



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.

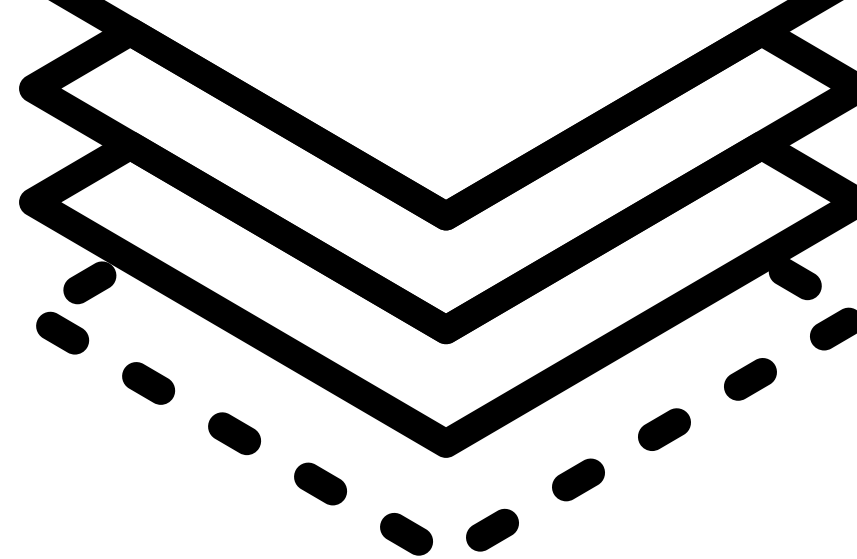
PRINCIPAIS RISCOS DO PGD

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

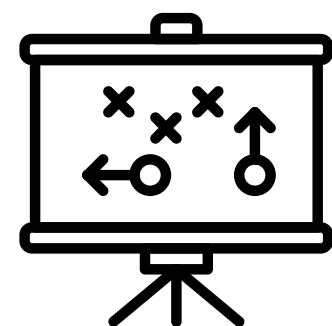
Complexos e Subjetivos:

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.

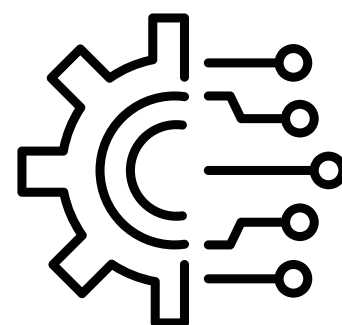
Restrição ao Teletrabalho:

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.

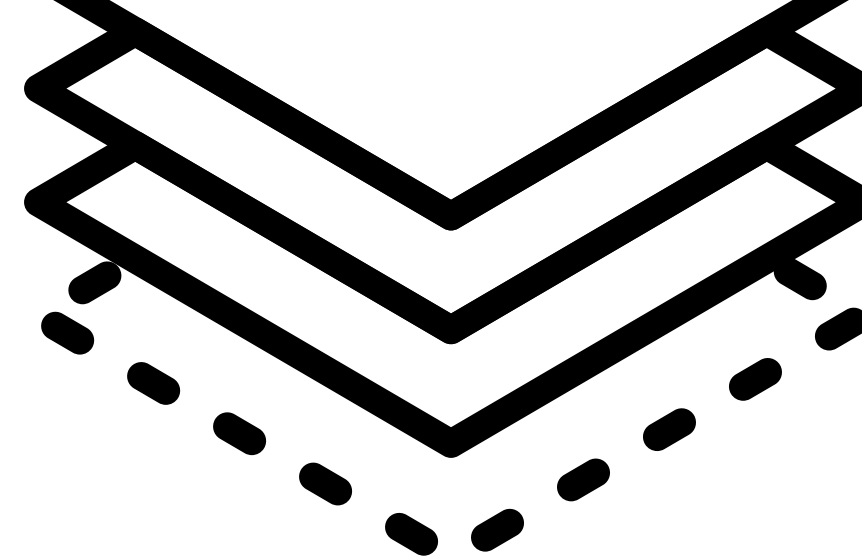
O Artigo 7º da IN 52 estabelece que, se as regras do Programa de Gestão e Desempenho (PGD) não forem seguidas, isso pode resultar em uma investigação para determinar a responsabilidade dos envolvidos. Essa investigação ocorrerá no âmbito correcional, ou seja, dentro dos processos internos de correção 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.

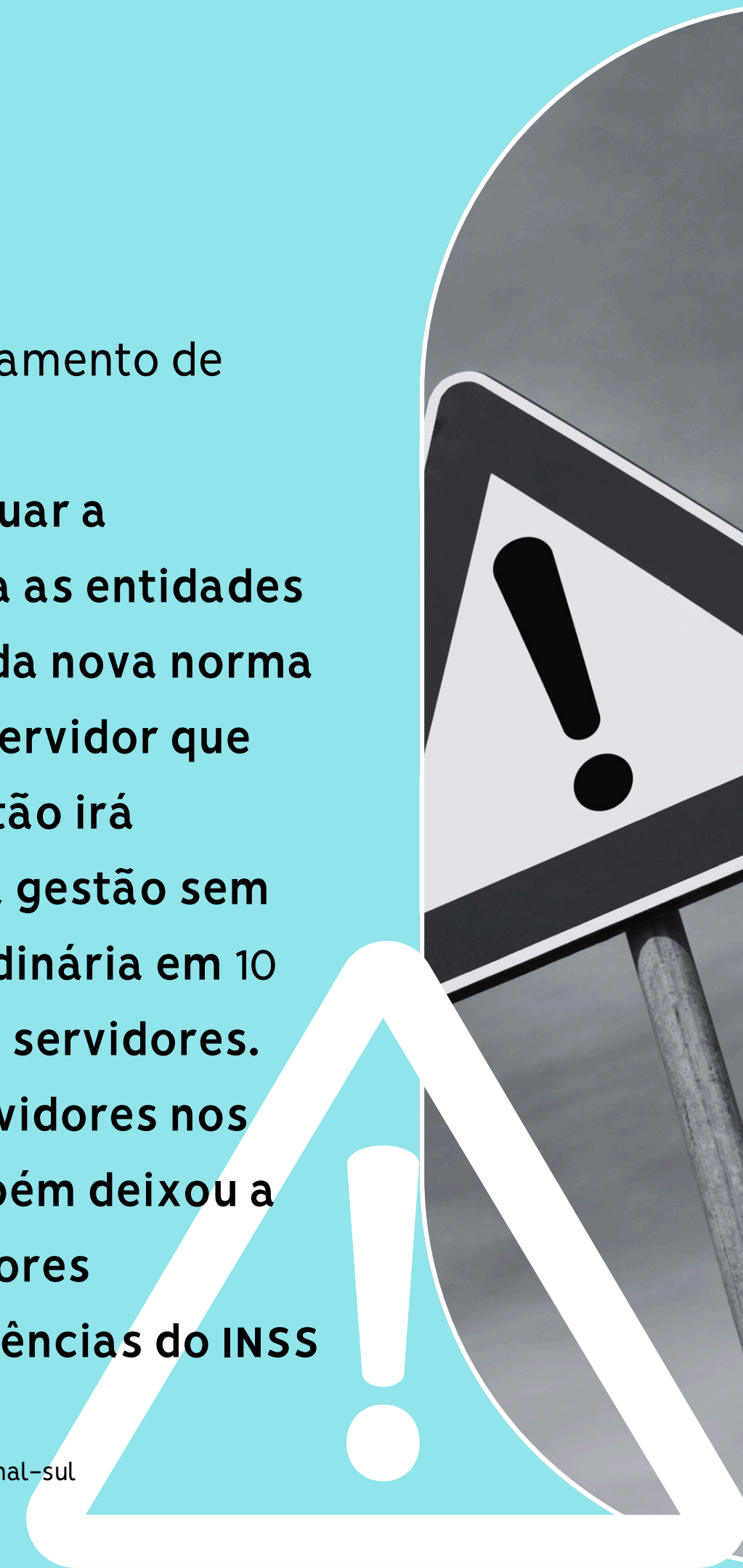


CHAMADO FINAL

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.

