

FENASPS – Modificações a Minuta

Atual	Sugestão	Observações/Comentários
<p>Art. 3º São objetivos do PGD do INSS: (...) 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;</p> <p>VI – promover a cultura orientada a resultados, com foco no cumprimento dos prazos e no incremento da eficiência dos serviços prestados à sociedade; e</p>	<p>Art. 3º São objetivos do PGD do INSS: (...) V- promover a gestão estratégica organizacional com foco no aprendizado e crescimento constantes, nos processos internos e na qualidade dos serviços entregues à sociedade</p> <p>VI – promover a cultura orientada a resultados, com foco na eficiência e qualidade dos serviços prestados à sociedade;</p> <p>VIII – promover acompanhamento de saúde do servidor, das condições de trabalho, propiciar formação e qualificação, contribuir para o bem-estar e a qualidade de vida no trabalho dos participantes</p>	<p>Faz-se necessária a adequação para considerar também o servidor como polo ativo de qualquer estratégia para estimular a participação, o senso de pertencimento e de valorização, que tem efeitos diretos na qualidade dos serviços prestados ao cidadão. Para fortalecer a humanização do atendimento ao público, deve-se em primeiro lugar ter um olhar humano em relação aos que compõe o quadro de servidores da casa.</p>
<p>Art. 4º Para os fins desta Portaria, considera-se: (...) II – carga horária disponível: o quantitativo de horas da jornada de trabalho do participante no período de vigência do plano de trabalho, descontando-se licenças e afastamentos legais, e acrescentando-se eventuais compensações. (...) VII – entrega: o produto, serviço ou atividade resultante da contribuição dos participantes para atendimento dos objetivos previstos; (...) VIII – participante: agente público previsto no art. 2º, § 1º, do Decreto nº 11.072, de 17 de</p>	<p>Art. 4º Para os fins desta Portaria, considera-se: (...) II - carga horária disponível: o quantitativo de horas da jornada de trabalho definida em Lei do participante no período de vigência do plano de trabalho, descontando-se licenças e afastamentos legais, considerando as jornadas de trabalho reduzidas e acrescentando-se eventuais compensações. (...) VII – entrega: o produto, serviço ou atividade resultante do trabalho dos participantes para atendimento dos objetivos previstos; (...) VIII – participante: servidor da carreira do seguro social, com status de participação no PGD cadastrado nos Sistemas Estruturantes de Gestão de Pessoal da</p>	<p>Importância em se caracterizar a jornada definida em Lei e a valorização do servidor da carreira do seguro social</p>

<p>maio de 2022, com status de participação no PGD cadastrado nos Sistemas Estruturantes de Gestão de Pessoal da Administração Pública Federal;</p> <p>(...)</p> <p>X – plano de trabalho do participante: instrumento de gestão que tem por objetivo alocar o percentual da carga horária disponível no período, de forma a contribuir direta ou indiretamente para o plano de entregas da unidade;</p> <p>(...)</p> <p>XII – produto: resultado do esforço empreendido na execução de uma ação do processo ou de um projeto previsto no plano de trabalho.</p> <p>XIV – registro de comparecimento: indicação, no sistema próprio, da presença do participante na unidade física de lotação;</p>	<p>Administração Pública Federal;</p> <p>(...)</p> <p>X – plano de trabalho do participante: instrumento de gestão que tem por objetivo alocar o percentual da carga horária prevista em Lei, disponível no período da jornada de trabalho, para a execução do plano de entregas da unidade;</p> <p>(...)</p> <p>XII – produto: resultado do trabalho empreendido durante a jornada, na execução de uma ação do processo ou de um projeto previsto no plano de trabalho.</p> <p>XIV – registro de frequência: indicação, no sistema próprio, da presença do participante na unidade física de lotação;</p>	
<p>XVII – time volante: é aquele composto por participantes de unidades diversas com objetivo de atuar em ações e projetos específicos;</p>	<p>XVII – equipe volante: é aquele composto por participantes de unidades diversas com objetivo de atuar em ações e projetos específicos;</p>	
<p>Art. 5º O PGD do INSS compreende todas as atividades cujos resultados possam ser mensurados quanto à efetividade, produtividade e qualidade.</p> <p>Parágrafo único. O acompanhamento e aferição de resultados será realizado pelo SGP ou outro sistema que venha a substituí-lo.</p>	<p>Art. 5º O PGD do INSS compreende todas as atividades executadas pelos participantes cujos resultados devem ser mensurados quanto à efetividade, produtividade e qualidade.</p> <p>Parágrafo único. O acompanhamento e aferição de resultados será realizado pelo SGP ou outro sistema que venha a substituí-lo, sendo garantido aos participantes, o acesso a dados e relatórios precisos, atualizados diariamente.</p>	
<p>Art. 6º Cada participante do PGD estará submetido a uma modalidade de PGD, que</p>	<p>Art. 6º Cada participante do PGD estará submetido a uma modalidade de PGD, que poderá ser:</p>	

<p>poderá ser: (...) § 2º A participação em teletrabalho terá a estrutura necessária, física e tecnológica, providenciada e custeada pelo agente público</p>	<p>(...) § 2º A participação em teletrabalho terá a estrutura necessária, física e tecnológica, providenciada e custeada pelo INSS.</p>	
<p>Art. 7º O percentual de agentes públicos autorizados a realizar PGD será de: (...) § 1º Os percentuais apresentados poderão ser alterados pelo Presidente da Autarquia.</p>	<p>Art. 7º O percentual de servidores autorizados a realizar PGD será de 100% (cem por cento) em qualquer modalidade, seja no presencial ou trabalho remoto parcial ou integral, garantindo a isonomia entre servidores. (...) § 1º Os percentuais apresentados poderão ser alterados pelo Presidente da Autarquia.</p>	
<p>Art. 8º Participam do PGD, nos termos desta Portaria, os seguintes agentes públicos: I – ocupantes de cargo efetivo; II – ocupantes de cargo em comissão; e III – empregados públicos. Parágrafo único. A participação do empregado público na modalidade teletrabalho está condicionada à assinatura de aditivo contratual e autorização da entidade de origem.</p>	<p>Art. 8º Participam do PGD, nos termos desta Portaria, os seguintes servidores públicos da carreira do seguro social: I – ocupantes de cargo efetivo; II – ocupantes de cargo em comissão; e III – empregados públicos. Parágrafo único. A participação do empregado público na modalidade teletrabalho está condicionada à assinatura de aditivo contratual e autorização da entidade de origem.</p>	
<p>Art. 9º Fica vedada a participação no PGD do: (...) V – titular da função de Gerente Executivo; (...) § 1º Os agentes públicos designados como substitutos dos cargos e funções constantes no inciso VI, se participantes do PGD, 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.</p>	<p>Art. 9º Fica vedada a participação no PGD do: (...) V – titular da função de Gerente Executivo; (...) § 1º Os agentes públicos designados como substitutos dos cargos e funções constantes no inciso VI, se participantes do PGD, 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.</p>	<p>dois parágrafos que não se diferenciam – estão iguais ou no mesmo contexto e poderiam ser aglutinados em um só parágrafo</p>

<p>§ 2º Os agentes públicos designados como substitutos dos cargos e funções constantes no inciso VI, se participantes do PGD, quando do exercício da substituição, deverão comparecer presencialmente, dispensando-se o registro de frequência e serão codificados no Sisref com o código 44456 - Substituto de DAS-4, 5 ou 6, no exercício da titularidade.</p>	<p>§ 2º Os agentes públicos designados como substitutos dos cargos e funções constantes no inciso VI, se participantes do PGD, quando do exercício da substituição, deverão comparecer presencialmente, dispensando-se o registro de frequência e serão codificados no Sisref com o código 44456 - Substituto de DAS-4, 5 ou 6, no exercício da titularidade.</p>	
<p>Art. 10. Fica vedada a participação, na modalidade teletrabalho do agente público:</p> <p>I – que não tenha concluído o estágio probatório;</p> <p>(...)</p> <p>III – titular da função de Gerente de APS;</p> <p>(...)</p> <p>V – que não se declare possuidor de perfil adequado para o acompanhamento dos trabalhos mediante entregas pactuadas;</p> <p>(..)</p> <p>VII – que esteja como chefe imediato de servidor em estágio probatório, observado o disposto nos parágrafos 2º e 4º deste artigo.</p> <p>(...)</p> <p>§ 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.</p> <p>§ 2º Excepcionalmente e mediante justificativa, o acompanhamento presencial do participante durante o estágio probatório poderá ser</p>	<p>Art. 10. Fica vedada a participação, na modalidade teletrabalho do agente público:</p> <p>I – que não tenha concluído o estágio probatório;</p> <p>(...)</p> <p>III – titular da função de Gerente de APS;</p> <p>(...)</p> <p>V – que não se declare possuidor de perfil adequado para o acompanhamento dos trabalhos mediante entregas pactuadas;</p> <p>VII – que esteja como chefe imediato de servidor em estágio probatório, observado o disposto nos parágrafos 2º e 4º deste artigo.</p> <p>§ 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.</p> <p>§ 2º Excepcionalmente e mediante justificativa, o acompanhamento presencial do participante durante o estágio probatório poderá ser realizado por outro</p>	<p>Repete parágrafos do artigo anterior</p> <p>Possível conflito com a 8112/90</p>

<p>realizado por outro servidor que não a sua chefia imediata, desde que da mesma unidade e designado pelo presidente. (...)</p> <p>§ 4º Poderão ser dispensadas da vedação de que trata o caput, nas hipóteses do inciso I do caput e do § 3º, as pessoas: VI - lactantes de filha ou filho de até dois anos de idade.</p>	<p>servidor que não a sua chefia imediata, desde que da mesma unidade e designado pelo presidente. (...)</p> <p>§ 4º Poderão ser dispensadas da vedação de que trata o caput, nas hipóteses do inciso I do caput e do § 3º, as pessoas: VI - lactantes de filha ou filho de até dois anos de idade. VI - pais (pai ou mãe) de filhos até 05 anos.</p>	<p>Premissas atualmente aceitas no âmbito dos cuidados parentais, família e trabalho</p>
<p>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 (...)</p> <p>V - lactantes de filha ou filho de até dois anos de idade;</p> <p>VIII -Maior média de avaliação de desempenho individual dos últimos 4 (quatro) ciclos da GDASS;</p>	<p>V - lactantes de filha ou filho de até dois anos de idade; V - pais (pai ou mãe) de filhos até 05 anos.</p> <p>VIII -Maior média de avaliação de desempenho individual dos últimos 4 (quatro) ciclos da GDASS;</p>	<p>Premissas atualmente aceitas no âmbito os cuidados parentais e família e trabalho</p>
<p>Art. 12. A seleção dos participantes ao teletrabalho considerará a natureza do trabalho e as competências dos interessados. § 1º Os procedimentos ... (...)</p>	<p>Art. 12. A seleção dos participantes ao teletrabalho considerará a natureza do trabalho e as competências dos interessados. § 1º Os procedimentos ...</p> <p>§ 3º A não autorização para ingresso no teletrabalho deverá ser devidamente fundamentada.</p>	

<p>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: (...) 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.</p>	<p>Art. 13. A inscrição para adesão voluntária 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: (...) III – documentos que comprovem os critérios de prioridade na seleção, na forma do art. 11 conforme o caso; III- Autodeclaração do(a) servidor(a), para comprovação dos critérios de prioridade na seleção, na forma do art. 11. Sendo este será responsável pela veracidade das informações fornecidas. Caso sejam constatados dados falsos, o(a) servidor(a) será desligado do programa ou terá a modalidade alterada. IV – autodeclaração, sob as penas da Lei, de aprovação e homologação no estágio probatório.</p>	<p>Permanece apenas autodeclaração. Documentos irão criar demandas excedentes, exames, perícias médicas, etc.</p>
<p>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);</p>	<p>Art. 15. A participação no PGD será obrigatória para os agentes públicos: Art. 15. A participação no PGD será voluntária, mediante solicitação do servidor, nas seguintes modalidades: 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); I- Modalidade presencial. II- Modalidade Teletrabalho parcial ou integral</p>	<p>A participação no novo PGD deve ser facultativa para incentivar os servidores a participarem dos novos modelos propostos através do interesse e entendimento de possíveis melhorias que virão com as mudanças. Trabalhadores satisfeitos e motivados produzem mais e melhor sempre. Trabalhar com motivação ou invés de imposição pode ter resultados melhores para o alcance dos objetivos. A majoração inicial realizada em meta ordinária foi um conceito implementado em normativos do governo anterior. Não</p>

§ 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.

§ 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. (supressão)

§ 1º Os servidores poderão pleitear a alteração de modalidade de trabalho, que será avaliada, devendo ser resguardado por ocasião da autorização o funcionamento adequado das unidades e a capacidade de atendimento ao público.

§ 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. (supressão)

§2º Todos os participantes do PGD, seja na modalidade presencial, teletrabalho integral ou parcial terão seus planos de trabalho (seja por meta ou produto) pactuados conforme sua jornada de trabalho definida em lei, respeitando as jornadas de trabalho reduzidas, dentro do limite da jornada de trabalho diária, conforme inciso II e X do art. 4º

§ 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.

previsão de majoração ou acréscimo de produção ordinária para o teletrabalho no IN 24/2023 ou IN 21/2024

O próprio INSS nos apresentou me várias ocasiões a informação que a meta correspondente a jornada legal de 08 horas seria de 4,27 pontos. Então a majoração desta meta indica constante na minuta, indica a imposição de majoração de jornada de trabalho sem a devida correspondência remuneratória.

Há ainda a questão de descumprimento de itens previstos no Acordo de greve 2022 e 2024 relativos a processos de trabalho.

<p>§ 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.</p>	<p>§ 3º Os agentes públicos descritos no inciso I do caput, se participantes da modalidade teletrabalho, nos regimes de execução parcial ou integral, proporcional à jornada de trabalho legalmente definida pela Lei 8112/1990, respeitando as jornadas reduzidas e horário especial de trabalho definidos em lei 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, garantindo a totalidade dos pagamentos de adicionais de horas-extras e demais adicionais previstos em lei.</p> <p>§ 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.</p>	
<p>Art. 16. A modalidade de trabalho presencial é aquela em que o cumprimento da jornada regular pelo participante deve ser realizado na sua unidade de execução para o exercício de atividades que sejam passíveis de controle e que possuam metas, prazos e entregas previamente definidos, dispensado do controle de frequência, observado o registro de comparecimento, nos termos desta Portaria.</p>	<p>Art. 16. A modalidade de trabalho presencial, para os servidores optantes pelo PGD é aquela em que o cumprimento da jornada regular pelo participante deve ser realizado na sua unidade de execução para o exercício de atividades que sejam passíveis de controle e que possuam metas, prazos e entregas previamente definidos, dispensado do controle de frequência, observado o registro de comparecimento, nos termos desta Portaria.</p>	
<p>Art. 18. Na modalidade presencial, deverá constar no TCR o horário de comparecimento, observando-se os limites de jornada previstos no art. 19 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 e os demais termos desta Portaria e deverá compreender toda a jornada regular do</p>	<p>Art. 18. Na modalidade presencial, deverá constar no TCR o horário de comparecimento, observando-se os limites de jornada previstos no art. 19 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 e os demais termos desta Portaria e deverá compreender toda a jornada regular do participante, observando-se que:</p>	

<p>participante, observando-se que: (...)</p>	<p>(...) IV - Ausências por afastamentos legais, definidos em Lei, não geram compensação ou penalidade, devendo ser devidamente consideradas para fim de abatimento.</p>	
<p>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. (...)</p> <p>§ 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.</p>	<p>Art. 19. Nas unidades em que há atendimento ao público interno e externo, os participantes que optarem pelo PGD e que atuam no atendimento deverão estar disponíveis para o atendimento de toda a demanda, resguardados os limites legais de jornada estabelecidos na Lei 8.112/90.</p> <p>§ 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 pela realização em caráter complementar de pontuação diária de 1,22, observando-se o disposto no § 2º do art. 28.</p> <p>§4 As Agências da Previdência Social funcionarão pelo período de 12 horas, com 10 h de atendimento ao público, sendo a jornada de trabalho do servidores em turnos ininterruptos de 6 h, mediante revezamento e no caso de adesão ao PGD, com demanda de trabalho mensurada conforme a jornada de trabalho;</p> <p>§5 No caso de cumprimento do produto pactuado pelo servidor em programa de gestão, em regime presencial, em período inferior a jornada total, o servidor poderá concluir seu expediente mediante registro de ponto no sisref.</p>	<p>As alterações de metas vigentes, estabelecidas pelo Acordo de Greve 2022 devem ser discutidas nos Comitês previstos no referido acordo, referendado pelo Acordo de Greve 2024</p>
<p>Art. 21. O participante do PGD na modalidade teletrabalho em regime parcial, deverá comparecer presencialmente, por, no mínimo, 3 (três) dias por semana, em escala a ser pactuada</p>	<p>Art. 21. O participante do PGD na modalidade teletrabalho em regime parcial, deverá comparecer presencialmente na unidade, em número de dias previamente estabelecido em TCR, que totalizem 40</p>	

<p>com sua chefia imediata, observada a jornada diária prevista.</p> <p>(...)</p> <p>§ 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.</p>	<p>horas mensais, em escala a ser pactuada com sua chefia imediata, observada a jornada diária prevista.</p> <p>(...)</p> <p>§ 2º As ausências justificadas deverão ser comunicadas a chefia imediata com antecedência, sempre que possível, para readequação das atividades na unidade e serão objeto de compensação.</p> <p>§ 5º- Ausências por afastamentos legais, definidos em Lei, não geram compensação ou penalidade, devendo ser devidamente consideradas para fim de abatimento.</p>	
<p>Art. 22. No TCR do participante em regime de execução parcial deverá constar os dias e os horários de comparecimento acordados com a chefia da unidade de execução.</p> <p>(...)</p>	<p>Art. 22. No TCR do participante em regime de execução parcial deverá constar os dias e os horários de comparecimento acordados com a chefia da unidade de execução.</p> <p>(...)</p> <p>§ 3º - O servidor poderá, excepcionalmente, solicitar alteração nos dias ou horários de comparecimento para mês subseqüente, desde que com antecedência prévia de, no mínimo, 10 dias (dez dias) do final do mês corrente.</p> <p>§ 4 - A chefia imediata decidirá a partir de critérios de disponibilidade e oportunidade as solicitações de alteração de que trata o §3º, ficando o acordado em caráter de excepcionalidade, sem alteração do pactuado anteriormente.</p>	
<p>Art. 24. Excepcionalmente, (...)</p> <p>Parágrafo único. O disposto neste artigo não ensejará custos para a administração.</p>	<p>Parágrafo único. O disposto neste artigo não ensejará custos para a administração.</p> <p>Parágrafo único. A administração deverá ceder</p>	

	<p>mobiliário e todo equipamento necessário ao cumprimento das tarefas institucionais pactuadas (computadores, no-breaks, token, etc.), atuando na forma de prover de forma célere e atualizada, todos os recursos e sistemas de uso exclusivo do servidor.</p>	
<p>Art. 25. O TCR será pactuado entre o participante e a chefia da unidade de execução, por meio de processo eletrônico SEI, contendo no mínimo: (...)</p> <p>V - a manifestação de ciência do participante de que:</p> <p>b) na modalidade teletrabalho, as instalações e equipamentos a serem utilizados serão providenciados e custeados pelo participante e deverão seguir as orientações de ergonomia e segurança no trabalho, estabelecidas pelo órgão ou entidade; e,</p>	<p>Art. 25. O TCR será pactuado entre o participante e a chefia da unidade de execução, por meio de processo eletrônico SEI, contendo no mínimo: (...)</p> <p>b) na modalidade teletrabalho, as instalações e equipamentos a serem utilizados serão providenciados e custeados pelo participante e deverão seguir as orientações de ergonomia e segurança no trabalho, estabelecidas pelo órgão ou entidade; e,</p> <p>b) os equipamentos necessários e mobiliários necessários para execução do trabalho remoto integral ou semi-presencial serão fornecidos pelo INSS, respeitando a ergonomia e o estabelecido na NR17. O INSS é responsável por realizar aporte financeiro para os servidores em teletrabalho, referente aos custos de energia elétrica e internet.</p> <p>§3º - Sem prejuízo aos canais oficiais de comunicação definidos entre chefia e participante, toda solicitação, alteração, comunicado ou informação, deverá ser encaminhada pelo email institucional da autarquia para registro oficial do que está sendo decidido ou pactuado.</p>	
<p>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</p>	<p>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 10 (dez) dias corridos, exceto por situações imprevisíveis, para as quais a convocação</p>	

<p>situações imprevisíveis, para as quais a convocação será imediata.</p> <p>Parágrafo único. O ato da convocação de que trata o caput:</p> <p>(...)</p> <p>II - será registrado nos canais de comunicação definidos no TCR;</p>	<p>de será com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas.</p> <p>Parágrafo único. O ato da convocação de que trata o caput:</p> <p>(...)</p> <p>II - será registrado nos canais de comunicação definidos no TCR e cfe §3º do art.25;</p>	
<p>Art. 28. Os participantes passam a responder pelos resultados pactuados, ficando dispensados do controle de frequência, na totalidade da sua jornada de trabalho, qualquer que seja a modalidade e o regime de execução.</p>	<p>Art. 28. Os participantes passam a responder pelos resultados pactuados, ficando dispensados do controle de frequência, na totalidade da sua jornada de trabalho, qualquer que seja a modalidade e o regime de execução.</p> <p>Art. 28. Os participantes que optarem facultativamente pelo PGD, passam a responder pelos resultados pactuados, ficando dispensados de registrar a frequência no SISREF ou sistema que venha a substituí-lo, qualquer que seja a modalidade e o regime de execução. O não registro de frequência em SISREF, não implica nenhuma alteração da jornada legal prevista na Lei 8112/90.</p>	
<p>Art. 32. A entrega por produto (...)</p> <p>Parágrafo único. No plano de trabalho do participante com entrega por produto, poderão ser pactuadas atividades distintas da unidade de execução para composição de times volantes, bem como, ações do Programa de Educação Previdenciária (PEP), ou ainda aquelas descritas no §1º do art. 16.</p>	<p>Parágrafo único. No plano de trabalho do participante com entrega por produto, poderão ser pactuadas atividades distintas da unidade de execução para composição de EQUIPES volantes, bem como, ações do Programa de Educação Previdenciária (PEP), ou ainda aquelas descritas no §1º do art. 16.</p>	
<p>Art. 34. Todas as entregas dos servidores que atuarem no atendimento presencial ao público deverão ser pactuadas por produto.</p> <p>(...)</p> <p>§ 1º Os servidores descritos no caput poderão ter seus planos de trabalho complementados por</p>	<p>Art. 34. Todas as entregas dos servidores que atuarem no atendimento presencial ao público deverão ser pactuadas por produto.</p> <p>(...)</p> <p>§ 1º Os servidores descritos no caput poderão ter seus planos de trabalho complementados por atividades</p>	

<p>atividades diversas ao atendimento, inclusive de análise de requerimentos.</p>	<p>diversas ao atendimento, inclusive de análise de requerimentos, desde que previamente acordado em TRC e estando no rol de serviços para os quais o participante tem aptidão.</p> <p>§ 3º a falta de demanda para atendimento presencial ou o não comparecimento do cidadão para o atendimento previamente agendado, não poderá ensejar implicações negativas na avaliação do plano de trabalho do participante do PGD na modalidade presencial.</p>	
<p>Art. 37. (...) § 1º As entregas poderão ser diferenciadas, conforme a modalidade e regime de execução do PGD, observado o disposto no § 2º do art. 15.</p>	<p>§ 1º As entregas poderão ser diferenciadas, conforme a modalidade e regime de execução do PGD, observado o disposto no § 2º do art. 15. (supressão)</p>	
<p>Art. 42. O plano de SGP no qual constará as informações do Anexo IV, contendo: (...) III - é possível ser utilizada para a composição de times volantes. (...) § 1º As entregas diárias dos participantes não podem superar a sua jornada diária regular, salvo nos casos de compensação.</p>	<p>Art. 42. O plano de SGP no qual constará as informações do Anexo IV, contendo: (...) III - é possível ser utilizada para a composição de equipes volantes. (...) § 1º As entregas diárias dos participantes, salvo nos casos de compensação, preferencialmente não devem superar a sua jornada diária regular, com o intuito de resguardar a saúde do trabalhador e preservar os devidos períodos de descanso.</p>	<p>A limitação das entregas diárias limita a autonomia e organização da dinâmica de trabalho do servidor, ressalta-se ainda que as pontuações das tarefas executadas ao se concluir as tarefas ao serem somadas ao já produzidos ultrapassam a meta diária e devem ser consideradas normalmente.</p> <p>É importante conscientizar o servidor da importância da jornada regular diária, para o seu bem estar, e os devidos acompanhamentos gerenciais, para que não haja excessos visando garantir a saúde do trabalhador e a qualidade dos processos executados, porém a vedação pura e simples pode ser prejudicial.</p>
<p>Art. 43. O plano de trabalho será elaborado</p>	<p>Art. 43. O plano de trabalho será elaborado</p>	

<p>previamente, na competência anterior à de sua execução, pelo participante e validado pela chefia da unidade de execução, observando-se que: (...) § 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.</p>	<p>previamente, na competência anterior à de sua execução, pelo participante e validado pela chefia da unidade de execução, observando-se que: (...) § 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.</p>	<p>Os servidores em todas as suas atividades laborais já estão submetidos ao previsto na Lei 8112/90 relativas ao Regime Disciplinar. Não há necessidade constar isso em portaria.</p>
<p>Art. 46. No caso de plano de trabalho avaliado como "inadequado" ou "não executado", o participante poderá solicitar à ...</p>	<p>Paragrafo único - sem prejuízo a todo arcabouço legal pertinente, os servidores enquadrados nos casos citados inciso II, terão direito a ampla defesa e contraditório conforme preceitua a Lei 8112/90 e demais normas aplicáveis, cabendo recurso a instância superior nos casos de não acatamento pela chefia imediata, das justificativas apresentadas pelo participante.</p>	
<p>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; (...)</p>	<p>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;</p>	<p>Não há previsão de demissão de servidor por não cumprimento de meta e sim apenas nos casos previstos na lei 8112/1990.</p>
<p>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.</p>	<p>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.</p>	
<p>Art. 53. O monitoramento realizado na forma do parágrafo §1º do art. 51 considerará os trimestres civis e o cumprimento ...</p>	<p>Parágrafo único. Em caso de não atingimento das entregas esperadas para o trimestre, conforme caput, o</p>	

<p>(...) Parágrafo único. Em caso de não atingimento das entregas esperadas para o trimestre, conforme caput, o teletrabalho dos servidores da unidade de execução poderá ser suspenso temporariamente.</p>	<p>teletrabalho dos servidores da unidade de execução poderá ser suspenso temporariamente., a unidade de execução terá o próximo trimestre para reavaliação e cumprimento, findo o qual, sem o resultado esperado, o teletrabalho naquela unidade poderá ser suspenso temporariamente, resguardados os casos em que o não cumprimento se deu por causas de responsabilidade da própria autarquia.</p>	
<p>Art. 55. O participante será desligado do PGD nas seguintes hipóteses:</p> <p>§ 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.</p>	<p>§ 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.</p>	
<p>Art. 57. Compete ao Presidente do INSS: I - monitorar e avaliar os resultados do PGD INSS (...)</p>	<p>Art. 57. Compete ao Presidente do INSS:</p> <p>Art. 57 – É dever do INSS:</p> <p>I - garantir equipamentos, mobiliários e aporte financeiro para fins de ressarcimentos dos custos da realização do teletrabalho;</p> <p>II - garantir o acompanhamento de saúde do servidor bem como a ergonomia e o cumprimento das normas regulamentadoras da ABNT;</p> <p>III - Estabelecer uma política de formação, com cursos e treinamento para os servidores.</p> <p>IV - reconhecer com a emissão de Comunicação de Acidente em Serviço o servidor acometido de doença relacionada ao trabalho, com todas as garantias legais, conforme comprovação através de documentação</p>	<p>DOS DEVERES E COMPETÊNCIAS Modificação com inserção de novos artigos a partir do art. 57, renumerando os posteriores</p>

	<p>médica.</p> <p>§1 O PGD-INSS será acompanhado por Setorial Específico da Carreira do Seguro Social, que irá fazer propostas de ajustes e melhorias no programa.</p> <p>Art. 58. Compete ao Presidente do INSS: I - monitorar e avaliar os resultados do PGD INSS (...)</p> <p>Parágrafo Único - O Presidente do INSS, e a estrutura hierárquica do instituto são responsáveis, dentro da lei, por garantir as condições de trabalho, jornada de trabalho e cumprimento dos direitos dos servidores previstos na lei 8112/1990, com ou sem adesão ao PGD, bem como em estabelecer políticas de combate ao assédio moral.</p>	
<p>Art. 61. Constituem deveres do participante: (...) VIII - comunicar imediatamente à chefia imediata a ocorrência de afastamentos, licenças ou outros impedimentos para execução 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; (...) § 2º no caso de não cumprimento das obrigações dentro dos respectivos prazos previstos, o participante poderá ter plano de</p>	<p>Art. 61. Constituem deveres do participante: (...) VII Comunicar, sempre que possível à chefia imediata a ocorrência de afastamentos, licenças e outros impedimentos para a execução de suas atividades</p> <p>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;</p> <p>§ 2º no caso de não cumprimento das obrigações dentro dos respectivos prazos previstos, o participante poderá ter seu plano de trabalho avaliado como "inadequado", assegurado o processo de ampla defesa e contraditório,</p>	

trabalho avaliado como "inadequado".	conforme disposições constitucionais.	
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.	Art. 62. O INSS adotará um processo de migração gradativa às regras e procedimentos desta Portaria. (...) § 2º No caso do participante de Ceab, poderão pleitear o ingresso ou permanência em teletrabalho todos os servidores que não se enquandrem nas vedações contidas no Art. 10 desta portaria, respeitando o limite de vagas disponíveis e estando sujeito aos critérios de seleção e desempate previstos no Art. 11. § 3º Os resultados alcançados pelos servidores no ano de 2024 pelo exercício de seu trabalho e/ou participação no movimento paredista, não poderá ensejar impedimento para pleitear o ingresso ou permanência no teletrabalho a partir de 2025.	