



UNIVERSIDADE
FEDERAL DO PIAUÍ

SUPERINTENDÊNCIA DE RECURSOS HUMANOS

PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO - PGD

INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 65/2020
NOTA TÉCNICA Nº 11/2020

WWW.UFPI.BR/SRH

Trabalho Remoto x Teletrabalho

Instrução Normativa nº 90/2021: “entende-se por **trabalho remoto** a execução das atividades fora das dependências físicas do órgão ou entidade pelos servidores e empregados públicos impossibilitados de comparecimento presencial ao trabalho, não se confundindo com o teletrabalho decorrente do programa de gestão a que se refere a Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020.”

Instrução Normativa nº 65/2020: “**teletrabalho**: modalidade de trabalho em que o cumprimento da jornada regular pelo participante pode ser realizado fora das dependências físicas do órgão, em regime de execução parcial ou integral, de forma remota e com a utilização de recursos tecnológicos, para a execução de atividades que sejam passíveis de controle e que possuam metas, prazos e entregas previamente definidos e, ainda, que não configurem trabalho externo, dispensado do controle de frequência, nos termos desta Instrução Normativa”

Fonte: IN nº 90/2021 e IN 65/2020

Programa de Gestão e Desempenho - PGD

1. Autorização do Ministro de Estado

Portaria nº 267, de 30 de abril de 2021, por meio da qual o Ministro da Educação autorizou a implementação do Programa de Gestão pelas unidades do MEC e de suas entidades vinculadas. Diante deste fato, compreende-se que as **IFES já possuem esta autorização**, ou seja, a primeira fase para a implantação do teletrabalho está cumprida.

2. Elaboração e aprovação dos procedimentos gerais

Conforme disposto no artigo 10 da Instrução Normativa nº 65/2020/ME, ocorre por meio de **ato normativo** editado pelo dirigente da unidade (Reitor) estabelecendo os procedimentos de como será instituído o Programa de Gestão na IFES

2.1. Tabela de Atividades

Deverá ser registrada em sistema informatizado apropriado e contemplará, no mínimo, de acordo com § 4º do artigo 10 e § 2º do artigo 26 da IN 65/2020:

- as atividades cujos resultados possam ser efetivamente mensurados;
 - a(s) faixa(s) de complexidade de cada atividade;
- os parâmetros adotados para definição da(s) faixa(s) de complexidade;
 - tempo de execução das atividades em regime presencial;
 - tempo de execução das atividades em teletrabalho;
- ganho percentual de produtividade estabelecido (se houver); e
 - entregas esperadas

Destaca-se que somente após a definição da **tabela de atividades** juntamente com os demais procedimentos gerais, bem como, a **implantação do sistema informatizado**, será possível realmente implementar o teletrabalho na instituição.

Fonte: IN 65/2020, NT 11/2020 e Estudo FORGEPE do Grupo 4: Plano de Gestão (Teletrabalho)

Programa de Gestão e Desempenho - PGD

3. Execução do Programação de Gestão

O dirigente da unidade divulgará os **critérios técnicos** necessários para adesão dos interessados ao Programa de Gestão podendo conter, entre outras, as especificidades presentes no Parágrafo único do artigo 11 da IN nº 65/2020/ME:

- I - total de vagas;
- II - regimes de execução;
- III - vedações à participação;
- IV - prazo de permanência no programa de gestão, quando aplicável;
- V - conhecimento técnico requerido para desenvolvimento da atividade; e
- VI - infraestrutura mínima necessária ao interessado na participação.

A **seleção** dos participantes poderá ser delegada à chefia imediata, levando-se em consideração o preenchimento dos **requisitos/critérios e o perfil** mais adequado para a execução das atividades (habilidades pessoais, conhecimento técnico e experiência do candidato, entre outros) e também poderá ser realizada por meio de edital.

Fonte: IN 65/2020, NT 11/2020 e Estudo FORGEPE do Grupo 4: Plano de Gestão (Teletrabalho)

Programa de Gestão e Desempenho - PGD

3.1. Plano de Trabalho

Documento registrado em sistema informatizado **elaborado e avaliado pela chefia imediata**, com **participação e aceite do servidor** interessado no Programa de Gestão, contendo as **atividades** a serem executadas pelo participante e as respectivas **metas** estipuladas em um **período definido**, respeitando a **equivalência da carga horária**, o **regime de execução** em que participará do Programa de Gestão, juntamente com o **termo de ciência e responsabilidade**, conforme incisos I, II e III e § 1º do artigo 13 da IN nº 65/2020/ME.

3.2. Termo de Ciência e Responsabilidade

O termo deverá ser **assinado** pelo **participante** do Programa de Gestão e pela **chefia imediata**, contendo a declaração de que o servidor **atende às condições** para aderir ao Programa de Gestão, **prazo** de antecedência mínima de **convocação** para comparecimento presencial na unidade, as **atribuições e responsabilidades**, e sintetiza os **direitos e deveres** do participante, conforme inciso VII e § 6º do artigo 10 e inciso III do artigo 13 da IN nº 65/2020/ME.

3.3. Metas estipuladas

Cálculo conforme previsto no artigo 26 da IN nº 65/2020, sendo que as metas semanais não poderão superar o quantitativo de horas da jornada semanal de trabalho do participante no Programa de Gestão, de acordo com § 3º e § 4º do artigo 13 da IN.

Em síntese, após **ato normativo** (Reitor), contendo os requisitos fixados no artigo 10 da Instrução Normativa no 65/2020/ME, divulgação dos **critérios para adesão dos participantes e seleção** dos mesmos, segue para a etapa de definição do **plano de trabalho** no sistema, cujas **entregas** serão **avaliadas** também neste meio informatizado. Nesta fase, tanto o participante quanto a chefia imediata controlam o desenvolvimento dos trabalhos, conforme lista de atividades estabelecida.

Fonte: IN 65/2020, NT 11/2020 e Estudo FORGEPE do Grupo 4: Plano de Gestão (Teletrabalho)

Programa de Gestão e Desempenho - PGD

3.4. Avaliação das Entregas do Plano de Trabalho

O plano de trabalho deverá prever a **aferição das entregas pela chefia imediata**, mediante análise fundamentada, quanto ao atingimento ou não das metas estipuladas, em até 40 (quarenta) dias, conforme art. 14 da IN nº 65/2020/ME.

A partir da análise realizada pela chefia imediata, esta deverá atribuir um valor que varia de 0 a 10, onde 0 é a menor nota e 10 a maior nota, a cada atividade realizada pelo participante, sendo que a entrega somente será considerada aceita, se obtiver nota igual ou superior a 5.

Caso o servidor obtenha notas abaixo de 5 será desligado do Programa de Gestão, conforme estabelece o inciso III do artigo 19 da IN.

4. Acompanhamento do programa de gestão

Conforme a IN 65/2020, nos arts. 15, 16 e 17, cita a necessidade de elaboração dos relatórios de ambientação, após 6 meses da publicação da norma de procedimentos gerais, e de monitoramento, a cada ano.

Fonte: IN 65/2020, NT 11/2020 e Estudo FORGEPE do Grupo 4: Plano de Gestão (Teletrabalho)

PERGUNTAS FREQUENTES:

Quais os prazos mínimo e máximo para duração de um Programa de Gestão e Desempenho?

Não existe prazo de duração definido, ficando essa decisão a critério do órgão ou entidade.

Uma vez instituído o Programa de Gestão e Desempenho, os servidores são obrigados a participar?

Via de regra, a participação no PGD é facultativa. No entanto, é possível que o PGD seja instituído de forma obrigatória, desde que apenas estabeleça o controle de resultados em substituição ao controle de frequência, sem alterar o local de trabalho dos participantes. Ou seja, para teletrabalho a participação é sempre facultativa, mas para o trabalho presencial, o PGD pode se tornar obrigatório, a critério do órgão/entidade.

Fonte: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/programa-de-gestao>

Programa de Gestão e Desempenho - PGD

Para onde vão meus planos de trabalho?

Os sistemas utilizados pelos órgãos/entidades, geralmente, não são de guarda de informações ou de produtos. O plano de trabalho, depois de finalizado, torna-se um registro de pessoal, como aquele de seu assentamento, e fica disponível para a Administração, gerando dados estatístico.

O órgão ou entidade tem de fornecer os recursos para que eu esteja em Programa de Gestão e Desempenho?

Cabe ao participante prover os meios necessários para estar em PGD, na modalidade teletrabalho. Nas modalidades outras, cumpre à Administração.

Quais as diferenças entre Programa de Gestão e Desempenho e as demais formas de trabalho?

- Substituição do controle de frequência e assiduidade pelo controle de entregas e resultados;
- e
- Possibilidade de realização das atividades fora das dependências do órgão (teletrabalho).

Fonte: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/programa-de-gestao>

Programa de Gestão e Desempenho - PGD

CONSULTORIA EXECUTIVA

Como funcionará o apoio da
Secretaria de Gestão aos órgãos?



NORMATIVOS

Modelos de todos os documentos e
exemplos de outros órgãos

TABELA DE ATIVIDADES

Modelo para cada um dos sistemas e
apoio na elaboração

SISTEMA

Apoio na escolha e implantação do
sistema,

CAPACITAÇÃO E COMUNICAÇÃO

Página com manuais, vídeos e informações
de suporte

Fonte: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/programa-de-gestao>



SRH

SUPERINTENDÊNCIA DE
RECURSOS HUMANOS

WWW.UFPI.BR/SRH

Questão 04

4. Quais ações concretas foram realizadas pela instituição nos termos da IN nº 65/2020/ME? (Pode ser assinalada mais de uma opção.)

| Estágio | 2021 | 2022 |
|---|------|------|
| Em fase de execução, implementação teste ou piloto | 00 | 05 |
| Há ato normativo em aprovação/aprovado. | 02 | 12 |
| Há minuta de Resolução em fase de elaboração. | 14 | 19 |
| Foi elaborado estudo preliminar/pesquisa para compreender o interesse dos servidores e/ou gestores em aderir ao teletrabalho. | 05 | 02 |
| Foi designada Comissão/Grupo de Trabalho/Unidade responsável para análise do tema. | 15 | 05 |
| Não existem ações concretas realizadas pela instituição. | 27 | 10 |
| Outros | 01 | 01 |
| Total | 64 | 54 |

Fonte: Estudo FORGEPE do Grupo 4: Plano de Gestão (Teletrabalho)

Questão 05 – Aberta – Principais dificuldades

5. Principais DÚVIDAS e DIFICULDADES quanto ao estabelecimento de um programa de gestão (teletrabalho) em sua IFE?

| 2021 | 2022 |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">Sistema Informatizado, TICs e dificuldade de aderência dos sistemas à realidade das Universidades. | <ul style="list-style-type: none">Sistema Informatizado, TICs e dificuldade de aderência dos sistemas à realidade das Universidades. |
| <ul style="list-style-type: none">Tabela de Complexidade das atividades; acompanhamento; avaliação e mensuração das entregas. | <ul style="list-style-type: none">Tabela de Complexidade das atividades; acompanhamento; avaliação e mensuração das entregas. |
| <ul style="list-style-type: none">Possibilidade ou impossibilidade de participação de Docentes e Gestores (FG,CD e FUC). | <ul style="list-style-type: none">Possibilidade ou impossibilidade de participação de Docentes |
| <ul style="list-style-type: none">Como elaborar o plano de gestão. | <ul style="list-style-type: none">Seleção, manutenção e avaliação dos participantes para o plano de gestão. |
| <ul style="list-style-type: none">Capacitação de gestores e cultura organizacional. | <ul style="list-style-type: none">Capacitação de gestores e cultura organizacional. |
| <ul style="list-style-type: none">Pandemia COVID-19 | <ul style="list-style-type: none">Nº reduzido de servidores e prejuízos para atendimento ao público de forma presencial. |
| <ul style="list-style-type: none">Sobrecarga dos setores de gestão de pessoas para coordenação, acompanhamento e fiscalização do programa e dos setores de Tecnologia da Informação para suporte. | <ul style="list-style-type: none">Sobrecarga dos setores de gestão de pessoas para coordenação, acompanhamento e fiscalização do programa e dos setores de Tecnologia da Informação para suporte. |
| | <ul style="list-style-type: none">Insatisfação dos trabalhadores cujas atividades não permitem o teletrabalho. |

Fonte: Estudo FORGEPE do Grupo 4: Plano de Gestão (Teletrabalho)

Instrução Normativa nº 36/222

Retorno ao Trabalho Presencial

INSTRUÇÃO NORMATIVA SGP/SEDGG/ME Nº 36, DE 5 DE MAIO DE 2022

Estabelece o retorno ao trabalho em modo presencial dos servidores e empregados públicos dos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC.

O SECRETÁRIO DE GESTÃO E DESEMPENHO DE PESSOAL, no uso das atribuições que lhe confere o inciso I, alínea "g", e os incisos II e III do art. 138 do Anexo I ao Decreto nº 9.745, de 8 de abril de 2019, resolve:

Objeto e âmbito de aplicação

Art. 1º Fica estabelecido o retorno ao trabalho em modo presencial dos servidores e empregados públicos dos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC.

Disposições gerais

Art. 2º Os órgãos e entidades integrantes do SIPEC poderão utilizar o Programa de Gestão, nos termos da Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020, para permitir a continuidade ou execução de atividades em regime não presencial.

Revogação

Art. 3º Fica revogada a Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME nº 90, de 28 de setembro de 2021.

Vigência

Art. 4º Esta Instrução Normativa entra em vigor em 6 de junho de 2022.

Fonte: In nº 36/2022

SUPERINTENDÊNCIA DE RECURSOS HUMANOS

