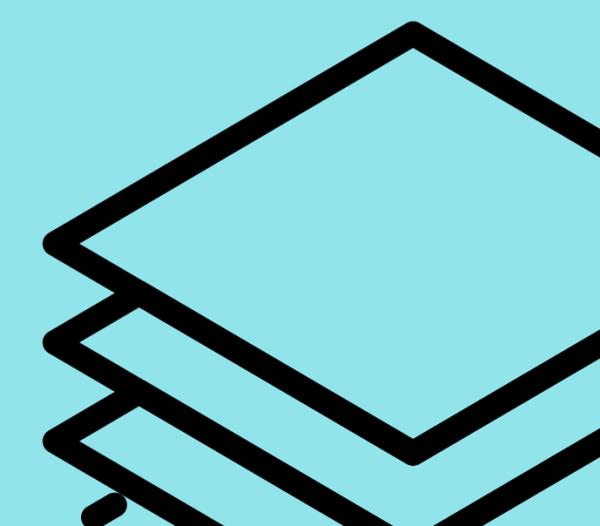


# PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO

## RISCOS DO PGD E A NECESSIDADE DE FORTALECER A GREVE

Uma breve análise dos riscos presentes no  
Programa de Gestão e Desempenho (PGD)



# INTRODUÇÃO

A Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGP-SRT/MGI N° 21, de 16 de julho de 2024, introduziu diversas mudanças no Programa de Gestão e Desempenho (PGD), afetando diretamente as condições de trabalho dos servidores do Seguro Social. É essencial que todos os servidores compreendam os riscos associados a essas mudanças e se unam na greve para assegurar melhorias reais em suas condições de trabalho.

# CONTEXTUALIZAÇÃO DO PGD

O PGD é o modelo de gestão instituído pela Administração Pública Federal por meio do Decreto nº 11.072/2022 e regulamentado pelas Instruções Normativas nº 24/2023 e 52/2023. Essas normas estabelecem as regras de gestão de pessoas no âmbito do Programa de Gestão e Desempenho (PGD) e trazem uma política de consequências.





# PRINCIPAIS RISCOS DO PGD

## Modificações Unilaterais e Impositivas:

O Art. 20 da Instrução Normativa permite ajustes no Termo de Ciência e Responsabilidade (TCR) conforme necessário. Essa flexibilidade pode ser usada de forma unilateral pelas chefias, impondo mudanças que desconsideram acordos previamente estabelecidos e prejudicam a estabilidade das metas e objetivos.



## Termo de Ciência e Responsabilidade (TCR)

O Termo de Ciência e Responsabilidade (TCR) é um documento chave para o Programa de Gestão e Desempenho (PGD), especificando regras, vagas e modalidades de trabalho.

# PRINCIPAIS RISCOS DO PGD

## **Instabilidade e Insegurança:**

A possibilidade de constantes alterações no TCR pode criar um ambiente de trabalho instável e inseguro. Servidores podem sentir que suas metas e objetivos estão sempre mudando, o que afeta negativamente o dia a dia dos servidores.

## **Potencial para Abuso de Poder:**

Sem um mecanismo claro de consulta e acordo mútuo, a flexibilidade no TCR pode ser explorada de maneira abusiva pelos gestores, impondo condições que não consideram adequadamente as circunstâncias individuais dos servidores.





# PRINCIPAIS RISCOS DO PGD

## **Critérios de Avaliação**

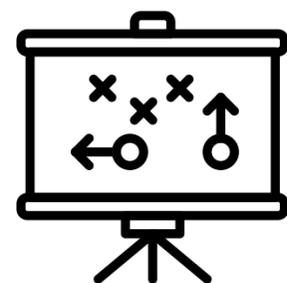
### **Complexos e Subjetivos:**

O Art. 21 define critérios para avaliação que, apesar de claros, podem ser complexos e subjetivos. Isso pode levar a avaliações inconsistentes e desbalanceadas, prejudicando a percepção de justiça entre os servidores.

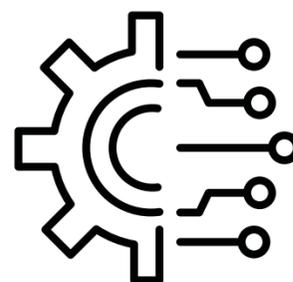
## **Restrição ao Teletrabalho:**

Servidores em estágio probatório estão proibidos de optar pelo teletrabalho, mesmo que essa modalidade pudesse ser produtiva e benéfica. Essa restrição limita a flexibilidade e adaptação às necessidades individuais.

# PRINCIPAIS RISCOS DO PGD



**Sobrecarga das Chefias:**  
A exigência de supervisão presencial e a responsabilidade de ajustar os planos de trabalho podem sobrecarregar as chefias, criando um ambiente mais difícil para todos.



**Exigências de Comunicação no Teletrabalho:**  
Para aqueles em teletrabalho, a normativa exige que os participantes disponibilizem um número de telefone atualizado para comunicação interna e externa e respondam aos contatos dentro dos prazos definidos. Essa exigência pode ser um desafio adicional para quem já lida com a carga de trabalho remota.

# PRINCIPAIS RISCOS DO PGD

## **PGD Compulsório:**

O dirigente máximo do órgão/entidade pode determinar que o PGD seja compulsório para todo o órgão/entidade no ato de autorização. O PGD, no entanto, só pode ser instituído de forma compulsória na modalidade presencial. Isso significa que não haverá registro no SISREF, o que pode resultar em falta de controle da jornada de 40 horas e até mesmo em extrapolação dessa jornada.

## **Ergonomia dos Equipamentos:**

A ergonomia dos equipamentos de trabalho deve ser garantida para todos os servidores. Servidores precisarão confirmar que o maquinário e os móveis adquiridos são ergonômicos. Imagina nos casos de doenças ocupacionais? Teremos que declarar que temos os equipamentos em condições adequadas, o que pode dificultar a justificativa de uma LER (Lesão por Esforço Repetitivo).





# PRINCIPAIS RISCOS DO PGD

## **Carga Horária Vinculada à Entrega da Unidade:**

A jornada de trabalho do servidor vinculada ao PGD será definida conforme a entrega das unidades. O servidor pode ser alocado para atender na APS e também fazer processos dentro do ciclo do plano de trabalho, sem exclusividade como existe atualmente.

# CONSEQUÊNCIAS PREVISTAS PELA IN N° 52:

## **Compensação de Carga Horária:**

No caso de um plano de trabalho avaliado como inadequado por inexecução parcial ou não executado, o plano de trabalho do período subsequente deverá prever a compensação da carga horária correspondente. Essa compensação poderá superar a carga horária ordinária do participante disponível para o período.



# CONSEQUÊNCIAS PREVISTAS PELA IN N° 52:

## **Desconto na Folha de Pagamento:**

Nos casos de plano de trabalho avaliado como inadequado por inexecução parcial ou integral, caberá o desconto na folha de pagamento.

## **Declaração de Comparecimento:**

Para o participante do PGD em modalidades de teletrabalho em regime de execução integral, a declaração de comparecimento para fins de saúde não se aplica para redução da carga horária disponível no plano de trabalho ou para fins de dilação dos prazos pactuados.

# CONSEQUÊNCIAS PREVISTAS PELA IN N° 52:

**Art. 7º A inobservância das regras do PGD poderá ensejar a apuração de responsabilidade no âmbito correcional.**

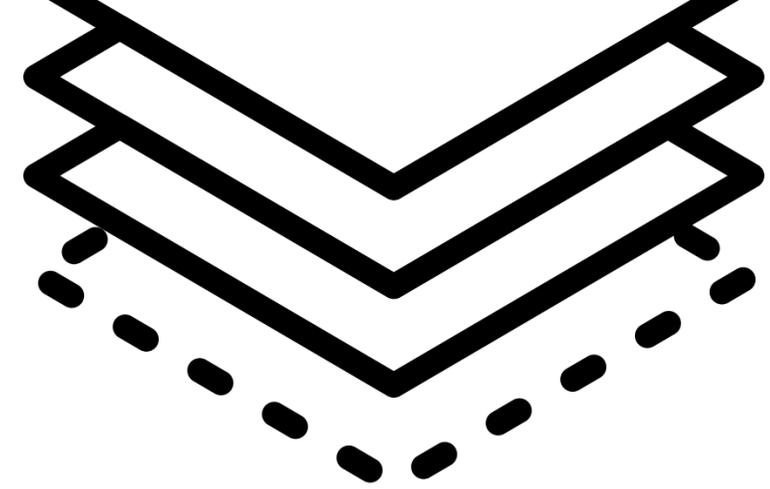
O Artigo 7º da IN 52 estabelece que, se as regras do Programa de Gestão e Desempenho (PGD) não forem seguidas, isso pode resultar em uma investigação para determinar a responsabilidade dos envolvidos. Essa investigação ocorrerá no âmbito correcional, ou seja, dentro dos processos internos de correção e disciplina da instituição. Em resumo, não cumprir as normas do PGD pode levar a uma análise formal para verificar se houve falhas ou violações, e quais medidas disciplinares ou correções são necessárias.



# IMPACTOS DA GESTÃO DE DESEMPENHO E AVALIAÇÃO DE SERVIDORES (GDASS) E PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO (PGD):

A atual conjuntura do INSS revela um cenário de pressão crescente sobre os servidores, intensificado pela possível integração da GDASS (Gestão de Desempenho e Avaliação de Servidores) ao PGD (Programa de Gestão e Desempenho). A GDASS, que tem como objetivo a avaliação de desempenho dos servidores, poderá ser utilizada para monitorar e avaliar o desempenho dos servidores dentro do contexto do PGD.

Essa integração pode aumentar a pressão sobre os servidores e impactar negativamente suas condições de trabalho, pois a avaliação será mais direta e frequentemente utilizada para definir metas e resultados esperados.

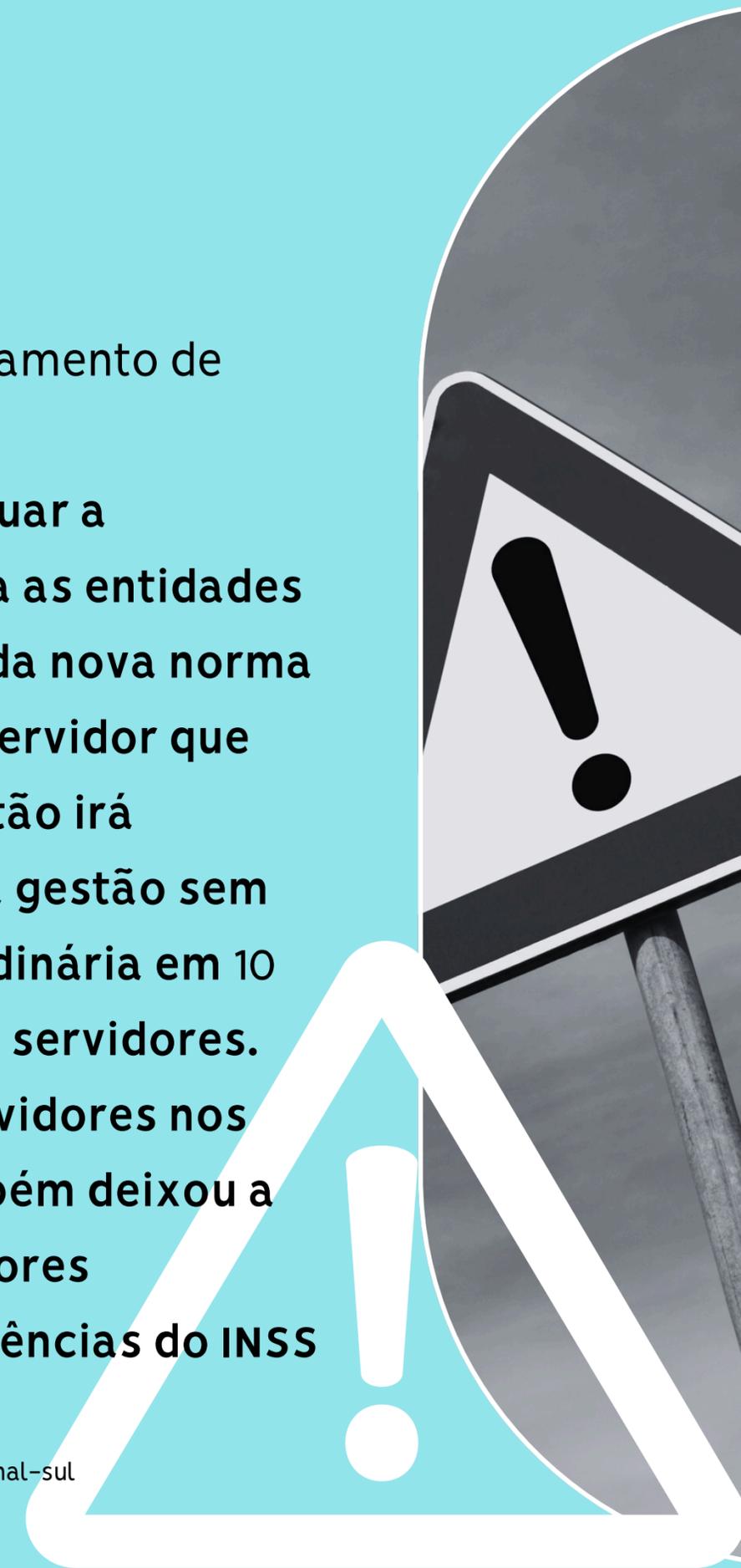


# CHAMADO FINAL

Se você ainda tem dúvidas sobre a aplicabilidade do novo PGD, veja o posicionamento de colega da Seção Operacional da Gestão de Pessoal – SOGP:

**“Informou que participou do grupo de trabalho que criou a norma para adequar a legislação do INSS à IN 24, que inclusive já está concluída e será apresentada as entidades de representação dos servidores. Que a diretriz adotada para a elaboração da nova norma teve como foco a produtividade, inclusive usou o termo “sabemos que tem servidor que trabalha e servidor que não trabalha” e nessa linha o novo programa de gestão irá “colocar todo mundo no mesmo patamar”. Relatou também que há dados da gestão sem os apresentar de servidores num percentual de 78% que cumprem a meta ordinária em 10 dias, podendo ser inclusive esse o motivo do alto índice de adoecimento dos servidores. Também relatou que a jornada do servidor é de 8 horas, mas tem muitos servidores nos programas de gestão que trabalham menos de 4 horas por dia. Por fim, também deixou a entender que o programa de gestão e desempenho virá para todos os servidores independente na modalidade de trabalho, ou seja, servidor que estão nas agências do INSS e servidores que estão no teletrabalho.”**

Fonte: <https://www.sindprevs-sc.org.br/index.php/noticias/8222-comando-de-greve-discute-a-pauta-da-greve-com-a-superintendencia-regional-sul>



**Este depoimento evidencia a seriedade das mudanças iminentes e a importância de estarmos unidos e vigilantes para garantir que nossos direitos e condições de trabalho sejam respeitados. Fortalecer a greve é essencial para assegurar que as condições de trabalho sejam efetivamente melhoradas e que as mudanças sejam justas e equilibradas.**

