prefeito Municipal e demais atos normativos.

Art. 14. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

GABINETE DO PREFEITO MUNICIPAL DE PEIXE, Estado do Tocantins, em 09 de setembro de 2025.

REJEITADO

Por: Unanimidade

Peixe: 21/10/25

[Assinatura]
1º Secretário

[Assinatura]
AUGUSTO CEZAR PEREIRA DOS SANTOS
PREFEITO MUNICIPAL DE PEIXE

RECEBEMOS

Em 15/09/25

Câmara Municipal de Peixe-TO

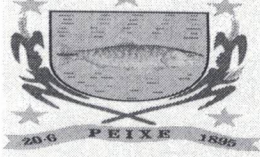
[Assinatura]
Illete Nunes dos Santos
Diretora Administrativa

REJEITADO

Por: Unanimidade

Peixe: 22/10/25

[Assinatura]
1º Secretário



JUSTIFICATIVA AO PROJETO DE LEI Nº 007/2025:

Senhora Vereadora Presidente;
Senhoras Vereadoras;
Senhores Vereadores.

Trata-se de Projeto de Lei Nº 008/202, com o objetivo de implantar e regulamentar o teletrabalho no âmbito do Município de Peixe-TO. Construído a partir da perspectiva de que a evolução das tecnologias de informação e da comunicação impõe uma redefinição do espaço de trabalho, notadamente a partir da implantação do processo eletrônico, que viabiliza o trabalho remoto ou a distância.

A título de informação, a Lei que criou ou, mais precisamente, alterou e regulamentou o teletrabalho e o trabalho remoto no Brasil foi a Lei nº 14.442, de 2022. Essa lei, que surgiu da conversão da Medida Provisória (MP) nº 1.108/2022, estabeleceu novas regras e definições para a modalidade, alterando a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para oferecer maior clareza e segurança jurídica às relações trabalhistas.

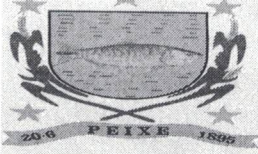
O teletrabalho, trabalho remoto, ou *home office*, está previsto na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) desde 2011 e alguns tribunais já regulamentaram a matéria entre os integrantes dos seus quadros, tanto assim que a minuta do ato resolutivo que ora se apresenta toma por base as experiências bem-sucedidas em Órgãos do Poder Judiciário que já adotaram essa forma de trabalho remoto, a exemplo do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), que regulamentaram o tema para toda a Justiça do Trabalho em 2012. De igual forma, fez a Suprema Corte que, em projeto-piloto, publicou em 11/02/2016, a **Resolução nº 568/2016 de 05/02/2016**, para dispor sobre a realização de teletrabalho.

É relevante esclarecer ainda, que existe diferença entre trabalho remoto, teletrabalho e trabalho home office. Estes termos não são sinônimos. O primeiro conceito, também conhecido como *home office*, refere-se ao trabalho, que é exercido em casa, de maneira eventual, como ocorreu no período da pandemia, por exemplo.

A modalidade de trabalho remoto é aquele regime que possibilita que o servidor eventualmente realize atividades em casa, seguindo sua mesma função e jornada de trabalho cumprida no escritório, sem um período longo fora do trabalho ou a necessidade de previsão no contrato. Pode ser utilizado uma vez por semana ou medida emergencial, como no caso de enchentes, greve no transporte público etc.

O trabalho remoto e home office não são a mesma coisa. A principal diferença é que o home office se limita ao trabalho a partir de casa, enquanto **o trabalho remoto é um conceito mais amplo** que permite trabalhar de qualquer lugar (casa, coworking, outro país), não apenas em casa. Todo home office é uma forma de trabalho remoto, mas nem todo trabalho remoto é home office.

Já na modalidade de teletrabalho, a prestação de serviço se dá preponderantemente fora das dependências da empresa, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação



que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. Deverá constar expressamente no contrato ou em aditivo contratual que altere o regime presencial para esta modalidade.

A medida prevê o aperfeiçoamento das atividades internas da administração, do aumento da produtividade dos setores administrativos e vem ao encontro de regulamentar a atividade de trabalho político-executivo desempenhado fora das dependências da Prefeitura, exercida pelas assessorias de diferentes áreas.

Porquanto, a presente proposta leva em consideração, dentre outros aspectos, as vantagens e benefícios diretos e indiretos advindos dessa modalidade de trabalho para a administração municipal, para o servidor e para a sociedade.

Considerando a compatibilidade das tarefas desenvolvidas na Prefeitura Municipal com a modalidade de trabalho remoto.

Considerando ainda a necessidade de modernização da administração pública municipal, a otimização dos recursos públicos, a melhoria da qualidade dos serviços prestados aos munícipes, bem como a experiência positiva de outros municípios brasileiros na implementação do trabalho remoto no serviço público municipal.

É certo que o regime de teletrabalho, de trabalho remoto ou "home office" é uma locomotiva, marco representativo do inevitável progresso, também é cediço que é necessário definir de forma clara os trilhos pelos quais esse avanço irá seguir.

Expostos e comprovados os benefícios quanto à eficiência operacional, redução de custos públicos, melhoria na qualidade de vida dos servidores, promoção da inclusão digital, sustentabilidade ambiental, otimização do espaço físico das repartições públicas e adaptação às mudanças no cenário profissional contemporâneo.

Solicitamos a aprovação do presente projeto de lei.

GABINETE DO PREFEITO MUNICIPAL DE PEIXE, Estado do Tocantins, em 09 de setembro de 2025.


AUGUSTO CEZAR PEREIRA DOS SANTOS
PREFEITO MUNICIPAL DE PEIXE

RECEBEMOS
Em 15/09/25
Câmara Municipal de Peixe-TO


Inês Nunes dos Santos
Diretora Administrativa


15:28h



PARECER DA COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO, JUSTIÇA E REDAÇÃO Nº 010 /2025.

PROPOSIÇÃO: Projeto de Lei Nº 007/2025 de 09 de setembro de 2025.

AUTORIA: Poder Executivo Municipal De Peixe - TO.

A COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO, JUSTIÇA E REDAÇÃO, no âmbito de sua competência regimental recebe para análise o Projeto de Lei Nº 007/2025 de 09 de setembro de 2025, de autoria do PODER EXECUTIVO MUNICIPAL DE PEIXE-TO, o qual **"DISPÕE SOBRE A IMPLANTAÇÃO E REGRAMENTO DO REGIME DE TRABALHO REMOTO (HOME OFFICE) NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO MUNICIPAL DE PEIXE-TO, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS"**.

Os membros da Comissão de Constituição, Justiça e Redação reuniram-se para apreciação da matéria e elaboração de parecer quanto à sua constitucionalidade e legalidade.

Após exame minucioso da proposição, verificou-se que o projeto atende, em termos formais, aos requisitos de constitucionalidade, legalidade e técnica legislativa, encontrando respaldo na Constituição Federal, na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e na Lei Orgânica Municipal.

Todavia, a Comissão entende que a proposta não se mostra necessária ou adequada à realidade atual do Município, uma vez que não há contexto pandêmico ou situação excepcional que justifique a adoção do regime de trabalho remoto (HOME OFFICE). No momento, a prioridade deve ser a valorização e o fortalecimento do trabalho presencial, que melhor atende às demandas da comunidade e assegura a continuidade dos serviços públicos de forma eficiente e acessível a todos os munícipes.

Ademais, as atividades da administração municipal demandam, em sua maioria, a presença física dos servidores para garantir atendimento direto e eficaz à população, sendo assim, a Comissão manifesta-se pelo fortalecimento do trabalho presencial como regra no serviço público local.

Diante do exposto, a Comissão de Constituição, Justiça e Redação, por unanimidade, opina de forma **DESFAVORÁVEL** à aprovação do Projeto de Lei nº

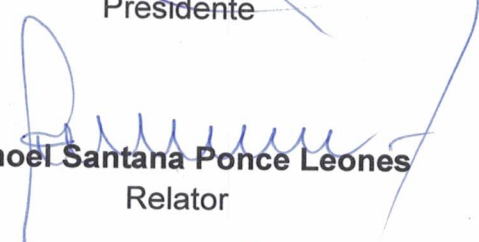


007/2025, recomendando ao Plenário sua rejeição por considerá-lo desnecessário à realidade administrativa do Município de Peixe - TO.

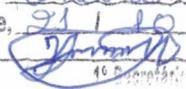
É o **PARECER**, salvo melhor julgamento do Plenário.

SALA DAS SESSÕES DA CÂMARA MUNICIPAL DE PEIXE, Estado do Tocantins aos 25 dias do mês de setembro de 2025.


Lenilson Batista Gomes
Presidente


Manoel Santana Ponce Leones
Relator


Wilson Fernandes Pereira do Nascimento
Membro

Parecer Aprovado
Uníco Votação
Por unanimidade
Peixe, 21 / 09 / 25

46 Secretário



PARECER DA COMISSÃO DE FINANÇAS, ORÇAMENTO, TRIBUTAÇÃO, FISCALIZAÇÃO E CONTROLE Nº 010/2025.

PROPOSIÇÃO: Projeto de Lei Nº 007/2025 de 09 de setembro de 2025.

AUTORIA: Poder Executivo Municipal de Peixe - TO.

A COMISSÃO DE FINANÇAS, ORÇAMENTO, TRIBUTAÇÃO, FISCALIZAÇÃO E CONTROLE, no âmbito de sua competência regimental recebe para análise o Projeto de Lei Nº 007/2025 de 09 de setembro de 2025, de autoria do PODER EXECUTIVO MUNICIPAL DE PEIXE-TO, o qual **"DISPÕE SOBRE A IMPLANTAÇÃO E REGRAMENTO DO REGIME DE TRABALHO REMOTO (HOME OFFICE) NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO MUNICIPAL DE PEIXE-TO, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS"**.

Os membros desta Comissão reuniram-se para apreciação da matéria, que já foi analisada pela Comissão de Constituição, Justiça e Redação, a qual reconheceu sua constitucionalidade e legalidade formal, mas opinou desfavoravelmente à aprovação, por entender que a proposta não se mostra necessária à realidade administrativa do Município de Peixe – TO, uma vez que não há contexto pandêmico ou situação excepcional que justifique a adoção do regime de trabalho remoto. (HOME OFFICE).

No exame desta Comissão, sob o prisma orçamentário e financeiro, constata-se que o projeto em análise não gera redução de custos nem vantagem financeira para o Município, podendo, ao contrário, acarretar custos indiretos adicionais, relacionados à necessidade de fiscalização, acompanhamento e adaptações administrativas para garantir o cumprimento das metas do trabalho remoto.

Ademais, o próprio texto da proposição estabelece que será de responsabilidade do servidor a disponibilização da estrutura física e tecnológica necessária ao desempenho de suas funções em regime de home office. Tal previsão, além de não resultar em economia efetiva para os cofres públicos, transfere ao servidor um ônus que pode comprometer a isonomia entre os agentes públicos, visto que nem todos dispõem de condições financeiras adequadas para manter os equipamentos e a conectividade compatíveis com o desempenho das atribuições.



Por fim, considerando que a maior parte das atividades da Administração Municipal demanda a presença física dos servidores, entende esta Comissão que a prioridade orçamentária deve ser o fortalecimento da estrutura presencial, que assegura atendimento direto, eficiente e acessível à população, em consonância com a realidade do Município de Peixe – TO.

Diante do exposto, a Comissão de Finanças, Orçamento, Tributação, Fiscalização e Controle, por unanimidade, opina de forma **DESAVORÁVEL** à aprovação do Projeto de Lei nº 007/2025, recomendando ao Plenário sua rejeição por considerá-lo desnecessário e inadequado à realidade orçamentária, financeira e administrativa do Município de Peixe – TO.

É o **PARECER**, salvo melhor julgamento do Plenário.

SALA DAS SESSÕES DA CÂMARA MUNICIPAL DE PEIXE, Estado do Tocantins, aos 25 dias do mês de setembro de 2025.


Almirani Dias Batista
Presidente


Rosane Nascimento Borges Fortes
Relatora


Darceli Nunes de Carvalho Gomes
Membro

Parecer Aprovado
1º Votação
Por unanimidade
Peixe, 25 / 09 / 25


Parecer Aprovado
2º Votação
Por unanimidade
Peixe, 25 / 09 / 25
