

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 202\_\_.

**Ao Instituto Nacional do Seguro Social**

**NOME do servidor:**

**Agência:**

**Matrícula SIAPE:**

Venho através do presente, em manifestação complementar à adesão ao Programa de Gestão de Desempenho (PGD) a que fui constrangido a formalizar, minha discordância com os termos do Programa.

Nos termos do Decreto Nº 11072, de 17 de maio de 2022, foi instituído o Programa de Gestão de Desempenho – PGD, da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, posteriormente regulamentado pela Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 28 de julho de 2023, com alterações introduzidas pela Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGP-SRT/MGI nº 21, de 16 de julho de 2024, que estabelece orientações, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC e do Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal – SIORG.

Da análise do referido Decreto, é possível perceber que se almeja uma mudança de paradigma: alterar a gestão e execução dos trabalhos nos órgãos da administração Pública Federal, de modo que sejam voltados à lógica produtivista. Significa dizer que se busca aumentar o volume de trabalho dos servidores (gestão quantitativa do trabalho, em oposição à qualitativa) para que produzam mais, de modo dissociado à qualidade na prestação do serviço e sem qualquer preocupação com a saúde dos próprios trabalhadores, tudo isso de

modo mais econômico à própria administração pública e imputando todos os eventuais custos de implementação aos próprios servidores.

Tais dispositivos trazem todo um procedimento de avaliação de desempenho, com obrigações e metas de produtividade a serem cumpridas pelos servidores, sem nenhuma previsão legal para sua instituição, o qual fere portanto, o princípio da legalidade, inserto nos artigos 5º, II, e 37, da Constituição Federal, pelo qual ninguém é obrigado a fazer ou deixar de fazer algo senão em virtude de lei, ou seja, somente por isto, já se poderia afirmar que ninguém pode ser obrigado a aderir ao PGD ou nele ser incluído compulsoriamente.

Além disto, verifica-se que incorre em ilegalidade ao desrespeitar o que dispõe o artigo 19 da Lei nº 8112/90, a qual estabelece que a jornada de trabalho será de no máximo 40 horas semanais e 8 horas diárias, ao qual corresponde ao pagamento da remuneração, de modo que a partir desse limite qualquer excesso constitui hora-extra. Ao substituir o controle objetivo de frequência pelo controle de metas, desrespeita direitos funcionais dos servidores, ao tempo em que permite (e até incentiva) a realização de jornadas extenuantes.

Há ainda a imposição ao servidor para que arque com todas as despesas da realização do trabalho, no caso da opção pelo teletrabalho, o que também não possui previsão legal.

Mais recentemente, o Presidente do INSS editou a Portaria PRES/INSS Nº 1800, de 31 de dezembro de 2024, reeditada e publicada no Diário Oficial da União do dia 6 de janeiro de 2025, que autoriza o INSS a instituir o PGD, cuja redação aprofunda ainda mais as ilegalidades.

Logo em seu parágrafo 1º do artigo 1º, fica estabelecido que na modalidade presencial a adesão será obrigatória, ou seja, os servidores ficam obrigados a assinar o termo de adesão, concordando com metas para as quais sequer participaram da elaboração e sobre as quais não terão sequer como auferir se possuem capacidade para dar cumprimento, passando a ter sua jornada de trabalho homologada somente se cumprirem tais metas, exigência esta desprovida de qualquer fundamento legal. Fica muito evidente que a jornada

máxima de trabalho, diária e semanal, deixa de ser auferida conforme o que estabelece o artigo 19 da Lei 8.112/90, passando a depender única e exclusivamente do atingimento das metas, mesmo que para tanto tenha que trabalhar 9, 10 ou 11 horas diárias, sem ter o direito ao recebimento da remuneração pelas respectivas horas extras trabalhadas. Mas, como se não bastasse isto, quem não cumprir 100% da meta, poderá ter descontos proporcionais em seus vencimentos, podendo, neste caso, vir a responder processo administrativo disciplinar, com possibilidade de demissão por justa causa, caso não tenha sua jornada de trabalho homologada após sucessivos meses.

Mesmo no caso daqueles que fizerem a opção pelo teletrabalho, há total falta de critérios objetivos para ao estabelecimento das metas, que sequer levam em consideração o histórico de produtividade dos servidores da Instituição, pode levar a fixação de metas irrealistas, muito além da capacidade de cada indivíduo, isto sem falar, repito, na exigência de que arque com todas as despesas decorrentes da modalidade de trabalho, tais como equipamentos, cadeira, mesa, computador, energia elétrica, acesso à internet, etc, necessárias à prestação dos serviços (“Art. 6º, § 2º. A estrutura necessária, física e tecnológica, para a participação em teletrabalho, nos dias de atividade remota, será providenciada e custeada pelo agente público.” “Art. 26. O TCR será pactuado entre o participante e a chefia da unidade de execução, por meio de processo eletrônico SEI, contendo no mínimo: V - a manifestação de ciência do participante quanto: b) à modalidade teletrabalho, na qual 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;”).

Ainda, há total omissão no PGD quanto à responsabilidade do INSS pela verificação e o controle das condições de trabalho, tanto em suas próprias dependências (trabalho presencial) quanto em relação aos servidores que optarem pelo trabalho remoto. Isto apesar do art. 3º, inciso VII, alínea “b”, da Portaria PRES/INSS 1800, de 31 de dezembro de 2024, estabelecer que um dos objetivos do PGD é contribuir para a saúde e a qualidade de vida no trabalho dos participantes”. Ora, se um dos objetivos do PGD do INSS é este, é inadmissível

que se omita da responsabilidade pelo fornecimento de condições de trabalho adequadas (incluindo os equipamentos necessários) e pela realização de avaliações periódicas dessas condições, inclusive com vistas ao pagamento dos adicionais ocupacionais correspondentes.

Não obstante todos os problemas e ilegalidades acima apontados, os servidores do INSS foram surpreendidos no dia 31 de janeiro de 2025, com a edição do OFÍCIO SEI CIRCULAR Nº 5/2025/PRES-INSS, estabelecendo o prazos exíguos para sua implementação, o primeiro deles de 10 à 13 de fevereiro para a adesão ao Programa de Gestão de Desempenho – PGD da Instituição.

Ocorre que, nos últimos dias, para forçar a adesão dos servidores, muitas chefias tem divulgado informações equivocadas, no sentido de que a não realização deste ato poderia gerar a abertura de processo administrativo disciplinar, com a possibilidade de demissão.

Inicialmente deve ser esclarecido que este primeiro prazo contido na portaria, é somente para aqueles que quiserem se inscrever para o teletrabalho, portanto, não se destina para os demais. Ainda assim, para quem quiser aderir ao teletrabalho, já é posta a exigência de que assine o TCR (Termo de Ciência e Responsabilidade), pelo qual concorda com todas as imposições que o Decreto 11072, de 31 de janeiro de 2022, e a portaria do INSS fazem (metas, controle da jornada de trabalho, fornecimento de equipamentos), por mais ilegais que sejam.

Ocorre que, se não existe lei que obrigue qualquer servidor do INSS à aderir ao PGD, não pode haver punição para aquele que não aceitar assinar a pactuação que está sendo exigida. Se não há lei criando tal exigência, seu não cumprimento não pode gerar, portanto, nenhuma possibilidade de responsabilização disciplinar. A chefia que estiver exigindo, portanto, a assinatura de adesão ao PGD, fazendo ameaça de punição ao servidor, é que está agindo ilegalmente, podendo tal prática vir a caracterizar até mesmo abuso de poder, o que constitui improbidade administrativa, esta sim punível com demissão.

Diante do exposto, comunico que, mesmo tendo formalizado a opção pelo PGD do INSS, o que fiz constrangido pela Instituição, complemento a adesão pelo registro da minha inconformidade com os termos do Programa.

Atenciosamente,

---

**(assinatura do servidor)**