

 [Acesse a Edição](#)

PORTARIA: PORTARIA URBEL Nº 49/2026

Edição: 7494 | 1ª Edição | Ano XXXII | Publicada em: 08/05/2026

URBEL - Companhia Urbanizadora e de Habitação de Belo Horizonte

PORTARIA URBEL Nº 49/2026

*Regulamenta a prestação de serviços no regime de trabalho híbrido no âmbito da Companhia Urbanizadora e de Habitação do Município de Belo Horizonte – URBEL.*

O Diretor-Presidente da Companhia Urbanizadora e de Habitação de Belo Horizonte, no exercício de suas atribuições, considerando o disposto no Decreto nº 16.627, de 9 de junho de 2017, e nos arts. 75-A a 75-F do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, RESOLVE:

Art. 1º – A jornada de trabalho dos agentes públicos da Companhia Urbanizadora e de Habitação de Belo Horizonte – URBEL – deverá ser exercida de forma presencial.

Parágrafo único – O regime de trabalho híbrido poderá ser adotado, nos termos do Decreto nº 16.627, de 9 de junho de 2017, a critério da chefia imediata, com a validação da respectiva Diretoria, sendo vedado para os serviços cuja realização deva ocorrer presencialmente.

Art. 2º – Para fins do parágrafo único do art. 1º, será permitido o regime de teletrabalho por até dois dias por semana, a serem definidos pela chefia imediata.

§ 1º – Caberá ao gestor imediato, com a validação do Diretor da área, definir as atividades que podem ser realizadas em regime híbrido, devendo avaliar:

- I – os empregados ou equipes aptas a exercer suas atividades em regime híbrido;
- II – a necessidade de acompanhamento ou supervisão presencial para a sua realização das atividades.

§ 2º – Nas semanas em que houver feriado, ponto facultativo ou horário reduzido, o teletrabalho será adotado de forma proporcional ao número de dias de efetivo trabalho na semana, conforme os seguintes critérios:

- I – a cada 4 dias de efetivo trabalho na semana, haverá 2 dias de teletrabalho autorizado;
- II - a cada 3 dias de efetivo trabalho na semana, haverá 1 dia de teletrabalho autorizado; e
- III – em caso de 2 dias ou menos de efetivo trabalho, não será concedida autorização para teletrabalho.

§ 3º – Serão considerados feriados apenas aqueles regulamentados por lei municipal ou federal.

§ 4º – Serão considerados pontos facultativos apenas aqueles instituídos por decreto do Poder Executivo municipal.

Art. 3º – O regime de trabalho híbrido poderá ser aplicado nas atividades e serviços cuja captação ou execução possa ser feita em teletrabalho e que possam ser acessados ou requisitados remotamente, desde que não ocorra perda de qualidade e de produtividade.

§ 1º – É vedado o teletrabalho:

- I – aos empregados que realizam serviço essencial ou atividade que, em razão de sua natureza, não possa ser realizada ou avaliada por meio remoto;
- II – aos Diretores;
- III – aos ocupantes de Cargos do Grupo de Gestão e Assessoramento e aos empregados designados para Funções Gratificadas;
- IV – aos estagiários e aprendizes, salvo em situações específicas, que devem ser previamente acordadas com as respectivas diretorias e desde que sejam observados os comandos desta Portaria;
- V – aos empregados que realizam atividades de atendimento ao público, salvo em situações específicas, que devem ser previamente acordadas com as respectivas diretorias e desde que sejam observados os comandos desta portaria e não impliquem na redução da capacidade de atendimento;
- VI - aos empregados lotados nos escritórios externos que recebam a Gratificação Extraordinária, conforme Acordo Coletivo de Trabalho;
- VII – aos profissionais da área de comunicação, conforme Ofício Circular GP-CG nº 001/2025.

§ 2º – A aplicação do regime de teletrabalho aos empregados com deficiência – PCD e às empregadas gestantes e lactantes observará a legislação específica vigente, prevalecendo as normas de proteção e garantia de direitos a eles aplicáveis.

Art. 4º – O agente público interessado em aderir ao regime de trabalho híbrido deverá manifestar seu interesse ao gestor imediato, que deverá avaliar a solicitação considerando o disposto no Decreto nº 16.627, de 9 de junho de 2017 e os requisitos desta Portaria.

§ 1º – A adoção do regime de trabalho híbrido dependerá de formalização por meio de termo aditivo ao contrato individual de trabalho, nos termos do art. 75-C do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 2º – Ficam vedados, durante os períodos de realização do teletrabalho:

- I – o cômputo de horas excedentes à jornada do cargo no banco de horas, bem como o pagamento de horas extras aos agentes públicos;
- II – a utilização de terceiros, empregados ou não, para o cumprimento das atividades e metas estabelecidas;
- III – a concessão do vale-transporte, de que trata a Lei Federal nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, e o Decreto nº 16.154, de 25 de novembro de 2015, exceto nos dias em que houver comparecimento ao órgão ou à entidade de lotação.

§ 1º – O gestor imediato deverá informar previamente à Divisão de Recursos Humanos - DVRH os agentes públicos autorizados a realizar o teletrabalho e os dias de sua ocorrência, para fins do cálculo do vale-transporte.

§ 2º – O cálculo do vale-transporte, decorrente da alteração do regime de trabalho ocorrida durante o mês em curso, será processado na folha de pagamento do mês subsequente, não sendo possível a realização de acertos antecipados.

§ 3º – Os períodos de realização de teletrabalho serão computados como efetivo exercício para todos os fins, exceto para concessão de vantagens e benefícios que estejam condicionados ao trabalho presencial.

Art. 5º – Cabe à chefia imediata:

- I – avaliar a disponibilidade do agente público para o uso das tecnologias necessárias à execução das atividades em teletrabalho;
- II – avaliar a capacidade de organização e de autodisciplina do empregado;
- III – designar previamente as atividades que serão executadas em teletrabalho, acompanhar sua execução e o cumprimento dos prazos e metas estabelecidos, podendo solicitar aos empregados em teletrabalho que apresentem relatórios sobre as tarefas desempenhadas;
- IV – acompanhar as entregas e assegurar o atingimento dos resultados;

Art. 6º – Cabe ao agente público:

- I – estar disponível, durante sua jornada laboral, para contatos, reuniões e consultas que se fizerem necessárias;
- II – atender prontamente a quaisquer solicitações da chefia imediata para prestar esclarecimentos sobre as atividades desempenhadas e sobre o cumprimento das demandas estabelecidas;
- III – se em teletrabalho, providenciar a estrutura física e tecnológica compatível com o seu serviço, sem quaisquer custos adicionais para a URBEL;
- IV – cumprir os prazos e metas estabelecidas, conforme demanda da chefia imediata;
- V – disponibilizar telefone fixo ou celular para contato permanente, informando o número na assinatura do e-mail;
- VI – estar atento às correspondências e comunicados encaminhados pelos meios de comunicação utilizados para o desempenho de suas atividades, consultando-os com a frequência necessária ao cumprimento das tarefas e dando retorno imediato;
- VII – se em teletrabalho, atender à convocação para comparecimento e exercício de atividades presenciais, a critério da chefia imediata, respeitada a antecedência mínima de 2 (duas) horas entre a convocação e o horário estabelecido para o comparecimento, nos termos do parágrafo único do art. 4-D do Decreto nº 16.627, de 9 junho de 2017;
- VIII – se em teletrabalho, providenciar os processos e qualquer documentação em meio digital que sejam necessários para a realização das suas tarefas, realizando assinatura eletrônica de documentos quando for o caso.

- § 1º – O descumprimento das regras estabelecidas neste artigo implicará no retorno ao regime presencial, nos termos desta portaria, sem prejuízo da apuração de eventual falta disciplinar.
- § 2º – Fica vedado o empréstimo e a disponibilização de computador de propriedade da URBEL para uso em teletrabalho e para acesso remoto.
- § 3º – Na hipótese da interrupção dos serviços de energia elétrica, internet ou outros que impeçam a realização das atividades em teletrabalho, o empregado deverá trabalhar presencialmente.
- § 4º – O regime de trabalho híbrido não poderá implicar, para a URBEL, geração de despesa ou necessidade de estrutura de suporte para o desempenho das atividades em teletrabalho.
- § 5º – A URBEL não reembolsará nem indenizará qualquer despesa do agente público para execução das atividades em teletrabalho.

- Art. 7º – A jornada de trabalho padrão dos empregados será aquela prevista para o seu cargo de provimento, nos termos definidos na legislação.
- § 1º – O empregado deverá registrar no relatório de ponto a justificativa de teletrabalho, cabendo à chefia imediata atestá-la, nos termos das normas relacionadas.
- § 2º – Não haverá controle de jornada nos dias de teletrabalho, quando será vedada a realização de hora extraordinária, conforme disposto no inciso I do parágrafo 2º do art. 4º.
- § 3º – Não será permitida a divisão da jornada diária em turnos com regimes de trabalho distintos.
- § 4º – As exceções ao §3º deste artigo deverão ser submetidas à aprovação do Diretor-Presidente e comunicadas à Divisão de Recursos Humanos da URBEL - DVRH, para os ajustes necessários.

- Art. 8º – O regime de trabalho híbrido poderá ser interrompido ou suspenso a qualquer momento, a critério da URBEL.
- Parágrafo único – A alteração do regime de trabalho híbrido para o trabalho presencial observará o prazo mínimo de 15 (quinze) dias corridos, contados da data de comprovação da devida comunicação ao empregado.

- Art. 9º – O regime de trabalho híbrido poderá ser aplicado aos empregados contratados por meio de Processo Seletivo Simplificado – PSS, lotados na URBEL, desde que atendidos os requisitos previstos no Decreto nº 16.627, de 9 de junho de 2017, e nesta Portaria e observada a compatibilidade das atividades desempenhadas.

- Art. 10 – As situações não previstas nesta portaria deverão ser encaminhadas à Diretoria Administrativo-Financeira – DAF e ao Gabinete da Presidência para análise.
- Parágrafo único – Caberá ao Diretor-Presidente deliberar sobre as situações descritas no caput deste artigo, com o apoio técnico e jurídico dos setores responsáveis e da Secretaria Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão – SMPOG, quando for o caso.

Art. 11 – Ficam revogadas:

- I - a Portaria URBEL n.º 085/2021, publicada no DOM em 23 de dezembro de 2021;
- II – a Portaria URBEL nº 018/2022 publicada no DOM em 19 de março de 2022;
- III- a Portaria URBEL nº 056/2025, publicada no DOM em 5 de junho de 2025.

Art. 12 – Esta portaria entrará em vigor a partir de 1º de junho de 2026.

Belo Horizonte, 7 de maio de 2026

*José Adeilson Colares*  
**Diretor-Presidente**

 Voltar