

DIAGNÓSTICO DE SITUAÇÃO - PGD no âmbito da CGU

Março de 2025

Histórico da Criação e Evolução do PGD na CGU

“Iniciativa, coragem, competência e VISÃO DE FUTURO por parte da CGU”

A CGU implantou o Programa de Gestão de Demandas (PGD) por meio da Portaria nº 1.730, de 27 de setembro de 2016. Em 2018, novas diretrizes foram definidas por meio do projeto de evolução do PGD. Essas diretrizes foram publicadas na Portaria nº 747, de 16 de março de 2018. Em 2019, nova modalidade de PGD foi instituída na CGU, a PGD-Projetos, por meio da Portaria nº 2.246, de 5 de julho de 2019.

Sobre essa implantação, muito se falou positivamente sobre o modelo de PGD da CGU, conforme será exemplificado e citado, algumas vezes, no decorrer deste documento.

Em 2020, por ocasião do estado de emergência de saúde pública causado pela pandemia da COVID-19, por intermédio da Portaria nº 2.645, de 5 de novembro de 2020, determinou-se que os servidores executassem os trabalhos integralmente na modalidade remota.

Na linha evolutiva do Programa, foi publicada a Portaria nº 1.082, de 17 de maio de 2021, que atualizou suas diretrizes, alinhando-as aos aprendizados e experiências adquiridas no período de pandemia.

Posteriormente, em cumprimento à Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 28 de julho de 2023, que estabeleceu o prazo máximo até 31 de outubro de 2024 para a adequação dos órgãos integrantes do SIPEC aos requisitos do novo modelo de PGD, foi publicada a Portaria Normativa CGU nº 182, de 30 de outubro de 2024, dispondo sobre a autorização e a instituição do Programa de Gestão e Desempenho na CGU. No entanto, sob a necessidade de alterações, o referido normativo foi revogado pela Portaria Normativa CGU Nº 191, de 31 de dezembro de 2024, publicada no Diário Oficial da União em 2 de janeiro de 2025, que é o ato de instituição e autorização do PGD vigente em nossa Casa.

Publicada a Portaria Normativa CGU nº 191/2024, a Diretoria de Gestão Corporativa elaborou a regulamentação do ato, por meio da Instrução Normativa nº 45, publicada no Boletim Interno em 13 de janeiro de 2025, dispondo sobre fluxos, procedimentos e outras diretrizes estabelecidas, por competência, pela Portaria Normativa CGU nº 191/2024.

Vanguarda e Excelência da CGU na Criação e Aprimoramento do Sistema do PGD

“CGU delineando os caminhos para uma Gestão Pública Moderna e de EXCELÊNCIA por meio do PGD”

O Programa de Gestão de Demandas da CGU tornou-se referencial de inovação e excelência da gestão pública brasileira.

Diversos artigos e publicações destacam esse Programa implementado pela CGU em um movimento de isolada vanguarda e notória inovação. Dentre muitos outros, os trazidos a seguir dão ideia da enorme significância desta iniciativa da CGU:

<https://anesp.org.br/todas-as-noticias/2020/8/3/com-teletrabalho-h-5-anos-cgu-exemplo-de-eficincia-da-modalidade>

Neste artigo, a Associação Nacional dos Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental (ANESP) qualifica a iniciativa com frases como:

“Com teletrabalho há 5 anos, CGU é exemplo de eficiência da modalidade”

“Em meio à adoção do teletrabalho mesmo após a pandemia, há na própria Esplanada dos Ministérios um exemplo duradouro e eficiente de uso da modalidade. Com um dos programas mais antigos de teletrabalho no Governo Federal, a Controladoria Geral da União (CGU) obtém resultados de sucesso.”

<https://www.youtube.com/watch?v=Bkn7fQfPkdg> - Teletrabalho no setor público: a experiência da CGU, com Priscila Diniz, Auditora Federal de Finanças e Controle – ocasião em que se trata o PGD da CGU como *case* de sucesso na Administração Pública Federal.

Em 2019, por ocasião do 23º Concurso de Inovação no Setor Público, promovido pela ENAP, a CGU consagrou-se vencedora com o já reconhecido Programa de Gestão de Demandas – PGD. Do vitorioso trabalho, faz-se necessário trazer luz aos trechos a seguir transcritos (<http://repositorio.enap.gov.br/handle/1/5577> - fls. 159 a 183 do documento intitulado “[livro completo concurso-inovacao-23 ajustado.pdf](#)”):

Inicialmente, o público-alvo do PGD são os servidores da CGU. Ao estimular a ampliação do número de servidores participantes, fomentar a cultura da gestão por resultados e melhorar o normativo, a CGU promove o aumento da satisfação dos servidores com o órgão, a melhoria na qualidade de vida, na gestão do tempo e a flexibilização da jornada.

Diante desses benefícios, é natural haver retenção de talentos, que deixam de se interessar por outras carreiras, tendo em vista os benefícios existentes. No entanto, o PGD gera uma relação

ganha-ganha entre servidores e chefias. Para as chefias é uma alternativa de gestão que promove gestão de demandas e gestão por resultados (o PGD exige avaliações constantes e periódicas das entregas quanto ao prazo e qualidade dos trabalhos), previsibilidade de entregas de produtos e garantia de entrega no prazo e qualidade (o servidor se obriga a entregar no prazo e qualidade esperados, para que possa participar outras vezes do PGD).

Além dos pontos destacados, **ao se tornar uma alternativa de gestão de pessoas dentro das unidades, é um instrumento para as chefias manterem os servidores focados, compromissados e motivados.** Além desses atores, **o órgão também é beneficiado, uma vez que os servidores em PGD devem apresentar ganho de produtividade em relação aos trabalhos executados em regime presencial.** As atividades passíveis de se executar em PGD estão listadas na tabela de atividades do PGD, na qual constam os tempos para execução presencial e execução remota.

Estas últimas são registradas com ganhos de produtividade que variam de 10 a 25%, conforme o caso. Dessa forma, além de fatores subjetivos, **o órgão ganha objetivamente com o incremento da produtividade dos servidores, o que torna possível entregar mais produtos num mesmo período.** Em tempos de restrições nas autorizações de concurso e de restrições orçamentárias, é um instrumento de gestão que promove aumento de produtividade e incremento da gestão por resultados.

Também é um método de gestão que permite a retenção de talentos, uma vez que **nem todo órgão oferecerá esse benefício nas mesmas condições.** Outro benefício para o órgão é a recuperação da força de trabalho.

Servidores em PGD apresentaram reduções no número de atestados de comparecimento, atestados de saúde e de licença para acompanhamento de saúde de ente familiar.

A sociedade é beneficiada quando, ao adotar amplamente o PGD, **o órgão consegue entregar mais resultados em prazos mais exíguos sem que isso signifique aumento nas despesas com mais servidores.** Também se beneficia com a possibilidade de exercer o controle social, já que os dados acerca da jornada e da produtividade dos servidores se tornaram mais disponíveis e acessíveis. Além disso, a ausência do servidor no ambiente de trabalho significa uma pequena redução em elementos de

custeio, por exemplo: água, papel, café, energia, entre outros. Também há o **benefício indireto para a sociedade em aspectos como redução do trânsito das cidades e para o meio ambiente, já que reduz deslocamentos.**

O Programa de Gestão de Demandas hoje na CGU

“A DÚVIDA: A nova sistemática vigente é a melhor alternativa para a CGU, para o Estado brasileiro, para a carreira de FC e para os diversos segmentos de servidores e situações de trabalho que coexistem hoje na CGU?”

No atual momento, a CGU se rege, no que tange ao PGD, pelos seguintes normativos principais:

- DECRETO Nº 11.072, DE 17 DE MAIO DE 2022;
- INSTRUÇÃO NORMATIVA CONJUNTA SEGES-SGPRT /MGI Nº 24, DE 28 DE JULHO DE 2023, e respectivas alterações;
- INSTRUÇÃO NORMATIVA CONJUNTA SGP-SRT-SEGES/MGI Nº 52, DE 21 DE DEZEMBRO DE 2023
- PORTARIA NORMATIVA CGU Nº 191, DE 31 DE DEZEMBRO DE 2024
- INSTRUÇÃO NORMATIVA CGU Nº45, DE JANEIRO DE 2025

De maior relevância ao tema aqui tratado, as duas últimas normas relacionadas (Portaria CGU nº 191 e IN nº 45) definem a forma de operacionalização do PGD no âmbito da CGU, em atendimento à regulamentação exigida pelas duas portarias que lhes antecedem, de autoria conjunta do MGI e outros órgãos.

O Problema que se apresenta e que motiva este estudo e a conformação do próprio Grupo de Trabalho da ASCGU que trata do tema é que:

- i) as normativas últimas editadas pela CGU definem regras que, aos “olhos” da carreira de FC, representam um retrocesso em relação à prática de teletrabalho que vinha sendo adotada na CGU nos últimos anos;
- ii) as regras estabelecidas nestes normativos não acompanham as melhores práticas de teletrabalho em uso, no atual momento, no poder executivo federal;
- iii) estas regras não contemplam todas as situações e realidades de trabalho consolidadas na CGU no curso dos últimos anos (unidades descentralizadas, desterritorialização, trabalho em Unidades localizadas em Unidades da federação distintas daquela em que reside o servidor etc.); e
- iv) as regras definidas resultarão por causar impactos negativos para a carreira e para a própria CGU, os quais podem ser evitados com alguns ajustes e adequações das normas que consideramos amplamente factíveis e necessários.

Exemplos de Melhores Práticas de Teletrabalho vigentes hoje no Poder Executivo Federal

“Momento de CONSOLIDAÇÃO DE CONCEITOS e LINHAS IDEOLÓGICAS na continuidade da sistemática de PGD na CGU”

Como referência, trazemos em sequência alguns exemplos de teletrabalho praticados no poder executivo federal, no atual momento, por entidades que, seguindo a trilha delineada pela CGU desde 2019, instituíram seus PGDs e que hoje, segundo os normativos vigentes, celebram parâmetros basilares e quesitos da sistemática que superam os da CGU em números, flexibilidade e inovação.

RECEITA FEDERAL DO BRASIL

Síntese

- A partir de uma minuta da Portaria de regulamentação do PGD apresentada à carreira do fisco em junho de 2024, inicia-se um trabalho do Sindifisco Nacional que, atuando de forma efetiva e conjunta com a Administração, consegue positivar na Portaria nº 480/2024, de 31/10/2024, a criação de um Grupo de Trabalho (GT), de representação paritária, com o intuito de alcançar um regramento definitivo que possa melhor se adequar à realidade vivida pelos servidores, bem como às práticas administrativas de sucesso já consolidadas no Órgão;
- Na referida Portaria não foi fixado quantitativo mínimo de horas a serem cumpridas pelos servidores, seja na modalidade presencial ou híbrida (quesito a ser discutido no GT);
- No sobredito normativo também não foi efetuada a descrição detalhada e clara das hipóteses cabíveis para enquadramento do servidor na modalidade de teletrabalho integral;
- Atualmente, e até 31/05/2025, por força da Portaria nº 496/2024, de 24/12/2024 (por meio da qual houve pequenas alterações na Portaria nº 480, de 31/10/2024), todos os servidores da RFB podem optar pela modalidade de teletrabalho no regime de tempo integral.

Detalhando ...

O Programa de Gestão e Desempenho (PGD) da Secretaria Especial da Receita Federal hoje está sendo regulamentado por meio da Portaria nº 480/2024, de 31/10/2024, que

tem dentre seus princípios norteadores a ideia de que a necessidade dos serviços e a natureza das atividades do Órgão devem assegurar a opção pela modalidade de trabalho mais adequada à realidade. Daí decorre, como consignado em um de seus dispositivos, que o teletrabalho não poderá prejudicar o desenvolvimento normal das atividades em uma determinada unidade de exercício, “para as quais a presença física seja estritamente necessária”.

O Programa de Gestão de Desempenho (PGD) da Receita Federal do Brasil vem sendo objeto de aprimoramento desde a apresentação da minuta do normativo pela Alta Administração do Órgão em junho de 2024. Dado o conteúdo balizador desse documento, o Sindifisco Nacional atuou no sentido de que o referido normativo fosse alterado naquilo que seria considerado inadequado às necessidades da Administração e às expectativas dos servidores.

Nesse sentido, foi prevista a constituição de Grupo de Trabalho de representação paritária, colegiado esse que vem trabalhando para a obtenção de um regramento que possa melhor refletir a realidade vivida pelos servidores para o exercício das atividades rotineiras. Assim foi redigido o art. 41 da citada Portaria, conforme segue:

Art. 41. Para a implementação do disposto no art. 6º será instituído Grupo de Trabalho - GT composto por representantes da administração da RFB e dos sindicatos nacionais dos servidores da RFB, que deverá apresentar ao CGI relatório, até março de 2025, com proposta de metodologia para implementação de períodos mínimos de atividades na forma presencial e de casos de teletrabalho em regime de execução integral, a partir de maio de 2025, observando os patamares e as condicionantes previstas no art. 4º da Portaria SE/MF nº 1.599, de 7 de outubro de 2024 e na Seção III do Capítulo II, considerando: (Redação dada pelo(a) Portaria RFB nº 496, de 18 de dezembro de 2024)

O normativo em epígrafe não fixou previsão sobre o quantitativo mínimo de horas a serem cumpridas, seja na modalidade presencial ou híbrida. Assim sendo, o GT vem trabalhando na elaboração de metodologia que possa construir a ideia de períodos mínimos de trabalho presencial, tendo em conta as particularidades das unidades de exercício e das atribuições dos diferentes cargos ocupados por servidores da RFB.

Ademais, não se efetuou a descrição detalhada e clara das hipóteses cabíveis para enquadramento do servidor na modalidade de teletrabalho integral, embora tenha sido expressamente prevista como opção possível na alínea “b” do inciso II do art. 4º. Por falha decorrente de técnica legislativa, a opção por essa modalidade ficou restrita aos casos elencados exaustivamente no art. 7º, considerados como prioritários no atendimento de particularidades ali descritas. A título de exemplo, podem ser destacadas as situações afetas à idade do servidor, condição de lactante, gestante, portador de doença ou moléstia grave, ou mesmo aquele que individualmente consiga demonstrar, para a Administração, em face da natureza do serviço ou da complexidade das atividades, que assim seja mais adequada e eficiente a sua execução.

Como contribuições do GT no processo de aprimoramento do regramento sobre o Programa de Gestão de Demandas do Órgão, podem ser citadas as seguintes sugestões e deliberações, durante reunião realizada de forma virtual com seus integrantes, em 15/01/2025:

(...) sugeriram, ainda, que chefia da Unidade de Execução deverá organizar períodos de atividade presencial trimestrais ou semestrais, com o objetivo de propiciar a integração, o relacionamento e o diálogo entre os participantes de sua unidade ou entre outras Unidades de Execução, conforme planejamento específico no seu Plano de Entregas e previamente pactuado com os participantes em seus respectivos Planos de Trabalho. Segundo os representantes do Sindireceita, a proposta visa a favorecer o "sentimento de pertencimento" e a cultura organizacional da Receita Federal.

(...) os participantes do GT da RFB concordaram que, embora seja importante padronizar alguns aspectos do teletrabalho, deve haver flexibilidade para adaptar as regras às realidades locais e às diferentes atividades dentro da Receita Federal. Os integrantes do Grupo de Trabalho também sugeriram que, além das reuniões nacionais ou regionais, os chefes de Unidades de Execução devem promover eventos e reuniões para garantir a presença e a integração dos servidores, mesmo que estejam em teletrabalho integral.

Lembramos, conforme já citado, que atualmente, e até 31/05/2025, por força da Portaria nº 496/2024, de 24/12/2024, todos os servidores da RFB podem optar pela modalidade de teletrabalho no regime de tempo integral ("online"), enquanto os debates e discussões necessários são desenvolvidos em prol de uma regulamentação mais justa e equilibrada, tendo em vista, dentre outros objetivos, a prioridade de fomentar o engajamento e o senso de comprometimento dos servidores com a missão a eles atribuída e com o público destinatário de sua carta de serviços.

ADVOCACIA GERAL DA UNIÃO - AGU

Síntese

- A Portaria AGU nº 125, de 30.01.24, prevê apenas as modalidades de "Teletrabalho" (TT), que equivale ao TT Integral, e ao trabalho com "atividades presenciais", que equivale ao TT parcial, não fazendo menção ao trabalho 100% presencial;
- A Portaria prevê até 20% de TT Integral para as áreas de assessoramento e consultoria, e até 40% para as demais;
- Considerando todos os casos prioritários e excepcionais de concessão de TT Integral previstos na Portaria, por não serem estes computados nos percentuais

máximos acima referidos, ocorre na prática que os percentuais de concessão de TT Integral superam amplamente os 20 e 40% referidos;

- Os quantitativos de presença mínima diária, em que pese elevados, na prática não são aplicados, mesmo tendo passado mais de um ano da publicação da Portaria;

- Há previsão de autorização para que a presença física ocorra em unidade diferente da lotação.

Detalhando ...

A Portaria Normativa AGU nº 125, de 30 de janeiro de 2024, que regulamenta o PGD da AGU, estabelece percentual máximo de 20% de servidores em teletrabalho nas unidades de consultoria e assessoramento jurídico e 40% nas demais unidades. Contudo, deve-se considerar que, na regulamentação adotada pela AGU, entende-se como teletrabalho apenas aquilo que, na regulamentação da CGU, seria o equivalente a “teletrabalho integral”. Ou seja, não há menção a trabalho 100% presencial e, portanto, as “vedações a teletrabalho” permitem que o membro adote o modelo de teletrabalho parcial. Nesse sentido, servidores em estágio probatório ou que ocupem função comissionada de nível 13 ou superior podem fazer o equivalente ao teletrabalho parcial.

Além disso, nesses percentuais máximos, não são incluídas as autorizações para teletrabalho dos membros com prioridade (ex.: pessoas com deficiência, filhos pequenos), nem teletrabalho no exterior, nem autorizações excepcionais de até 3%, que podem ser concedidas pelos dirigentes dos órgãos de direção (equivalente a nível de Secretaria).

Isto posto, considerando todos os casos de concessão de teletrabalho, os percentuais praticados ficam muito superiores aos 40% e 20% nominais.

Vale comentar que a regulamentação da AGU prevê altos percentuais de presença mínima diária de membros que não estão em teletrabalho, de 70% nas unidades de consultoria e assessoramento, com a possibilidade de redução para 40%, e de 40% nas demais unidades, contudo, com mais de um ano da publicação da portaria, essa previsão continua sem implementação na prática (*informação obtida de forma informal, a partir de relatos de servidores da carreira, tendo que ser tal informação acolhida e valorada nesse contexto).

Por fim, a Portaria da AGU traz dispositivos interessantes, como a previsão de autorização excepcional para que a presença física do membro ocorra em unidade diferente de sua unidade de lotação, com concordância da chefia da unidade de destino, a previsão de processo de seleção para autorização de teletrabalho com diretrizes objetivas e rodízio a cada dois anos, e a previsão de redução da estrutura física das unidades.

Na comparação com a Portaria da CGU, a regulamentação do PGD na AGU mostra-se muito mais sensível à situação dos servidores e adequada às necessidades de gestão das equipes, com percentuais maiores de autorização para o regime de teletrabalho integral, ausência de cômputo de casos de prioridade e de teletrabalho no exterior nesses percentuais, e possibilidade de cumprimento de presença física em unidades desterritorializadas.

MINISTÉRIO DO TURISMO - MTur

Síntese

- Portaria MTur nº 38, de 30 de agosto de 2024, define a possibilidade de realização de TT em regime Integral para até 50% do efetivo da Unidade;
- A Portaria permite a realização da TT em regime parcial para comissionados de nível CCE/FCE-13, estabelecendo o mínimo de 3 dias semanais de trabalho presencial para este nível de chefia; para comissionados de níveis inferiores, aplica-se a regra geral do TT;
- A Portaria prevê a definição de casos omissos pelas instâncias superiores do Órgão;
- Nada consta na Portaria acerca de quantitativo mínimo de horas de trabalho presencial nos casos de TT parcial ou, ainda, acerca de percentual mínimo diário de efetivo nas Unidades da pasta.

Detalhando ...

O Programa de Gestão e Desempenho - PGD foi estabelecido no Ministério do Turismo nas modalidades “presencial” e “teletrabalho” (remoto), este último em regime “parcial” ou “integral”.

O MTur, seguindo a Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020, em processo de adequação à recente Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 28 de julho de 2023, bem como, atendendo ao Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022, definiu como premissa que trabalho, seja presencial ou remoto, seja mensurado por resultado em consonância com tabelas de atividades previamente definidas, além de planos de trabalho individuais, com prazos e complexidades previamente estabelecidos. Após a execução, os trabalhos produzidos são avaliados quanto ao cumprimento dos prazos e o nível de qualidade das entregas.

O normativo último que rege o PGD no âmbito dessa Pasta Ministerial é a Portaria MTur nº 38, de 30 de agosto de 2024. Os principais comandos de interesse desta portaria são:

O parágrafo 4º do art. 3º define que “Todos os participantes do Programa de Gestão e Desempenho estarão dispensados do registro de controle de frequência e assiduidade,

na totalidade da sua jornada de trabalho, independente da modalidade e do regime de execução”.

O artigo 4º define os seguintes percentuais para execução do PGD:

- I - até 50% (cinquenta por cento), na modalidade de teletrabalho em regime integral;
- II - até 100% (cem por cento), modalidade de teletrabalho em regime parcial, e
- III - até 100% (cem por cento), na modalidade presencial.

O artigo 5º determina quem poderá participar do PGD do Ministério do Turismo, dentre os quais, também os ocupantes de cargos de chefia nas seguintes condições:

(...)

- a) nos níveis de CCE/FCE-1 a CCE/FCE-12, nas modalidades presencial, teletrabalho parcial ou integral; e
- b) no nível de CCE/FCE-13, na modalidade teletrabalho parcial.

§ 1º No caso dos ocupantes de cargos e funções de nível 13, a participação em Programa de Gestão e Desempenho fica condicionada à prévia aprovação pelo titular da respectiva unidade, a quem compete a análise de conveniência e oportunidade sobre a matéria, sendo posteriormente submetida à aprovação pela autoridade máxima da unidade, excetuando-se as unidades de assessoramento direto do Ministro, que serão aprovadas pelo Chefe de Gabinete do Ministro.

§ 2º Os ocupantes de cargos de nível CCE/FCE 13 das unidades deste Ministério que aderirem à modalidade de teletrabalho parcial deverão comparecer presencialmente ao serviço, no mínimo, três vezes por semana.

§ 3º Na hipótese de ausência ou impedimento dos ocupantes dos cargos de chefia, o substituto deverá cumprir a modalidade de Programa de Gestão e Desempenho à qual se vincula o titular, inclusive no que se refere à modalidade presencial ou à quantidade de dias de trabalho presencial, no caso de modalidade de teletrabalho parcial, caso a quantidade de dias presencial seja superior.

O artigo 10º estabelece as condições de convocação dos participantes em teletrabalho, definindo que estes deverão comparecer presencialmente à sua unidade de lotação em até:

- I - 2 (dois) dias úteis, nos casos de afastamento da sede da unidade, em caráter eventual ou transitório, previamente comunicados à chefia imediata; e

II - 1 (um) dia útil nos demais casos.

Parágrafo único. O prazo de antecedência mínima de convocação para comparecimento presencial não se aplica aos servidores que executarem o teletrabalho na modalidade integral e residam no exterior, pela impossibilidade de deslocamento.

O artigo 14 define que casos não previstos na norma serão resolvidos pela Secretaria-Executiva, com assessoramento técnico da Coordenação-Geral de Gestão Estratégica de Pessoas, da Diretoria de Gestão Estratégica.

Por último, cabe destacar que nada consta na Portaria acerca de quantitativo mínimo de horas de trabalho presencial nos casos de TT parcial ou, ainda, acerca de percentual mínimo diário de efetivo nas Unidades da pasta.

MINISTÉRIO DA GESTÃO E INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS - MGI

Síntese

- O Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022, e a Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI Nº 24, DE 28 DE JULHO DE 2023, não definem ou impõem percentuais para os regimes de execução adotados no PGD.

- A partir dessa discricionariedade concedida de forma ampla, o próprio MGI, ao regulamentar o seu PGD em suas Unidades, o fez de forma mais flexível e abrangente, consoante os seguintes percentuais máximos de Teletrabalho em Regime Integral:

- Ouvidoria do MGI - OUV/MGI: (...) Teletrabalho, em regime de execução integral: **até 70%**.

- Assessoria Especial de Participação Social e Diversidade do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos - APSD/MGI: Teletrabalho, em regime de execução integral: **até 100%**.

- Consultoria Jurídica do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos CONJUR/MGI: **até 50%** (cinquenta por cento), na modalidade de teletrabalho em regime integral – este percentual pode ser flexibilizado pela Consultoria Jurídica, mediante justificativa da unidade interessada.

- Assessoria Especial de Cooperação Federativa do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos: Fica autorizada a participação de **até 100%** dos agentes públicos, de que trata o art. 2º, §1º do Decreto nº 11.072, de 2022, em qualquer das modalidades, considerando-se a conveniência e o interesse da Administração.

- Divisão de Apoio Executivo à Comissão de Ética – GM/MGI: teletrabalho, em regime de execução integral: **até 100%**.

- Ainda, o Decreto nº 11.072, de 2022, prevê que qualquer dos agentes públicos de que trata o art. 2º, §1º, do Decreto nº 11.072, de 2022, poderá ser selecionado para a participação no PGD, inclusive todos os ocupantes de cargo em comissão.

Detalhando ...

Em primeiro lugar, ressalte-se que nem o Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022, nem a INSTRUÇÃO NORMATIVA CONJUNTA SEGES-SGPRT /MGI Nº 24, DE 28 DE JULHO DE 2023, definem ou impõem percentuais para os regimes de execução adotados no PGD.

Como se vê, as próprias unidades do MGI são mais flexíveis em seus percentuais e previsões normativas:

Ouvidoria do MGI - OUV/MGI

- Portaria OUV/MGI Nº 8.106, de 24 de outubro de 2024.

- As vagas para o PGD deverão observar os seguintes percentuais, em relação ao total de participantes desta unidade instituidora:

I. Presencial: até 80%

II. Teletrabalho, em regime de execução parcial: até 80%; e

III. Teletrabalho, em regime de execução integral: até 70%.

Assessoria Especial de Participação Social e Diversidade do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos - APSD/MGI

- Portaria APSD/MGI Nº 8.283, DE 30 de outubro de 2024

O PGD é admitido nas modalidades presencial e teletrabalho parcial e total:

I- Presencial: até 100%

II- Teletrabalho, em regime de execução parcial: até 100%; e

III- Teletrabalho, em regime de execução integral: até 100%.

Consultoria Jurídica do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos – CONJUR/MGI

- Portaria CONJUR/MGI Nº 8.091, DE 24 DE OUTUBRO DE 2024:

O PGD é previsto em ciclos de duração de um ano.

As modalidades de execução do PGD são presencial e teletrabalho, sendo este em execução parcial e integral.

Se em regime de execução parcial, parte da jornada de trabalho ocorre em locais a critério do participante e parte nas dependências desta Consultoria Jurídica.

Se em regime de execução integral, a totalidade da jornada de trabalho ocorre em local a critério do participante.

Os percentuais definidos são os seguintes:

I - até 50% (cinquenta por cento), na modalidade de teletrabalho em regime integral – este percentual pode ser flexibilizado pela Consultoria Jurídica, mediante justificativa da unidade interessada;

II - até 100% (cem por cento), na modalidade de teletrabalho em regime parcial – aqui, os períodos de trabalho deverão ser acordados entre a chefia e os participantes para que, sempre que possível, exista revezamento de horários presenciais entre eles.; e

III - até 100% (cem por cento), na modalidade presencial.

Assessoria Especial de Cooperação Federativa do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI)

PORTARIA AECF/MGI Nº 8.181, de 29 de outubro de 2024

Qualquer atividade poderá ser realizada no âmbito do PGD, exceto aquelas que impossibilitem a mensuração da efetividade e da qualidade da entrega.

Admite-se as seguintes modalidades na execução do PGD:

I - presencial; e

II - teletrabalho, em regime de execução parcial e integral.

Durante o primeiro ano de seu estágio probatório, o participante não poderá ingressar na modalidade teletrabalho, mas ficam dispensados desse requisito 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.

E o mais inédito: Fica autorizada a participação de até 100% dos agentes públicos, de que trata o art. 2º, §1º do Decreto nº 11.072, de 2022, em qualquer das modalidades, considerando-se a conveniência e o interesse da Administração.

Divisão de Apoio Executivo à Comissão de Ética – GM/MGI

- Portaria GM/MGI Nº 8.193, de 29 de outubro de 2024

Qualquer tipo de atividade poderá ser realizada no âmbito do PGD, exceto aquelas que impossibilitem a mensuração da eficácia e da qualidade da entrega.

Admitem-se as seguintes modalidades na execução do PGD:

I - presencial;

II - teletrabalho, em regime de execução parcial e integral.

As vagas para o PGD deverão observar os seguintes percentuais, em relação ao total de participantes desta unidade instituidora:

I - presencial: até 100%;

II - teletrabalho, em regime de execução parcial: até 100%; e

III - teletrabalho, em regime de execução integral: até 100%.

Outra previsão de vanguarda

Qualquer dos agentes públicos de que trata o art. 2º, §1º, do Decreto nº 11.072, de 2022, poderá ser selecionado para a participação no PGD:

I - servidores públicos ocupantes de cargo efetivo;

II - servidores públicos ocupantes de cargo em comissão;

III - empregados públicos em exercício na administração pública federal direta, autárquica e fundacional;

IV - contratados por tempo determinado, nos termos do disposto na Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993; e

V - estagiários, observado o disposto na Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008.

Para selecionar o participante, a chefia da unidade de execução deverá observar a natureza do trabalho e as competências dos interessados.

Mesmo prevendo 100% de teletrabalho em regime de execução integral, caso o número de interessados ultrapasse o quantitativo de vagas, a chefia da unidade de execução deverá priorizar os seguintes candidatos, nesta ordem:

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.

Percepção do Grupo de Trabalho (e da carreira) sobre a normativa vigente e a necessidade de ajustes no seu conteúdo

“Por que não buscar a sistemática de PGD mais abrangente e evoluída do Poder Executivo Federal? Só depende de nós”

A nova sistemática de operacionalização do PGD na CGU tem sido reportada, por grande parcela dos servidores da nossa Casa, como um retrocesso em relação à sistemática de trabalho que vinha sendo praticada pelo Órgão nos últimos anos. De tal realidade, surge a possibilidade de implementar ajustes nos normativos que tratam do tema buscando melhorias e adequações que, sem qualquer prejuízo à qualidade dos trabalhos e entregas da CGU, possam atender e suprir determinados aspectos que, entendemos, representariam expressiva diferença na percepção e impacto fático das condições de trabalho para relevante parcela dos membros da carreira de FC da CGU.

Evasão de servidores novos da CGU

Antes de nos aprofundarmos nesse quesito, é importante descrever a realidade que se vivencia hoje no nosso órgão no que tange à composição dos seus quadros.

Nesse sentido, é possível modelar que temos na CGU uma segmentação bastante clara dos servidores, por um lado, pelo tipo de atividade que desenvolvem, notadamente nas diversas Secretarias que compõem a CGU, com atribuições específicas e distintas, e que mesmo no âmbito de cada Secretaria há atividades diversificadas a serem executadas, com características particulares.

Ainda, existe uma segmentação do quadro em decorrência do tempo de ingresso na CGU (hiato temporal significativo que houve entre os últimos concursos), conformando-se uma realidade deveras evidente que classifica os servidores, numa perspectiva coloquial, como “novos” e “antigos”. As realidades vivenciadas por estes dois grupos, em suas trajetórias, são evidentemente distintas, não apenas pelo tempo de permanência na carreira, mas pelas sistemáticas de trabalho que cada um vivenciou e vivencia dentro do órgão.

Esta contextualização faz-se necessária para dimensionar a importância que o Programa de Gestão de Demandas tem para a CGU. Ocorre que, para o conjunto dos servidores novos, a possibilidade de trabalhar fora da sua sede de lotação representa um ganho marginal muito relevante, o qual faz com que estes novos integrantes da carreira permaneçam nela apesar das inúmeras possibilidades de concurso com vistas à ocupação de cargos em outros órgãos. É sabido que, dos 375 servidores do último concurso

chamados para compor o quadro da CGU, 139, ou seja, aproximadamente 37,0% já deixaram a CGU em favor de outros órgãos que oferecem maiores vantagens. Essa realidade só não é ainda mais desfavorável, em boa parcela, em decorrência de nosso PGD possibilitar (possibilitava), até a última alteração normativa, que esses servidores realizassem suas atividades majoritariamente de forma remota.

A problemática da evasão de servidores da CGU não é uma questão menor. Desafortunadamente, por uma questão de contexto, as últimas campanhas salariais da CGU têm obtido resultados desvantajosos em relação às outras carreiras que sempre foram referenciais para a nossa categoria, tendo-se a RFB como exemplo mais emblemático. Restamos em desvantagem não apenas em patamar remuneratório, mas em estrutura salarial. Ainda, sendo as carreiras do fisco, historicamente, referenciais para a nossa categoria, a situação se agrava pela vantagem que apresentam, no atual momento, os próprios fiscos estaduais, que oferecem estruturas remuneratórias consideravelmente superiores à nossa. Ainda, correlatas e com bastante paralelismo à nossa, as carreiras das controladorias internas do Estados e os tribunais de contas estaduais também tem se configurado como alternativa vantajosa em relação à carreira de FC, exercendo sobretudo nos servidores mais novos da CGU natural poder de atratividade, em face da oferta de melhores salários e/ou de regras mais flexíveis de exercício das atividades. Isso explica, em grande parcela, a elevada evasão que temos de novos servidores ingressados na CGU.

Distinta é a situação dos servidores mais antigos que, em se consolidando como membros da carreira da FC, evoluíram na sua estrutura de classes e padrões (e remuneração) e, mais do que isso, incorporaram a belíssima missão da CGU como própria, o que acontece com expressiva maioria de nós que, depois de alguns anos na CGU, nos tornamos parte deste órgão e, a partir deste ponto, a saída não é mais almejada ou cogitada. Mas esta vinculação perene demanda algum tempo na carreira. Por isso, precisamos atrair e manter os novos servidores em nossa Casa, para que este “vínculo” com a CGU passe a ser a deles também. Não é demais afirmar que a identidade do Órgão é devida, em grande parte, pelo engajamento e dedicação de seus servidores, pela honra que demonstram em relação à função pública e pela forma com que estes se identificam com o trabalho, assim como com os objetivos, a missão e os valores da Controladoria Geral da União.

Ou seja, o PGD, nos termos em que tem sido operacionalizado nos últimos anos, tem se configurado como um atrativo muito significativo para a manutenção dos nossos quadros e, considerando as diversas condições de desvantagem em que nos encontramos no atual momento em relação às carreiras similares, devemos, a nosso ver, utilizar essa modalidade mais que consagrada na CGU em favor do nosso órgão, explorando todas as suas possibilidades a nosso favor, sempre, evidentemente, sem qualquer prejuízo à produtividade e a qualidade das nossas entregas.

Manutenção de condições e realidades de trabalhos consolidadas nos últimos anos

Outro aspecto que nos leva a buscar o aprimoramento das normas publicadas para o PGD da CGU é a possibilidade de continuidade de sistemáticas de trabalho que, por força das circunstâncias (pandemia do Covid 19) ou mesmo por evolução das nossas atribuições e necessidade de realocação de força de trabalho (a exemplo dos servidores trabalhando

para o órgão central de forma descentralizada ou em outras unidades da federação), tem se mostrado, na prática, eficientes e consistentes para a realidade da CGU no que tange aos seus quadros reduzidos.

Redução de custos (deslocamento e alimentação) e qualidade das condições de trabalho dos servidores

Como premissa fundamental, introdutória, deve-se assentar, de plano, que os elementos trazidos neste ponto (redução de custos e qualidade de condições de trabalho), na dimensão em que aqui são tratados, somente fazem sentido se não houver, pelo seu adimplemento, qualquer prejuízo à produtividade e à qualidade dos trabalhos realizados e produtos entregues.

É fato notório que as práticas administrativas aplicadas pela CGU nos últimos anos, por meio do seu PGD, têm se mostrado amplamente satisfatórias, com ganhos, inclusive, de produtividade em relação a práticas antigas (realização de trabalhos exclusivamente no modo presencial). Ou seja, em se observando ganhos de produtividade e não havendo prejuízo à qualidade dos produtos, não se vislumbra motivação no sentido de se inviabilizar a continuidade de modelos de trabalho remoto que estão já consolidados e validados como adequados na prática. Este é mais um ponto pelo qual entendemos que a normativa recentemente publicada demanda ajustes.

Como referencial, registre-se que, em estudo recente realizado pelo aplicativo de mobilidade Moovit, identificou-se que o tempo médio de deslocamento nas capitais brasileiras varia entre 48 minutos, em Porto Alegre/RS, capital com o menor tempo médio de deslocamento, e 58 minutos, no Rio de Janeiro/RJ, capital com o maior tempo médio de deslocamento. Brasília/DF, cidade com a maior concentração de servidores da CGU, possui tempo médio de deslocamento de 57 minutos. Ou seja, mesmo para aqueles servidores que residem na cidade na qual devem exercer seus turnos presenciais de trabalho, além de gastos com transporte (passagem do transporte público, combustível, manutenção de veículos e/ou corridas de táxi e aplicativos), há considerável perda de tempo em deslocamento para o escritório da CGU.

A isso, soma-se o fato de que muitos escritórios da CGU estão localizados em áreas nobres das capitais brasileiras, próximos a estabelecimentos com altos custos para alimentação. É o caso de Brasília/DF, que possibilita um exemplo bastante emblemático dessa situação: os restaurantes próximos à Sede da CGU se estruturaram para atender aos empregados da Caixa Econômica Federal, que fica em um imóvel próximo. Contudo, o valor recebido pelos empregados da CEF a título de auxílio-alimentação é quase o dobro do valor recebido pelos servidores da CGU (R\$ 1.896,83 em comparação aos atuais R\$ 1.000,00).

Manutenção das expectativas dos servidores “novos”

É conhecido que, nos anos de maior adesão da CGU a um PGD flexível com priorização do teletrabalho integral, diversos servidores do órgão se mudaram para lugares mais distantes dos escritórios físicos aos quais estão vinculados, buscando maior qualidade e menor custo de vida.

Além disso, os 375 servidores nomeados em razão do concurso público de 2022 entraram em um órgão com ampla aplicação do teletrabalho integral e que permitia a mudança do local de residência após um ano de exercício por meio do instrumento da alteração provisória de domicílio, popularmente conhecido como “PGD deslocado”. Em razão disso, muitos servidores tomaram posse com a expectativa de que, após comprovarem a sua capacidade de entregas, teriam a possibilidade de retornar aos seus Estados de origem e manter a unidade familiar sem renunciar ao sonho de trabalhar na CGU.

Ocorre que as novas normativas do PGD da CGU, ao imporem a todos os servidores a necessidade de realização de uma parcela de trabalho de forma presencial, a ser implementado semanalmente (resultante da limitação do teletrabalho integral e estabelecimento de rodízio para os servidores em teletrabalho parcial), impõe gravame financeiro aos servidores, inclusive para muito “antigos” (e não apenas os “novos”) que, por diversas razões pessoais, se encontram morando em localidade diversa da sua lotação. Em virtude disso, agora veem a necessidade de arcar semanal ou mensalmente com passagens aéreas, combustível para viagens de carro, hospedagem ou, como última alternativa caso a norma não venha a contemplar tais situações, realocar suas famílias para outra cidade. E destaque-se, tais implicações advindas da nova normativa não se limitam ao aspecto financeiro, mas, em muitos casos, a questões contundentes de qualidade de vida, familiares, emocionais etc.

Em última análise, este cenário decorrente das novas normativas do PGD da CGU pode redundar numa percepção dos servidores envolvidos de que não estão sendo valorizados (e/ou remunerados adequadamente), gerando desmotivação e distanciamento em relação ao compromisso com a sua missão institucional. Evidentemente, reprisamos, tal percepção somente se propicia pelo fato de que estes servidores entendem que a realização do trabalho remoto, nos moldes em que vinha sendo realizado nos últimos anos, não representa qualquer prejuízo à produtividade e à qualidade das suas entregas. Muito antes, pelo contrário.

Vantagens adicionais de um PGD mais abrangente

Os elementos a seguir relacionados, entendemos que dispensam maiores comentários, por serem evidentes apenas pela descrição presente no seu rótulo.

Dentre algumas das vantagens adicionais de um PGD mais flexível, evoluído e abrangente que buscamos por meio dos ajustes nos normativos da CGU hoje vigentes, destacamos:

- ***Aumento da satisfação*** dos servidores com o órgão, melhoria na qualidade de vida, na gestão do tempo e flexibilização da jornada;
- ***Retenção de talentos***;
- Relação ***ganha-ganha*** entre servidores e chefias;
- Oportunidade de ***gestão*** de pessoas dentro das unidades;
- Instrumento para as chefias manterem os ***servidores focados, comprometidos e motivados***;

- Ganho de **produtividade** em relação ao tempo dispendido em regime presencial, estimado de 10 a 25%, conforme o caso;
- **Reduções no número de atestados** de comparecimento, atestados de saúde e de licença para acompanhamento de saúde de ente familiar (melhoria nos índices de absenteísmo);
- **Redução em elementos de custeio nas sedes da CGU**;
- **Benefícios indiretos para a sociedade** em aspectos como redução do trânsito das cidades, para o meio ambiente, etc.

ENCAMINHAMENTO

Sendo este o DIAGNÓSTICO realizado pelo Grupo de Trabalho em relação à sistemática atualmente vigente do PGD no âmbito da CGU, o submetemos à apreciação e aprovação por parte da Diretoria da ASCGU.

Membros do GT da ASCGU para avaliação do PGD:

Andrea Franco Franca

Cleudson de Almeida Rodrigues

Giovanna Montellato Storace Rota

Jorge Ricardo Goncalves Celestino Torres

Diego Cosme Nacci

Andrea Franco Franca

Membro do GT sobre PGD na CGU

Cleudson de Almeida Rodrigues

Membro do GT sobre PGD na CGU

Jorge Ricardo Goncalves Celestino Torres

Membro do GT sobre PGD na CGU

Diego Cosme Nacci
Membro da Diretoria da ASCGU
Coordenador do GT sobre PGD na CGU

De acordo,