

Ofício CONDSEF/FENADSEF nº 386/2024.
2024.

Brasília-DF, 04 de dezembro de

A Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal/Federação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal - CONDSEF/FENADSEF encaminha as sugestões referentes ao PGD que está sendo tratado na mesa de negociação do INSS, na possibilidade de que sejam acolhidas, conforme segue abaixo:

Art. 3º São objetivos do PGD do INSS:

- I – promover a gestão orientada a resultados, baseada em evidências, com foco na melhoria contínua;
- II – estimular a cultura de planejamento institucional;
- III – contribuir para o dimensionamento da força de trabalho;
- VI – aprimorar o desempenho institucional, das equipes e dos indivíduos;
- V – promover a gestão estratégica da força de trabalho com foco no desenvolvimento de competências necessárias para a entrega ágil de serviços à sociedade com alto nível de qualidade;
- VI – promover a cultura orientada a resultados, com foco no cumprimento dos prazos e no incremento da eficiência dos serviços prestados à sociedade; e
- VII – fortalecer a humanização do atendimento ao público.
- VIII- atrair e reter talentos.
- IX- Contribuir para a saúde e a qualidade de vida no trabalho dos participantes.

Justificativa: o INSS perde e perdeu ao longo dos anos muitos servidores. Há, no texto uma priorização do atendimento ao público e é importante os servidores também serem valorizados e sentirem que suas condições de trabalho e sua satisfação é importante para a Direção.

Art. 5º O PGD do INSS compreende todas as atividades cujos resultados possam ser mensurados quanto à efetividade, produtividade e qualidade.

Parágrafo único. O acompanhamento e aferição de resultados será realizado pelo SGP ou outro sistema que venha a substituí-lo.

Art. 5º O PGD do INSS compreende todas as atividades cujos resultados podem ser mensurados quanto à efetividade, produtividade e qualidade.

§ 1º A adesão ao PGD do INSS é de caráter facultativo, realizada a partir de manifestação expressa do participante e homologada, uma vez considerados os critérios de elegibilidade estabelecidos por este ato normativo.

§ 2º O acompanhamento e aferição de resultados será realizado pelo SGP ou outro sistema que venha a substituí-lo.

Justificativa: A Lei 8112 prevê a existência de jornada de trabalho. O PGD, em que pese a Portaria do MGI mencionar ser possível uma eventual obrigatoriedade, por se tratar de exceção à regra do contrato de trabalho prevista em lei, deve ter adesão facultativa. .

Art. 7º O percentual de agentes públicos autorizados a realizar PGD será de:

- I - até 100% (cem por cento) na modalidade presencial;

II - até 50% (cinquenta por cento) na modalidade teletrabalho, nos regimes parcial ou integral, dos servidores vinculados às Centrais de Análise de Benefícios (Ceabs) no âmbito de cada Superintendência Regional; e

III - até 15% (quinze por cento) na modalidade teletrabalho, nos regimes parcial ou integral, dos servidores vinculados às demais atividades do INSS, no âmbito de cada Diretoria ou área técnica exclusivamente ao titular de cargo em comissão ou função comissionada de nível 09 ou inferior e servidores que não possuam cargo ou função comissionada que:

a) residam na cidade e/ou região metropolitana onde está localizado seu cargo ou função somente poderão aderir à modalidade teletrabalho em regime de execução parcial;

b) não residam na cidade e/ou região metropolitana onde está localizado seu cargo ou função poderão aderir à modalidade teletrabalho em regime de execução integral;

§ 1º Os percentuais apresentados poderão ser alterados pelo Presidente da Autarquia.

§ 2º A implementação do PGD na modalidade teletrabalho não poderá implicar dano à manutenção da capacidade plena de atendimento ao público interno e externo.

§ 3º Os servidores vinculados às unidades da Administração Central observarão os percentuais e definições próprias constantes do ato de que trata o §2º do art. 2º.

Art. 7º O percentual de agentes públicos autorizados a realizar PGD será de:

I - até 100% (cem por cento) na modalidade presencial;

II - até 100% (cem por cento) na modalidade teletrabalho, nos regimes parcial ou integral, dos servidores designados em regime de dedicação integral para as Centrais de Análise de Benefícios (Ceabs) no âmbito de cada Superintendência Regional; e

III - até 60% (sessenta por cento) na modalidade teletrabalho, nos regimes parcial ou integral, dos servidores vinculados às demais atividades do INSS, no âmbito de cada Diretoria ou área técnica, exclusivamente ao titular de cargo em comissão ou função comissionada de nível 07 ou inferior e servidores que não possuam cargo ou função comissionada, e que:

a) residam na cidade e/ou região metropolitana onde está localizado seu cargo ou função somente poderão aderir à modalidade teletrabalho em regime de execução parcial;

b) não residam na cidade e/ou região metropolitana onde está localizado seu cargo ou função poderão aderir à modalidade teletrabalho em regime de execução integral;

§ 1º Os percentuais apresentados poderão ser alterados pelo Presidente da Autarquia.

§ 2º A implementação do PGD na modalidade teletrabalho não poderá implicar dano à manutenção da capacidade plena de atendimento ao público interno e externo.

§ 3º Os servidores vinculados às unidades da Administração Central observarão os percentuais e definições próprias constantes do ato de que trata o §2º do art. 2º.

Justificativa: uma vez garantido o atendimento ao segurado, não há óbice legal à adesão dos servidores. Inclusive, considerando a meta majorada proposta bem como a economia de gastos para o Instituto com material, computadores, impressora, manutenção predial, vale-transporte, entre outros, atende ao melhor interesse público e da administração que os servidores executem uma quantidade maior de atividades e com economia ao erário. Além disso, em reuniões anteriores, o Presidente do Instituto afirmou que, por ele, os servidores da CEAB (que atual em DEDICAÇÃO EXCLUSIVA à análise de processos e tarefas, não necessitariam retornar aos locais de trabalho. Não obstante, em observância do princípio da isonomia, não deve haver distinção entre quem reside na localidade (ou região metropolitana) de seu trabalho ou não. A adesão deve ser possível em qualquer das modalidades de teletrabalho, por qualquer servidor, dentro das limitações estabelecidas em razão do interesse público.

Art. 10. Fica vedada a participação, na modalidade teletrabalho do agente público:

I – que não tenha concluído o estágio probatório;

II – titular de cargo em comissão ou função comissionada de níveis 10, 11 e 12;

III – titular da função de Gerente de APS;

IV – que estiver em cumprimento de penalidade disciplinar, administrativa ou judicial, que importe em

suspensão das atividades;

V – que não se declare possuidor de perfil adequado para o acompanhamento dos trabalhos mediante entregas pactuadas;

VI – que tenha sido desligado do teletrabalho de ofício em razão do previsto nos incisos II e III do art. 55 desta Portaria, nos últimos 06 (seis) meses anteriores à data de manifestação de interesse em participar;

VII – que esteja como chefe imediato de servidor em estágio probatório, observado o disposto nos parágrafos 2º e 4º deste artigo.

§ 1º Os agentes públicos designados como substitutos dos cargos e funções constantes no inciso II, se participante de PGD na modalidade teletrabalho, quando do exercício da substituição, deverão comparecer presencialmente, mediante registro de frequência, observando-se as definições da Portaria DGP/INSS Nº 21, de 06 de janeiro de 2023.

§ 2º Excepcionalmente e mediante justificativa, o acompanhamento presencial do participante durante o estágio probatório poderá ser realizado por outro servidor que não a sua chefia imediata, desde que da mesma unidade e designado pelo presidente.

§ 3º Nas hipóteses de movimentação entre órgãos ou entidades, deverá ser observado o §3º do art. 10 da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 28 de julho de 2023;

§ 4º Poderão ser dispensadas da vedação de que trata o caput, nas hipóteses do inciso I do caput e do § 3º, as pessoas:

I - com deficiência;

II - que possuam dependente com deficiência;

III - idosas;

IV - acometidas de moléstia profissional, tuberculose ativa, alienação mental, esclerose múltipla, neoplasia maligna, cegueira, hanseníase, paralisia irreversível e incapacitante, cardiopatia grave, doença de Parkinson, espondiloartrose anquilosante, nefropatia grave, hepatopatia grave, estados avançados da doença de Paget (osteíte deformante), contaminação por radiação, ou síndrome da imunodeficiência adquirida;

V - gestantes; e

VI - lactantes de filha ou filho de até dois anos de idade.

Art. 10. Fica vedada a participação, na modalidade teletrabalho do agente público:

I – que não tenha concluído 1 (um) ano do estágio probatório;

II – titular de cargo em comissão ou função comissionada de níveis 10, 11 e 12;

III – titular da função de Gerente de APS;

IV – que estiver em cumprimento de penalidade disciplinar, administrativa ou judicial, que importe em suspensão das atividades;

V – que não se declare possuidor de perfil adequado para o acompanhamento dos trabalhos mediante entregas pactuadas;

VI – que tenha sido desligado do teletrabalho de ofício em razão do previsto nos incisos II e III do art. 55 desta Portaria, nos últimos 06 (seis) meses anteriores à data de manifestação de interesse em participar;

VII – que esteja como chefe imediato de servidor em estágio probatório, observado o disposto nos parágrafos 2º e 4º deste artigo.

§ 1º Os agentes públicos designados como substitutos dos cargos e funções constantes no inciso II, se participante de PGD na modalidade teletrabalho, quando do exercício da substituição, deverão comparecer presencialmente, mediante registro de frequência, observando-se as definições da Portaria DGP/INSS Nº 21, de 06 de janeiro de 2023.

§ 2º Excepcionalmente e mediante justificativa, o acompanhamento presencial do participante durante o estágio probatório poderá ser realizado por outro servidor que não a sua chefia imediata, desde que da mesma unidade e designado pelo presidente.

§ 3º Nas hipóteses de movimentação entre órgãos ou entidades, deverá ser observado o §3º do art. 10 da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 28 de julho de 2023;

§ 4º Poderão ser dispensadas da vedação de que trata o caput, nas hipóteses do inciso I do caput e do § 3º, as

peçoas:

I - com deficiência;

II - que possuam dependente com deficiência;

III - idosas;

IV - acometidas de moléstia profissional, tuberculose ativa, alienação mental, esclerose múltipla, neoplasia maligna, cegueira, hanseníase, paralisia irreversível e incapacitante, cardiopatia grave, doença de Parkinson, espondiloartrose anquilosante, nefropatia grave, hepatopatia grave, estados avançados da doença de Paget (osteíte deformante), contaminação por radiação, ou síndrome da imunodeficiência adquirida;

V – Neurodivergentes;

VI- gestantes; e

VII- pais e mães de filhos de até dois anos de idade.

Justificativa: O Art. 10, I da Minuta está em desacordo com o §2º do art. 10 da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 28/07/2023, que permite o ingresso na modalidade teletrabalho para aqueles que já tenham cumprido um ano de estágio probatório. Solicita-se, também, a utilização do princípio da simetria, visto que no §3º do art. 5º da Portaria SRGPS/MPS Nº 2.400, de 27/07/2024, é informado o PGDPMF permite a seleção de servidores para o teletrabalho após 01 ano do estágio probatório, o que corrobora o informado na IN do MGI. O mesmo tratamento também pode ser observado no §2º do art. 13 da Portaria MPS Nº 3.526, de 04/11/2024.

Art. 11. Caso o número de interessados ultrapasse o quantitativo de vagas disponibilizadas para a modalidade pretendida as autoridades máximas das unidades descritas no art. 2º selecionarão os participantes para essa modalidade de modo impessoal, com base nas atividades a serem desempenhadas e na experiência dos interessados, priorizando, nesta ordem, pessoas com:

I - com deficiência;

II - que possuam dependente com deficiência;

III - acometidas de moléstia profissional, tuberculose ativa, alienação mental, esclerose múltipla, neoplasia maligna, cegueira, hanseníase, paralisia irreversível e incapacitante, cardiopatia grave, doença de Parkinson, espondiloartrose anquilosante, nefropatia grave, hepatopatia grave, estados avançados da doença de Paget (osteíte deformante), contaminação por radiação, ou síndrome da imunodeficiência adquirida;

IV - gestantes;

V - lactantes de filha ou filho de até dois anos de idade;

VI - idosas;

VII - horário especial, nos termos dos §§ 2º e 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;VIII -

Maior média de avaliação de desempenho individual dos últimos 4 (quatro) ciclos da GDASS; e

VIII – O candidato com maior tempo de serviço.

Art. 11. Caso o número de interessados ultrapasse o quantitativo de vagas disponibilizadas para a modalidade pretendida as autoridades máximas das unidades descritas no art. 2º selecionarão os participantes para essa modalidade de modo impessoal, com base nas atividades a serem desempenhadas e na experiência dos interessados, priorizando, nesta ordem, pessoas com:

I - com deficiência;

II - que possuam dependente com deficiência;

III - acometidas de moléstia profissional, tuberculose ativa, alienação mental, esclerose múltipla, neoplasia maligna, cegueira, hanseníase, paralisia irreversível e incapacitante, cardiopatia grave, doença de Parkinson, espondiloartrose anquilosante, nefropatia grave, hepatopatia grave, estados avançados da doença de Paget (osteíte deformante), contaminação por radiação, ou síndrome da imunodeficiência adquirida;

IV – Neurodivergentes;

V - gestantes;

VI – Pais e mães com filhos até dois anos;

VII- idosas;

VIII- horário especial, nos termos dos §§ 2º e 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

IX - O candidato com maior tempo de serviço; e

X – Maior média de avaliação de desempenho individual dos últimos 4 (quatro) ciclos da GDASS.

Justificativa: Muitas vezes o servidor é o pai do menor e as mães precisam trabalhar presencialmente por não serem servidoras. Assim, o menor teria a presença de, ao menos, um dos pais nos dois primeiros anos de vida.

Art. 12. A seleção dos participantes ao teletrabalho considerará a natureza do trabalho e as competências dos interessados.

§ 1º Os procedimentos de solicitação de adesão e designação ao PGD e/ou teletrabalho serão definidos em ato próprio de cada Diretoria ou área técnica.

§ 2º O ingresso no teletrabalho dependerá da autorização da chefia imediata, após avaliação dos critérios de seleção da modalidade pretendida.

Art. 12. A seleção dos participantes ao teletrabalho considerará a natureza do trabalho e as competências dos interessados.

§ 1º Os procedimentos de solicitação de adesão e designação ao PGD e/ou teletrabalho serão definidos em ato próprio de cada Diretoria ou área técnica.

§ 2º O ingresso no teletrabalho ocorrerá a partir da avaliação dos critérios de seleção e elegibilidade na modalidade pretendida.

Justificativa: Visando manter a equidade e impessoalidade, uma vez preenchidos os requisitos, deixar a critério da autorização da chefia imediata pode gerar injustiças e situações que não atendam ao melhor interesse público.

Assim, é imprescindível que, uma vez atendido aos critérios objetivos estabelecidos, a autorização seja concedida automaticamente a fim de se evitar abusos, assédio e o microgerenciamento, que é contraindicado pelo MGI conforme orientações do portal PGD.

Ademais, no caso de servidores designados para as CEABs, tal designação se faz por ato da administração independente de autorização ou qualquer manifestação da chefia imediata. Esses servidores ficam em uma situação sui generis pois seus pontos, férias, avaliação (outro absurdo) e demais decisões que dependam da chefia ficam a cargo da chefia de seu OL de lotação, mas tal chefia não possui nenhuma condição de decidir ou deliberar sobre as questões relacionadas ao seu trabalho.

Assim, no caso de servidor vinculado à CEAB além de poder caracterizar as situações mencionadas, a chefia imediata sequer possuiria conhecimentos para autorizar ou não a participação do servidor. Há inúmeros casos de servidor designado em CEAB que sequer conhece pessoalmente ou possui qualquer contato relativo a trabalho com sua chefia imediata (a que consta do OL de lotação) pois as tratativas relativas a trabalho são efetuadas todas com o SARD. Assim, a pergunta que fica é: qual critério que observe o interesse público uma chefia que sequer sabe quais atividades e tarefas o servidor realiza pode adotar para autorizar ou não a participação do servidor em teletrabalho?

Art. 13. A inscrição para adesão ao PGD e/ou teletrabalho, conforme o caso, se dará pela criação da tarefa específica por meio do Portal de Atendimento – PAT, na qual deverá ser anexada:

I – a Certidão Eletrônica de Situação Correccional de que trata a Portaria CORREG/INSS nº 86, de 13 de fevereiro de 2023;

II – o Termo de Ciência e Responsabilidade (TCR), constante no Anexo I; e

III – documentos que comprovem os critérios de prioridade na seleção, na forma do art. 11 conforme o caso;

IV – autodeclaração, sob as penas da Lei, de aprovação e homologação no estágio probatório.

§ 1º O documento de que trata o inciso II deverá estar assinado digitalmente no Sistema Eletrônico de Informação (SEI) pelo servidor e pela chefia imediata, importando em tácita concordância com os termos do Decreto nº 11.072 de 2022, da Instrução Normativa Conjunta SEGES–SGPRT/ MGI nº 24, de 28 de julho de 2023 e da Instrução Normativa Conjunta SEGES–SGPRT/ MGI nº 52, de 21 de dezembro de 2023.

§ 2º A assinatura do TCR, pela chefia imediata, representará a autorização mencionada no § 2º do art. 12.

§ 3º Em caso da não homologação da adesão, o candidato poderá interpor reconsideração exclusivamente por meio de criação da tarefa específica de cada Órgão ou unidade de vinculação do interessado, conforme cronograma estabelecido nos termos dessa Portaria.

§ 4º Fica impedido de realizar a inscrição no pedido de adesão ao teletrabalho o agente público que tiver sido desligado nos últimos 6 (seis) meses em decorrência do disposto nos incisos II e III do artigo 55 desta Portaria.

§ 5º O ato de que trata o § 2º do art. 2º apresentará informações adicionais acerca da operacionalização da adesão de que trata o caput.

Art. 13. A inscrição para adesão ao PGD e/ou teletrabalho, conforme o caso, se dará pela criação da tarefa específica por meio do Portal de Atendimento – PAT, na qual deverá ser anexada:

I – a Certidão Eletrônica de Situação Correccional de que trata a Portaria CORREG/INSS nº 86, de 13 de fevereiro de 2023;

II – o Termo de Ciência e Responsabilidade (TCR), constante no Anexo I; e

III – Autodeclaração sob as penas da Lei, acompanhada de documentos que comprovem os critérios de prioridade na seleção, na forma do art. 11 conforme o caso;

IV – autodeclaração, sob as penas da Lei, de aprovação e homologação no estágio probatório.

§ 1º O documento de que trata o inciso II deverá estar assinado digitalmente no Sistema Eletrônico de Informação (SEI) pelo servidor e pela chefia imediata, importando em tácita concordância com os termos do Decreto nº 11.072 de 2022, da Instrução Normativa Conjunta SEGES–SGPRT/ MGI nº 24, de 28 de julho de 2023 e da Instrução Normativa Conjunta SEGES–SGPRT/ MGI nº 52, de 21 de dezembro de 2023.

§ 2º A assinatura do TCR, pela chefia imediata, representará a autorização mencionada no § 2º do art. 12.

§ 3º Em caso da não homologação da adesão, o candidato poderá interpor reconsideração exclusivamente por meio de criação da tarefa específica de cada Órgão ou unidade de vinculação do interessado, conforme cronograma estabelecido nos termos dessa Portaria.

§ 4º Não terá a adesão ao teletrabalho homologada o agente público que tiver sido desligado nos últimos 6 (seis) meses em decorrência do disposto nos incisos II e III do artigo 55 desta Portaria.

§ 5º O ato de que trata o § 2º do art. 2º apresentará informações adicionais acerca da operacionalização da adesão de que trata o caput.

Justificativa: sugere-se a supressão do inciso em razão da informação estar em poder da Administração e da sugestão de alteração do prazo para adesão de servidores em estágio probatório. No caso do parágrafo segundo, a razão é a exposta no artigo 12 pois a autorização seria apenas por critérios objetivos, sem a necessidade de autorização da chefia. Sugere-se, ainda, a inclusão de autodeclaração no inciso III uma vez que sabidamente o Instituto enfrenta dificuldades com a realização de perícia médica. Assim, com a apresentação de Autodeclaração e de documentação comprobatória da condição, restaria suprida a exigência de perícia médica.

Art. 15. A participação no PGD será obrigatória para os agentes públicos:

I – designados nas Ceabs e na análise de requerimentos no âmbito da DIAT RPPU; e

II – que atuem no atendimento ao público no âmbito das Agências da Previdência Social (APS);

§ 1º A obrigatoriedade de que trata este artigo se refere à modalidade presencial, sendo que para aderir à modalidade teletrabalho, deverão ser observadas as regras e procedimentos desta Portaria.

§ 2º Os agentes públicos descritos no inciso I do caput, se participantes da modalidade teletrabalho, nos regimes de execução parcial ou integral, terão majoração da meta em 30% (trinta por cento), observando-se, no que couber, as definições da Portaria PRES/INSS nº 1.351, de 27 de setembro de 2021, ou outra que venha a substituí-la.

§ 3º Os agentes públicos descritos no inciso II do caput se submeterão à modalidade presencial, podendo ser autorizados a aderir ao teletrabalho, nas modalidades parcial ou integral, mediante aprovação da Superintendência Regional, desde que não implique na redução da capacidade de atendimento.

§ 4º A majoração de que trata o § 2º poderá ser dispensada nos dias em que o participante da modalidade de teletrabalho, em regime de execução parcial, comparecer presencialmente, conforme regulamentação a ser estabelecida em ato complementar.

§ 5º Cada Diretoria ou área técnica poderá disciplinar sobre a participação em PGD nos moldes deste artigo no âmbito de sua respectiva atuação.

Justificativa: Sugere-se a supressão do artigo para tornar facultativa a modalidade presencial no PGD tendo em vista a existência da expressão “poderá” indicada no parágrafo único do art. 6º do Decreto 11.072/2022. Solicita-se, também, a utilização do princípio da simetria, visto que no §1º do art. 1º da Portaria SRGPS/MPS Nº 2.400, de 27/07/2024, é informado que o PGD da PMF é facultativo, assim como o da RFB. O mesmo pode ser observado no §2º do art. 1º da Portaria MPS Nº 3.526, de 04/11/2024, em que o PGD-MPS também é de adesão facultativa. Além disso, dentro do mesmo órgão se cria uma situação onde parte dos servidores podem optar por aderir ou não ao programa de gestão e outra parte não possui o mesmo direito. Assim, se cria um modelo de segregação entre os servidores e, é função da Direção Central promover a igualdade entre todos os servidores independente do tipo de atividade que executam. Tampouco há a presença do interesse público na presente questão parecendo uma espécie de “punição” a parte dos servidores a obrigatoriedade da adesão tendo em vista as péssimas condições de trabalho e o clima organizacional ofertado pelo Instituto.

Da mesma forma, sugere-se, suprimir a majoração da meta em 30%, visto não ter sido apresentado - nem debatido - estudo pela gestão que justifique o referido incremento, em desconformidade ao indicado na alínea “a” do inciso IX do Anexo I do Acordo de Greve 37/2024.

Sobre a majoração das metas, é importante mencionar que o acréscimo de 30% na produtividade se dava no âmbito das CEAPs, modalidade de programa de gestão instituído pela RESOLUÇÃO Nº 691 /PRES/INSS, DE 25 DE JULHO DE 2019, que estabelecia que seriam objeto do Programa análise de requerimentos de reconhecimento de benefícios assistenciais, de aposentadorias, de pensões, de auxílio-reclusão e de salário-maternidade, em todas as suas fases. Posteriormente, foi tornado definitivo pela PORTARIA Nº 1.182/PRES/INSS, DE 20 DE NOVEMBRO DE 2020 que previa: “Atualmente existem 6 (seis) Centrais Especializadas de Alta Performance: Maternidade, Aposentadoria, Dependentes, CTC, Defeso e MOB, destas, 5 (cinco) estão vinculadas à Coordenação Geral da Experiência do Usuário e Canais, e 1 (uma), a CEAP MOB, vinculada à Coordenação-Geral de Monitoramento e Controle de Benefícios – CGMOB”. Importante ressaltar que Aposentadoria incluía apenas a Aposentadoria por Idade. Um dos objetivos das CEAPs (Centrais de Análise de Alta Performance) era justamente a maior especialização. Daí se justificava a majoração da meta, pois o servidor designado para a referida CEAP realizava análise apenas do tipo de tarefa do grupo ao qual ele estava vinculado. Além disso, o critério para designação era justamente a alta performance na análise daquela espécie de benefício. Assim, verifica-se que a motivação daqueles atos administrativos eram muito diferente do cenário que se tem hoje. Hoje ainda existem servidores com perfil para apenas poucos tipos de tarefas, mas a regra é de servidores que realizam vários tipos de tarefa, se perdendo, assim, a principal característica das CEAPs que era a ESPECIALIZAÇÃO. Logo, a majoração da meta deixou de possuir justificativa. Assim, no acordo de greve de 2022 a majoração das metas foi retirada até que se discutisse metas e pontuação. A finalidade dessa exclusão da majoração era justamente reavaliar os critérios que definiram a majoração uma vez que eles não mais existiam. Logo, não há nenhum embasamento fático ou legal para se retomar a majoração de meta em programa de gestão sem que se tenha rediscutido metas e pontuações. Note-se que o Comitê dos Processos de Trabalho não chegou a qualquer conclusão e sequer discutiu esse tema das metas. Assim, entendemos desarrazoada a majoração da meta para os Programas de Gestão pelas razões expostas.

Art. 19. Nas unidades em que há atendimento ao público interno e externo, os participantes que atuam no atendimento deverão estar disponíveis para o atendimento de toda a demanda.

§ 1º A disponibilidade para o atendimento contribui diretamente para a realização da entrega da unidade, por

isso poderá representar uma das atividades que compõe o plano de trabalho do participante vinculado a esta modalidade.

§ 2º As jornadas dos servidores descritos no caput serão complementadas pela execução de atividades constantes na Portaria PRES/INSS nº 1.286, de 5 de abril de 2021 distintas ao atendimento, mediante acordo pactuado com a chefia imediata.

§ 3º A complementação de jornada definida no § 2º se dará pelo cumprimento de 6 (seis) horas de sua jornada de trabalho na modalidade presencial, durante o horário de atendimento definido para a unidade, e realização de 2 (dois) pontos diários em caráter complementar, conforme regulamentação a ser estabelecida na forma prevista do § 2º do art. 28.

§ 4º As regras definidas neste artigo se aplicam aos ocupantes da função de Gerente de APS e demais assessorias vinculadas às Agências da Previdência Social.

Art. 19. Nas unidades em que há atendimento ao público interno e externo, os participantes que atuam no atendimento deverão estar disponíveis para o atendimento da demanda, observada a correspondência em relação aos limites de jornada previstos no art. 19 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 e demais termos desta Portaria.

§ 1º A disponibilidade para o atendimento contribui diretamente para a realização da entrega da unidade, por isso poderá representar uma das atividades que compõe o plano de trabalho do participante vinculado a esta modalidade.

§ 2º As jornadas dos servidores descritos no caput serão complementadas pela execução de atividades constantes na Portaria PRES/INSS nº 1.286, de 5 de abril de 2021 distintas ao atendimento, mediante acordo pactuado com a chefia imediata.

§ 3º A complementação de jornada definida no § 2º se dará pelo cumprimento de 6 (seis) horas de sua jornada de trabalho na modalidade presencial, durante o horário de atendimento definido para a unidade, e realização de 1,22 pontos diários em caráter complementar, conforme regulamentação a ser estabelecida na forma prevista do § 2º do art. 28.

§ 4º As regras definidas neste artigo se aplicam aos ocupantes da função de Gerente de APS e demais assessorias vinculadas às Agências da Previdência Social.

Justificariva: Sugere-se alterar o §3º do art. 19 da Minuta para suprimir a majoração da meta atual, atualmente em 1,22 pontos para esta modalidade, visto não ter sido apresentado - nem debatido - estudo pela gestão que justifique o referido incremento, em desconformidade ao indicado na alínea "a" do inciso IX do Anexo I do Acordo de Greve 37/2024. Além disso, 2 pontos superam o equivalente a 2 horas de trabalho. Assim, tal majoração caracterizaria trabalho extra sem remuneração, o que é vedado pela Lei 8.212

Art. 21. O participante do PGD na modalidade teletrabalho em regime parcial, deverá comparecer presencialmente, por, no mínimo, 2 (dois) dias por semana, em escala a ser pactuada com sua chefia imediata, observada a jornada diária prevista.

§ 1º Caso o dia pactuado ocorra em feriado ou ponto facultativo estabelecidos em ato do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI), o servidor fica dispensado de compensação do comparecimento.

§ 2º As ausências justificadas deverão ser comunicadas a chefia imediata com antecedência para readequação das atividades na unidade e serão objeto de compensação.

§ 3º Ato da Diretoria de Gestão de Pessoas disciplinará as regras de compensação de que trata o § 2º deste artigo.

§ 4º As ausências injustificadas não serão objeto de compensação e deverão ser registradas no Sisref;

Art. 21. O participante do PGD na modalidade teletrabalho em regime parcial, deverá comparecer presencialmente, por, 2 (dois) dias por semana, em escala a ser pactuada com sua chefia imediata, observada a jornada diária prevista.

§ 1º Caso o dia pactuado ocorra em feriado ou ponto facultativo estabelecidos em ato do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI), o servidor fica dispensado de compensação do comparecimento.

§ 2º As ausências justificadas deverão ser comunicadas a chefia imediata com antecedência, quando possível, para readequação das atividades na unidade e serão objeto de compensação.

§ 3º Ato da Diretoria de Gestão de Pessoas disciplinará as regras de compensação de que trata o § 2º deste artigo.

§ 4º As ausências injustificadas não serão objeto de compensação e deverão ser registradas no Sisref;

Justificativa: A portaria do MGI não estabelece a quantidade de dias. Comparando com PGDs de outras categorias no portal do PGD do MGI, verificamos não haver outra categoria com exigência semelhante. O PGD da PMF não estabelece quantidade de dias e o da RFB estabelece comparecimento por 2 (dois) dias. Assim, não se justifica a exigência mais gravosa para os servidores do INSS.

Art. 27. Sempre que houver interesse da administração, a convocação do participante na modalidade teletrabalho para o comparecimento presencial na sua unidade de execução deverá ser realizada com antecedência mínima de 05 (cinco) dias corridos, exceto por situações imprevisíveis, para as quais a convocação será imediata.

Art. 27. Sempre que houver interesse da administração, a convocação do participante na modalidade teletrabalho para o comparecimento presencial na sua unidade de execução deverá ser realizada com antecedência mínima de 05 (cinco) dias úteis, exceto por situações imprevisíveis, para as quais a convocação será com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas úteis.

Art. 31. Fica vedada aos participantes a adesão a banco de horas. Fica permitido o banco de pontos nos casos em que, por responsabilidade da gestão, não forem disponibilizados os abatimentos em razão de indisponibilidade dos sistemas aos servidores.

§ 1º No caso do caput, os abatimentos devem ser informados em até 48 horas após a indisponibilidade do sistema.

§ 2º Caso o abatimento não seja divulgado em tempo hábil, a pontuação excedente naquele mês poderá ser usada para abatimento da meta no mês subsequente ou para pagamento de pontos devidos no mês anterior.

Justificativa: Considerando que o não atingimento das metas podem acarretar punições e até mesmo impacto financeiro ao servidor, deve-se ofertar plenas condições de trabalho e instrumentos para que o servidor não seja prejudicado. Além disso, em que pese exista uma Nota Técnica do ME utilizada usualmente como suposta justificativa para a vedação a criação de banco de pontos, à PMF é permitido banco de pontos previsto, inclusive, no PGD deles instituído pela PORTARIA SRGPS/MPS Nº 2.400, DE 27 DE JULHO DE 2024.

Art. 37. O plano de trabalho do participante vinculado à entrega por atividades será acompanhado pela chefia da unidade de execução e corresponderá às metas definidas na Portaria PRES/INSS nº 1.351, de 27 de setembro de 2021, e às atividades que constam da Portaria PRES/INSS nº 1.286, de 5 de abril de 2021, ou outros atos normativos que vierem a substituí-las.

§ 1º As entregas poderão ser diferenciadas, conforme a modalidade e regime de execução do PGD, observado o disposto no § 2º do art. 15.

§ 2º Excepcionalmente, o participante poderá ser designado para atendimento ao público da sua unidade de execução, fazendo jus, neste caso ao abatimento previsto no VII do art. 27.

Art. 37. O plano de trabalho do participante vinculado à entrega por atividades será acompanhado pela chefia da unidade de execução e corresponderá às metas definidas na Portaria PRES/INSS nº 1.351, de 27 de setembro de 2021, e às atividades que constam da Portaria PRES/INSS nº 1.286, de 5 de abril de 2021, ou outros atos normativos que vierem a substituí-las.

§ 1º As entregas poderão ser diferenciadas, conforme a modalidade e regime de execução do PGD, observado o disposto no § 2º do art. 15.

Parágrafo único. Excepcionalmente, o participante poderá ser designado para atendimento ao público da sua unidade de execução, fazendo jus, neste caso ao abatimento previsto no VII do art. 27.

Art. 40. A Presidência do Instituto e as autoridades máximas das Diretorias e áreas técnicas de que tratam o art. 2º estão dispensadas da elaboração do plano de entregas.

Parágrafo Único. As Superintendências Regionais submeterão seus planos de entregas à aprovação da Presidência do Instituto.

Art. 40. A Presidência do Instituto está dispensadas da elaboração do plano de entregas.

Parágrafo Único. As Superintendências Regionais submeterão seus planos de entregas à aprovação da Presidência do Instituto.

Art. 42. O plano de SGP no qual constará as informações do Anexo IV, contendo:

I - a data de início e a de término do plano de trabalho, que corresponderá ao mês de execução;
II - a distribuição da carga horária disponível no período, que corresponderá à jornada do servidor multiplicada pelos dias úteis, deduzidos os afastamentos e impedimentos legais, identificando-se o percentual destinado à realização de trabalhos:

- a) vinculados a entregas do plano 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, linhas de trabalho, órgãos ou entidades diversos;

III - a descrição das atividades;

§ 1º As entregas diárias dos participantes não podem superar a sua jornada diária regular, salvo nos casos de compensação.

§ 2º As atividades realizadas no âmbito do Programa de Enfrentamento à Fila da Previdência Social ou outro que vier a substituí-lo, não constituem entregas para os fins do plano de trabalho.

§ 3º A situação prevista na alínea "c" do inciso II do caput:

- I - não configura alteração da unidade de exercício do participante;
- II - requer que a participação nos trabalhos realizados sejam reportados à chefia da unidade de exercício do participante; e
- III - é possível ser utilizada para a composição de times volantes.

Justificativa: sugere-se a supressão do parágrafo tendo em vista que o servidor em teletrabalho e, até mesmo a dinâmica do trabalho finalístico do INSS possuem peculiaridades que muitas vezes impedem a entrega diária em quantidade exata de acordo com a pactuação. Isso se dá por indisponibilidade de sistema, por tarefas que exigem uma série de acertos e procedimentos antes da conclusão e tantas outras situações. Além disso, o servidor, uma vez pactuada a entrega, em especial no caso de teletrabalho, deve possuir flexibilidade quanto ao seu trabalho, sob pena de se perder a característica inerente a esse tipo de labor.

Art. 43. O plano de trabalho será elaborado previamente, na competência anterior à de sua execução, pelo participante e validado pela chefia da unidade de execução, observando-se que:

I - a chefia da unidade de execução definirá junto aos participantes da unidade as entregas esperadas, os prazos e os respectivos responsáveis;

II - cabe ao participante preencher o seu plano de trabalho de acordo as definições alinhadas junto à chefia e às demais disposições desta Portaria;

III - a chefia da unidade analisará o plano elaborado de modo que:

- a) estando de acordo com as entregas e a carga horária distribuída para cada atividade, aprovará o plano para



execução; ou

b) caso seja identificada a necessidade de ajustes, deverá ser indicará os ajustes para elaboração do novo plano.

§ 1º Caso haja recusa do servidor em seguir as orientações da chefia, poderão ser adotados os procedimentos de apuração e aplicação de penalidade disciplinar, conforme o caso.

§ 2º A chefia da unidade de execução poderá elaborar modelos de planos de trabalho dos participantes de sua unidade com vistas a distribuir de maneira ordenada as atividades e evitar desvios.

§ 3º Até que o SGP seja adequado para elaboração dos modelos de que trata o parágrafo anterior, os procedimentos previstos se darão via instrução de processo SEI com esta finalidade.

Art. 43. O plano de trabalho será elaborado previamente, na competência anterior à de sua execução, pelo participante e validado pela chefia da unidade de execução, observando-se que:

I - a chefia da unidade de execução definirá junto aos participantes da unidade as entregas esperadas, os prazos e os respectivos responsáveis;

II - cabe ao participante preencher o seu plano de trabalho de acordo as definições alinhadas junto à chefia e às demais disposições desta Portaria;

III - a chefia da unidade analisará o plano elaborado de modo que:

a) estando de acordo com as entregas e a carga horária distribuída para cada atividade, aprovará o plano para execução; ou

b) caso seja identificada a necessidade de ajustes, deverá ser indicará os ajustes para elaboração do novo plano.

§ 1º Caso haja recusa do servidor em seguir as orientações da chefia, poderão ser adotados os procedimentos de apuração para identificar eventual infração disciplinar, conforme o caso.

§ 2º A chefia da unidade de execução poderá elaborar modelos de planos de trabalho dos participantes de sua unidade com vistas a distribuir de maneira ordenada as atividades e evitar desvios.

§ 3º Até que o SGP seja adequado para elaboração dos modelos de que trata o parágrafo anterior, os procedimentos previstos se darão via instrução de processo SEI com esta finalidade.

Art. 47. No caso do plano de trabalho avaliado como “não executado”, e que não tenham sido apresentadas justificativas, bem como, ao longo do período de execução do plano de trabalho for observado que o servidor não manteve a chefia informada acerca da evolução dos trabalhos, deverão ser adotados os procedimentos sumários de apuração de abandono de cargo, conforme art. 133, 138 e 140 da Lei nº 8.112/90;

§ 1º Se após concluída a apuração não tiver sido configurado o abandono de cargo, ou se o participante não proceder à compensação autorizada no § 1º do art. 46, deve-se encaminhar as informações necessárias à unidade de gestão de pessoas para proceder ao desconto em folha, considerando a distribuição percentual do trabalho, que corresponderá à carga horária equivalente às atividades não executadas;

§ 2º Na situação prevista no § 1º, além do desconto, o participante também será desligado da modalidade teletrabalho, caso vinculado a esta modalidade de trabalho, devendo ser direcionado para a modalidade presencial ou controle de frequência, conforme o caso.

Justificativa: sugere-se a supressão uma vez que os motivos que podem levar o servidor a não executar e não responder podem ser os mais diversos, requerendo, por parte da gestão providências anteriores ao sumário encaminhamento para apuração de abandono de cargo. Inclusive é questionável a possibilidade de portaria estabelecer penalidade. Para caracterizar abandono, é necessário preencher os requisitos legais, se averiguar o “animus abandonandi” e o simples fato de não entregar o pactuado nem justificar não pode ser automaticamente caracterizado como abandono. Assim, é necessário um cuidado maior por parte da gestão ao apurar esse tipo de situação e esse artigo pode gerar uma série de casos de assédio e abuso perpetrado por gestores, como já ocorre atualmente. Tal entendimento

contraria o contido na Nota Técnica SEI nº 35769/2023/MGI pois a referida nota técnica deixa extremamente claro que o programa de gestão não deve ter como objetivo a punição ao servidor, mas sim a adequação da meta ao caso concreto e também a capacitação do servidor. Assim, a intervenção da gestão deve se dar durante o período para se identificar os motivos e as dificuldades do servidor. A busca deve ser ativa da gestão e não se abandonar o servidor para que, ao final do período, se encaminhe para apuração de abandono, uma punição extrema ao servidor.

Art. 50. A avaliação da execução do plano de trabalho deverá subsidiar a avaliação de desempenho, nos termos do art. 2º da Instrução Normativa Conjunta SGP-SRT-SEGES/MGI nº 52/2023.

Justificativa: o próprio art. 2º da IN Conjunta 52/2023 refere-se apenas a processos de gestão de desempenho, não a processos de avaliação de desempenho que estão submetidos os servidores da Carreira do Seguro Social, avaliação esta normatizada em Lei (Lei 10.855/2004), não podendo o intérprete emitir ato infralegal e atuar como verdadeiro legislador positivo, normatizando dispositivo legal que não recebeu autorização para tanto, sob pena de adentrar em competência de outro poder. Nesse ponto, eventual interpretação restritiva somente poderá eventualmente ser realizada pelo adequado agente representativo, via Congresso Nacional, sob a forma de Lei. Da mesma forma, o referido artigo está em desacordo com a finalidade prevista na Nota Técnica SEI nº 35769/2023/MGI. Não há, ainda, qualquer outro PGD que preveja tal penalidade. Assim, resta desarrazoada penalidade tão mais gravosa aos servidores do INSS.

Art. 55. O participante será desligado do PGD nas seguintes hipóteses:

- I - a pedido, independentemente do interesse da administração, a qualquer momento;
- II - pelo descumprimento das obrigações previstas no plano de trabalho e no TCR, ressalvado o caso de descumprimento da entrega que é passível de compensação, nos termos desta Portaria;
- III - no interesse da Administração em razão de:
 - a. conveniência e oportunidade, ou quando não atendidas as expectativas relacionadas ao PGD, devidamente justificada; e
 - b. Necessidade de redimensionamento da força de trabalho;
- IV - em virtude de alteração da unidade de exercício;
- V - pelo descumprimento das atribuições e responsabilidades previstas no art. 61 desta Portaria;
- VI - pela superveniência das hipóteses de vedação, impedimento e inabilitação previstas nesta Portaria.
- VII - se o PGD for revogado ou suspenso;
- VIII - havendo perda de vínculo com o INSS;
- IX - se o servidor for cedido ou requisitado para outro órgão ou entidade;
- X – outras situações previstas no ato próprio da Diretoria ou área técnica;

§ 1º O participante submetido à obrigatoriedade de que trata o art. 15 desta Portaria somente será desligado do PGD nas hipóteses previstas nos incisos VII, VIII e IX do caput, nas demais situações, caso seja participante da modalidade teletrabalho, ensejará desligamento da modalidade.

§ 2º O participante estará submetido ao controle de frequência e/ou comparecimento:

I - no primeiro dia útil do mês subsequente à publicação do desligamento do PGD na hipóteses previstas nos incisos I, II, III, V e VI do caput;

II - a partir da apresentação na nova unidade de exercício, na hipótese prevista no inciso IV do caput;

§ 3º O participante manterá a execução de seu plano de trabalho até o retorno efetivo ao controle de frequência.

§ 4º O participante desligado em virtude das hipóteses I e IV poderá solicitar nova adesão ao PGD, na competência seguinte a do desligamento, observadas as diretrizes previstas nos artigos 13 e 14 e demais termos desta Portaria.

§ 5º Excepcionalmente no caso de alteração de unidade de exercício no interesse da administração em virtude

de remoção de ofício, nomeação ou dispensa de função ou cargo em comissão, o servidor poderá solicitar adesão ao PGD da nova unidade de execução a contar da data de expedição do ato que lhe deu causa.

Uma vez inexistindo a obrigatoriedade do PGD, resta insubsistente o disposto no parágrafo 1º.

Art. 57. Compete ao Presidente do INSS:

I - monitorar e avaliar os resultados do PGD INSS;

II - divulgar anualmente os resultados do PGD INSS no site oficial;

III – monitorar, avaliar e divulgar as intercorrências sistêmicas que prejudiquem os resultados do PGD no INSS, assim como promover os abatimentos normatizados que interferem negativamente na execução dos planos de trabalho dos participantes e dos planos de entrega das unidades de execução;

III - enviar os dados sobre o PGD, via Interface de Programação de Aplicativos - API, nos termos do art. 29 da IN nº 24/2023 e prestar informações sobre eles quando solicitados;

IV - indicar representante do INSS responsável por auxiliar o monitoramento disposto no inciso I do caput e compor a Rede PGD;

V - comunicar a publicação dos atos de autorização e instituição, nas formas determinadas no art. 5º e no § 4º do art. 6º da IN nº 24/2023;

VI - manter atualizado, junto ao Comitê de que trata o art. 31 da IN nº 24/2023, os endereços dos sítios eletrônicos onde serão divulgados o ato de instituição e os resultados obtidos com o PGD; e

VIII - editar os atos complementares sob sua responsabilidade previstos nesta Portaria.

Art. 60. Compete às chefias das unidades de execução:

I - elaborar o plano de entregas da unidade;

II - monitorar a execução do plano de entregas da unidade; III - pactuar o TCR junto aos participantes;

IV – elaborar, pactuar e avaliar os planos de trabalho dos participantes; V - monitorar a execução dos planos de trabalho dos participantes;

VI – efetuar os registros no Sisref de sua competência relativamente aos seus subordinados;

VII- promover a integração e o engajamento dos membros da equipe em todas as modalidades e regimes adotados;

VIII - informar à unidade de gestão de pessoas de sua vinculação quando não for possível se comunicar com o participante por meio dos canais e horários previstos no TCR para que seja apurada a situação e aplicadas as devidas consequências;

IX - indicar o desligamento dos participantes;

X - assegurar ao participante o direito à desconexão, evitando-se qualquer demanda fora do horário do expediente pré-estabelecido e garantindo-se os intervalos intrajornadas e o descanso entre duas jornadas de trabalho; e

XI - manter atualizada a situação cadastral dos agentes públicos subordinados quanto ao status de participação no PGD e a respectiva modalidade nos Sistemas Estruturantes de Gestão de Pessoal da Administração Pública Federal

XII – oportunizar capacitação e plenas condições de trabalho para que o servidor possa entregar o pactuado.

Justificativa: É comum ocorrer e a própria portaria prevê alteração de tipo de trabalho do participante. Assim, é imprescindível que a gestão assuma a responsabilidade de oportunizar capacitação ao servidor. Não obstante, é sabido que as condições de trabalho nas unidades do Instituto possuem dificuldades que vão desde necessidade de se fazer rateio para comprar água e café com qualidade mínima até ausência de computadores e mobiliário em condições mínimas de utilização. Assim, é imprescindível, considerando que todos possuirão entregas e consequências em razão de eventual entrega insuficiente, que sejam garantidas condições de trabalho plenas

aos servidores.

Art. 61. Constituem deveres do participante:

- I - assinar e cumprir a pactuação estabelecida no plano de trabalho e no TCR;
 - II - elaborar o plano de trabalho junto à chefia da unidade de execução;
 - III - atender às convocações para comparecimento presencial, nos termos desta Portaria;
 - IV - manter dados cadastrais e de contato permanentemente atualizados e ativos, observadas as definições do § 6º do art. 9º do Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022;
 - V - consultar diariamente sua caixa de correio eletrônico institucional;
 - VI - permanecer disponível para contato no horário pactuado com a chefia imediata por meio dos canais de comunicação definidos no TCR, respeitado o período de funcionamento da unidade de execução e observado o disposto no § 1º deste artigo;
 - VII - manter a chefia imediata informada acerca da evolução do trabalho, bem como indicar eventuais dificuldades, dúvidas ou informações que possam prejudicar o seu andamento e ensejar a necessidade de repactuação;
 - VIII - comunicar imediatamente à chefia imediata a ocorrência de afastamentos, licenças ou outros impedimentos para execução de suas atividades;
 - IX - zelar pelas informações acessadas observadas as normas da Política de Segurança da Informação do INSS (POSIN-INSS);
 - X - observar os procedimentos relacionados à guarda documental constantes de regulamentação própria, quando houver, e mediante termo de recebimento e responsabilidade devidamente preenchidos e assinados quando retirar processos e demais documentos das dependências da unidade para a realização de suas atividades;
 - XI - no caso de participação na modalidade teletrabalho, providenciar a estrutura física e tecnológica necessárias, mediante a utilização de equipamentos e mobiliários adequados e ergonômicos, assumindo os custos referentes à conexão com a Internet, energia elétrica e telefone, entre outras despesas decorrentes;
 - XII - zelar pela guarda e manutenção dos equipamentos cuja retirada tenha sido devidamente autorizada pela Autarquia; e
 - XIII - executar o plano de trabalho, temporariamente, em modalidade distinta, na hipótese de caso fortuito ou força maior que impeça o cumprimento do plano de trabalho na modalidade pactuada; e
- §1º Ao participante do PGD deve ser assegurado o direito à desconexão, evitando-se qualquer demanda fora do horário do expediente pré-estabelecido no TCR e garantindo-se os intervalos intrajornadas e o descanso entre duas jornadas de trabalho.
- § 2º no caso de não cumprimento das obrigações dentro dos respectivos prazos previstos, o participante poderá ter seu plano de trabalho avaliado como "inadequado".

Art. 61. Constituem deveres do participante:

- I - assinar e cumprir a pactuação estabelecida no plano de trabalho e no TCR;
- II - elaborar o plano de trabalho junto à chefia da unidade de execução;
- III - atender às convocações para comparecimento presencial, nos termos desta Portaria;
- IV - manter dados cadastrais e de contato permanentemente atualizados e ativos, observadas as definições do § 6º do art. 9º do Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022;
- V - consultar diariamente sua caixa de correio eletrônico institucional;
- VI - permanecer disponível para contato no horário pactuado com a chefia imediata por meio dos canais de comunicação definidos no TCR, respeitado o período de funcionamento da unidade de execução e observado o disposto no § 1º deste artigo;
- VII - manter a chefia imediata informada acerca da evolução do trabalho, bem como indicar eventuais dificuldades, dúvidas ou informações que possam prejudicar o seu andamento e ensejar a necessidade de repactuação;
- VIII - comunicar imediatamente, ou assim que possível, à chefia imediata a ocorrência de afastamentos, licenças ou outros impedimentos para execução de suas atividades;



IX - zelar pelas informações acessadas observadas as normas da Política de Segurança da Informação do INSS (POSIN-INSS);

X - observar os procedimentos relacionados à guarda documental constantes de regulamentação própria, quando houver, e mediante termo de recebimento e responsabilidade devidamente preenchidos e assinados quando retirar processos e demais documentos das dependências da unidade para a realização de suas atividades;

XI – no caso de participação na modalidade teletrabalho, providenciar a estrutura física e tecnológica necessárias, mediante a utilização de equipamentos e mobiliários adequados e ergonômicos, assumindo os custos referentes à conexão com a Internet, energia elétrica e telefone, entre outras despesas decorrentes;

XII - zelar pela guarda e manutenção dos equipamentos cuja retirada tenha sido devidamente autorizada pela Autarquia; e

XIII - executar o plano de trabalho, quando possível e temporariamente, em modalidade distinta, na hipótese de caso fortuito ou força maior que impeça o cumprimento do plano de trabalho na modalidade pactuada; e

§1º Ao participante do PGD deve ser assegurado o direito à desconexão, evitando-se qualquer demanda fora do horário do expediente pré-estabelecido no TCR e garantindo-se os intervalos intrajornadas e o descanso entre duas jornadas de trabalho.

§ 2º no caso de não cumprimento das obrigações dentro dos respectivos prazos previstos, o participante poderá ter seu plano de trabalho avaliado como "inadequado".

Art. 62. O INSS adotará um processo de migração gradativa às regras e procedimentos desta Portaria.

§ 2º No caso do participante de Ceab, somente poderá ingressar ou permanecer em teletrabalho caso tenha atingido 100% (cem por cento) da meta no últimos 06 (seis) meses.

§ 2º No caso do participante de Ceab, somente poderá ingressar ou permanecer em teletrabalho caso tenha atingido 100% (cem por cento) da meta em 06 (seis) meses apurado dentro de um lapso dos últimos 12 meses anteriores à solicitação, desconsiderados os meses em que ocorreu exercício do direito de greve pelos servidores no ano de 2024.

Justificativa: pela normatização vigente, os servidores optantes pelo PGD podem, em período de 12 meses, ter dois meses onde ele pode ficar entre 80% e 100% da meta sem risco de desligamento do programa de gestão. Assim, se ampliando o período de apuração dos 6 meses seria mais justo com todos os servidores. Além disso, é importante constar expressa a ressalva ao período de greve a fim de se evitar arbitrariedades uma vez que qualquer punição é vedada conforme inciso I do Anexo I do Acordo de Greve 37/2024.


Sérgio Ronaldo da Silva
Secretário-Geral da CONDSEF/FENADSEF