

Brasília/DF, 8 de agosto de 2023

Ilustríssimo Senhor Professor **GUSTAVO SEFERIAN SCHEFFER MACHADO**,
Presidente do **SINDICATO NACIONAL DOS DOCENTES DAS INSTITUIÇÕES
DE ENSINO SUPERIOR-ANDES-SINDICATO NACIONAL**

**REF: Análise da Instrução Normativa Conjunta
SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 28 de julho de 2023.
Regulamentação do Decreto nº 11.072/2022.
Atualizações quanto à IN 65/20. Implementação e
execução do Programa de Gestão e Desempenho –
PGD.**

Prezado Professor Gustavo,

Vimos, por intermédio da presente Nota Técnica, em atenção à solicitação feita a esta Assessoria Jurídica, apresentar análise preliminar do teor da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 28 de julho de 2023, que estabelece orientações a serem observadas pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC e do Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal - SIORG, relativas à implementação e execução do Programa de Gestão e Desempenho - PGD.

Inicialmente, cumpre destacar que a IN nº 24/2023 foi editada com o intuito de regulamentar o Decreto nº 11.072/2022, o qual havia instituído o Programa de Gestão e Desempenho (PGD) da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, a fim de "promover o desenvolvimento e a mensuração das atividades realizadas pelos participantes, com foco na entrega por resultados e na qualidade dos serviços prestados à sociedade".

www.mauromenezes.adv.br

•**Brasília/DF:** Setor Bancário Sul, Quadra I, Bloco K, Edifício Seguradoras, 5º e 14º andares - Asa Sul - CEP: 70.093-900 - Telefone: +55 (61)2195.0000

•**Salvador/BA:** Alameda Salvador, 1057, 14º Andar, Salvador Shopping Business, Torre América - CEP: 41820-790 - Telefone: +55 (71) 4009.0000

•**São Paulo/SP:** Rua Apeninos, 222, 3º Andar, Sala 3010, Edifício Esfera Office - CEP: 01533-000 - Telefone: +55 (11) 3070.0600

De forma anterior à edição da IN nº 24/2023, a implementação do programa de gestão estava regulamentada pela IN nº 65/2020. Sendo assim, ante diversas atualizações trazidas pela nova Instrução Normativa, alguns apontamentos merecem destaque.

Primeiramente, o novo Normativo dispõe de forma bastante clara que “todos os participantes estarão dispensados do registro de controle de frequência e assiduidade, na totalidade da sua jornada de trabalho, qualquer que seja a modalidade e o regime de execução” (Art. 8º). Na IN 65/2020, a menção à dispensa do controle de frequência se limitava aos dias que o trabalho era realizado de forma remota.

Tal mudança possui o objetivo precípuo de substituir o controle de frequência utilizado anteriormente pelo controle da produtividade dos participantes, com foco em metas cumpridas e resultados atingidos. Contudo, essa diretriz, aliada ao plano de entregas da unidade, pode representar um aumento irreal das metas a serem alcançadas, contribuindo para o adoecimento dos trabalhadores e trabalhadoras e precarizando ainda mais as condições de trabalho no serviço público.

Isto porque, a partir do momento em que se retira o controle de jornada por uma avaliação por produtividade, pode haver uma falta de controle do próprio trabalhador(a), o qual não terá certeza sobre o horário que vai estar à disposição da Administração, fazendo com que, objetivando alcançar a meta definida, trabalhe além de suas condições físicas e mentais.

O plano de entregas da unidade citado anteriormente representa, também, uma enorme mudança trazida pela IN nº 24/2023. Segundo o Normativo, o plano de entregas da unidade é o instrumento de gestão que tem por objetivo

planejar as entregas da unidade de execução, contendo suas metas, prazos, demandantes e destinatários (art. 3º, IX).

Sua elaboração será de competência do futuro chefe da unidade de execução e os critérios da avaliação a ser realizada incluirão: a qualidade das entregas; o alcance das metas; o cumprimento dos prazos e as justificativas nos casos de descumprimento de metas e atrasos (art. 22). Ademais, a periodicidade da avaliação será mensal e os servidores deverão ser comunicados sobre os resultados atingidos ou não atingidos, considerando a seguinte escala (art. 22, §1º):

- I - excepcional: plano de entregas executado com desempenho muito acima do esperado;
- II - alto desempenho: plano de entregas executado com desempenho acima do esperado;
- III - adequado: plano de entregas executado dentro do esperado;
- IV - inadequado: plano de entregas executado abaixo do esperado; e
- V - plano de entregas não executado.

Cumprido destacar que a periodicidade dessa avaliação, em conjunto com a busca por atingir as metas estipuladas, poderá representar uma pressão ainda maior para que os trabalhadores e trabalhadoras sempre almejem obter o maior grau da escala, ainda que para isso tenham que trabalhar por jornadas exponencialmente maiores das que praticavam no sistema de registro de frequência.

Como um contorno para esse fato, fora instituído o plano de trabalho do participante, que é entendido como o instrumento de gestão que tem por objetivo alocar o percentual da carga horária disponível no período, de forma a contribuir direta ou indiretamente para o plano de entregas da unidade, o qual deverá conter (art. 19):

- I - a data de início e a de término;

Mauro de Azevedo Menezes • Gustavo Teixeira Ramos • Monya Ribeiro Tavares • Marcelise de Miranda Azevedo
Renata Fleury • João Gabriel Lopes • Érica Coutinho • Ronaldo Fleury • Denise Arantes • Leandro Madureira
Cintia Roberta Fernandes • Andréa Magnani • Renata Oliveira • Rodrigo Torelly • Raquel Rieger • Laís Pinto
Paulo Lemgruber • Rodrigo Castro • Verônica Irazabal • Moacir Martins • Rafaela Possera • Milena Pinheiro
Andreia Mendes • Anne Mota • Ana Carla Farias • Marcelly Badaró • Luana Albuquerque • Amir Khodr • Juliana Cazé
Hugo Fonseca • Raquel de Castilho • Karen Couto • Jaqueline Almeida • Grauther Nascimento • Maria Eduarda Gomes
Francine Vilhena • Jean Cesar Santos • Ranieri Resende • Janaina Amadeu • Douglas Mota • Ana Carla Trabuco
Tom Vasconcelos • Hudson Garcia • Amanda Koslinski • Carolina Freire • Clareana Moura • Milena Galvão
Talyson Monteiro • Beatriz Queiroz • Henrique Nascimento • Thaisa Galvão • Nicolle Gonçalves • Raquel Bartholo
Mariana Testoni • Thaís Lopes • Catherine Coutinho • Mariana Barbosa • Jennyfer Fonseca • Suellen Batista
Rafael Ramon Sena • Maria Eduarda Martins • Pedro Frazão • Savana Magalhães

II - a distribuição da carga horária disponível no período, identificando-se o percentual destinado à realização de trabalhos:

- a) vinculados a entregas da própria unidade;
- b) não vinculados diretamente a entregas da própria unidade, mas necessários ao adequado funcionamento administrativo ou à gestão de equipes e entregas; e
- c) vinculados a entregas de outras unidades, órgãos ou entidades diversos;

III - a descrição dos trabalhos a serem realizados pelo participante nos moldes do inciso II do caput; e

IV - os critérios que serão utilizados pela chefia da unidade de execução para avaliação do plano de trabalho do participante.

Contudo, no decorrer do texto do Normativo é definido que o referido plano de trabalho poderá sofrer reajustes e ser repactuado a qualquer momento, a critério da chefia da unidade de execução. Vejamos (art. 20):

§ 2º O plano de trabalho do participante será monitorado pela chefia da unidade de execução, podendo haver ajustes e repactuação a qualquer momento.

§ 3º A critério da chefia da unidade de execução, o TCR poderá ser ajustado para atender às condições necessárias para melhor execução do plano de trabalho, nos termos do art. 17.

Tal fato demonstra que, em que pese o objetivo de alocar o percentual da carga horária disponível no período, os trabalhadores e trabalhadoras não terão certeza sobre a manutenção do seu tempo de trabalho, ficando a mercê do que será definido pela chefia da unidade de execução que, repita-se, poderá objetivar prioritariamente o alcance das metas definidas, sem considerar as peculiaridades e limitações físicas e mentais de cada servidor.

Outro ponto que merece destaque diz respeito às modalidades e ao regime de execução do PGD. A administração determinará a modalidade e a forma de execução de acordo seus interesses, as entregas da unidade e a demanda de

atendimento ao público (art. 7), podendo ocorrer de forma presencial ou por meio do teletrabalho, em regime integral ou parcial (art. 9 e 10).

A adesão à modalidade de teletrabalho será limitada aos(as) servidores(as) que tenham concluído um ano de estágio probatório. Adicionalmente, os(as) servidores atualmente envolvidos em atividades presenciais não terão permissão imediata para mudar para a modalidade de teletrabalho em outro órgão, sendo necessário um período de seis meses de trabalho presencial no novo órgão antes da transição.

As medidas, ainda de acordo com o Governo, têm por objetivo evitar que o teletrabalho resulte em uma distribuição desigual da força de trabalho no setor público. Isso é especialmente relevante ao evitar que a adoção do teletrabalho gere efeitos negativos na distribuição do pessoal.

Ocorre que, para os participantes em regime de teletrabalho integral, o Normativo exige que seja firmado um termo de guarda e responsabilidade para autorizar que façam a retirada de equipamentos. Vejamos:

Art. 16. Os órgãos e entidades poderão autorizar a retirada de equipamentos pelos participantes em teletrabalho integral.

§ 1º A retirada de que trata o caput não poderá gerar aumento de despesa por parte da administração pública federal, inclusive em relação a seguros ou transporte de bens.

§ 2º Para fins de disposto no caput, deverá ser firmado termo de guarda e responsabilidade entre as partes.

É notório, de logo, que os participantes do PGD em teletrabalho deverão, conforme o normativo, assumir a responsabilidade em estabelecer um ambiente laboral em conformidade com as diretrizes ergonômicas, haja vista que em nenhum momento a IN nº 24/2023 dispõe que a Administração Pública se responsabilizará pela qualidade do ambiente laboral remoto.

www.mauromenezes.adv.br

Assim, os próprios trabalhadores e trabalhadoras em regime de teletrabalho se responsabilizarão por suas condições de trabalho, ficando desonerado o Estado de sua obrigação de fornecer um ambiente de trabalho seguro e saudável.

Outrossim, a IN nº 24/2023 estabelece critérios de prioridade para a seleção dos participantes, dando preferência a pessoas com deficiência ou que sejam pais ou responsáveis de pessoas na mesma condição, com mobilidade reduzida e com horário especial, além de considerar a natureza do trabalho e as competências dos interessados (art. 14).

Uma última mudança relevante trazida com a IN nº 24/2023 foi a criação de um comitê-executivo do plano de gestão e desempenho - CPGD, o qual será responsável pelo acompanhamento do plano na administração pública federal e por elaborar orientações adicionais, tendo como objetivo garantir o cumprimento das obrigações inerentes ao programa e propor melhorias e adequações nos normativos.

Faz-se importante destacar, por fim, que o Normativo não prevê punições para os servidores. O programa de gestão de desempenho adotado representa uma mudança no serviço público no que diz respeito ao foco na entrega por resultados, mas, ao menos no cenário atual e não obstante questões acima apontadas, não inclui mecanismos para punir servidores(as) pelo não alcance das metas estabelecidas.

Sendo o que tínhamos para o momento e colocando-nos, desde já, ao seu inteiro dispor para os esclarecimentos que se façam necessários, subscrevemos,

Rodrigo Peres Torelly
 OAB/DF nº 12.557

Israel Leal de Sousa
 RG 3.451.227 SSP/DF

www.mauromenezes.adv.br

•**Brasília/DF:** Setor Bancário Sul, Quadra I, Bloco K, Edifício Seguradoras, 5º e 14º andares - Asa Sul - CEP: 70.093-900 - Telefone: +55 (61)2195.0000

•**Salvador/BA:** Alameda Salvador, 1057, 14º Andar, Salvador Shopping Business, Torre América - CEP: 41820-790 - Telefone: +55 (71) 4009.0000

•**São Paulo/SP:** Rua Apeninos, 222, 3º Andar, Sala 3010, Edifício Esfera Office - CEP: 01533-000 - Telefone: +55 (11) 3070.0600

MAURO MENEZES
& A D V O G A D O S

Mauro de Azevedo Menezes • Gustavo Teixeira Ramos • Monya Ribeiro Tavares • Marcelise de Miranda Azevedo
Renata Fleury • João Gabriel Lopes • Érica Coutinho • Ronaldo Fleury • Denise Arantes • Leandro Madureira
Cíntia Roberta Fernandes • Andréa Magnani • Renata Oliveira • Rodrigo Torelly • Raquel Rieger • Laís Pinto
Paulo Lemgruber • Rodrigo Castro • Verônica Irazabal • Moacir Martins • Rafaela Possera • Milena Pinheiro
Andreia Mendes • Anne Mota • Ana Carla Farias • Marcelly Badaró • Luana Albuquerque • Amir Khodr • Juliana Cazé
Hugo Fonseca • Raquel de Castilho • Karen Couto • Jaqueline Almeida • Grauther Nascimento • Maria Eduarda Gomes
Francine Vilhena • Jean Cesar Santos • Ranieri Resende • Janaina Amadeu • Douglas Mota • Ana Carla Trabuço
Tom Vasconcelos • Hudson Garcia • Amanda Koslinski • Carolina Freire • Clareana Moura • Milena Galvão
Talyson Monteiro • Beatriz Queiroz • Henrique Nascimento • Thaisa Galvão • Nicolle Gonçalves • Raquel Bartholo
Mariana Testoni • Thaís Lopes • Catherine Coutinho • Mariana Barbosa • Jennyfer Fonseca • Suellen Batista
Rafael Ramon Sena • Maria Eduarda Martins • Pedro Frazão • Savana Magalhães

Advogado da Unidade Brasília

Estagiário da Unidade Brasília

www.mauromenezes.adv.br

•**Brasília/DF:** Setor Bancário Sul, Quadra I, Bloco K, Edifício Seguradoras, 5° e 14° andares - Asa Sul - CEP: 70.093-900 - Telefone: +55 (61)2195.0000

•**Salvador/BA:** Alameda Salvador, 1057, 14° Andar, Salvador Shopping Business, Torre América - CEP: 41820-790 - Telefone: +55 (71) 4009.0000

•**São Paulo/SP:** Rua Apeninos, 222, 3° Andar, Sala 3010, Edifício Esfera Office - CEP: 01533-000 - Telefone: +55 (11) 3070.0600