



Nota Técnica SEI nº 35769/2023/MGI

Assunto: Consulta sobre descumprimento de metas do Programa de Gestão e suas consequências, como compensação de metas e desconto remuneratório.

Referência: Processo nº 14021.173665/2023-01

SUMÁRIO EXECUTIVO

1. Trata-se da consulta nos termos do Ofício nº 43/2023/COLEB/GERH/DIRAD-DIGES/DIGES, de 17 de agosto de 2023 (36635353), proveniente da Gerência de Recursos Humanos, da Agência Nacional de Saúde Suplementar - GERH/ANS, questionando quanto à implementação de Programa de Gestão, notadamente no que diz respeito ao seu descumprimento e consequências, no que se refere ao cumprimento de metas e assuntos correlatos, tais como, compensação de metas e desconto remuneratório.
2. Prestadas as informações abaixo, sugere-se a restituição dos autos à Gerência de Recursos Humanos, da Agência Nacional de Saúde Suplementar -GERH/ANS, para conhecimento e providências que entender pertinentes.

ANÁLISE

3. Cumpre relatar, inicialmente, que o objeto dessa consulta foi encaminhado ao Órgão Central do Sipec nos termos do Ofício nº 33/2023/COLEB/GERH/DIRAD-DIGES/DIGES, de 31 de maio de 2023 (19975.115513/2023-20). Na oportunidade, a consulta não atendia aos requisitos de admissibilidade constantes da Portaria SGP/SEDGG/ME Nº 11.265, de 22 de dezembro de 2022, necessários para subsidiar a emissão de resposta por esta Secretaria de Gestão de Pessoas. Por essa razão, foi exarada a Nota Informativa SEI nº 18878/2023/MGI, de 19 de julho de 2023, nos termos abaixo descritos:
 5. Ao analisar o escopo da consulta formulada nos termos do Ofício nº 33/2023/COLEB/GERH/DIRAD-DIGES/DIGES, de 31 de maio de 2023 (19975.115513/2023-20), constata-se que a GERH/ANS não explicitou, de forma clara e objetiva, a dúvida para a qual deseja manifestação do órgão central do Sipec.
 6. De acordo com a Portaria SGP/SEDGG/ME Nº 11.265, de 2022, a manifestação do órgão setorial deve conter o objeto da consulta, o entendimento do órgão setorial acerca da questão para a qual requer análise, o entendimento sobre a aplicação da legislação que rege a matéria, ainda que o órgão central não tenha se manifestado e, por fim, deve concluir a consulta apresentando uma solução que julgue adequada ao caso. Esse procedimento se aplica a todas as dúvidas para as quais requer manifestação, inclusive, quanto ao questionamento sobre o caso contrário ao presente.
 7. É por esta razão que os incisos I, II, IV e VI e § 3º, do art. 11 da Portaria

SGP/SEDGG/ME Nº 11.265, de 2022, dispõem que a consulta, expedida pelo respectivo órgão setorial, deve conter "**manifestação de mérito fundamentada, quanto à dúvida suscitada acerca da legislação de pessoal civil**"; "**pronunciamento conclusivo**" e, ainda, que "**antes de submeter documento ou processo para análise e manifestação, o órgão setorial deverá verificar se já existe manifestação do Órgão Central a respeito da matéria da qual se pretende fazer a consulta**".

8. Não obstante, recomenda-se, a título colaborativo a leitura do Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022 (35290327), que dispõe sobre o Programa de Gestão e Desempenho - PGD da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, bem como da Instrução Normativa SGP-SEGES/ME nº 2, de 10 de janeiro de 2023, e Instrução Normativa SGPRT-SEGES/MGI nº 21, de 13 de junho de 2023.

4. Após a adequação da consulta, a GERH/ANS encaminhou o Ofício nº 43/2023/COLEB/GERH/DIRAD-DIGES/DIGES, de 17 de agosto de 2023(635353), do qual destaca-se o seguinte:

2. Do programa de Gestão no âmbito da ANS:

Inicial, cumpre esclarecer que o PG na ANS teve início oficialmente no dia 1º/04/2022, sendo regulamentado pela Resolução Administrativa (RA) nº 73, de 2021, derivada da Instrução Normativa (IN) nº 65/SGP, de 2020. Convém indicar que o trabalho remoto já vinha sendo praticado em diversas unidades da ANS, com progressiva adesão desde 2015. A pandemia ocasionada pelo Novo Coronavírus acelerou esse processo de transformação nas relações profissionais, atingindo também a ANS, que passou a desenvolver todas as suas atividades de forma remota, naquele momento.

Assim, os servidores que optarem por não aderir ao PG devem ter frequência controlada por horas, conforme tradicionalmente previsto na Lei nº 8.112, de 1990, e no Decreto nº 1.590, de 1995. No entanto, a unidade de trabalho poderá contar com um sistema de acompanhamento de resultados por meio de entregas/metasp para todos os servidores, incluindo os aderentes ao PG, ainda que optantes pelo modelo de trabalho presencial.

Nesse sentido, a ANS possui um sistema próprio de acompanhamento do PG que permite o registro de qualquer atividade para fins de cômputo da produtividade, mesmo aquelas que sejam realizadas fora do meio eletrônico, além de conter a avaliação das entregas pelo gestor, à luz da exigência trazida pela mencionada IN nº 65, de 2020. Todas as atividades passíveis de serem executadas pelo servidor devem ser cadastradas no sistema para controle da produtividade e até mesmo aqueles projetos que não tenham metas estipuladas previamente, por demandarem tempo para sua execução, deverão ser contabilizados como produtividade normalmente no sistema. A lógica do PG é abranger as atividades que são consideradas no trabalho dos servidores, mesmo que não haja previamente uma meta quantitativamente determinada.

Vale acrescentar que o sistema eletrônico do PG está parametrizado de modo que é a própria chefia imediata quem atesta o cumprimento, ou não, das metas pelo servidor sob sua responsabilidade hierárquica ao final do ciclo avaliativo, que é de três meses, sem prejuízo do dever de acompanhamento sistemático e periódico das entregas realizadas pelo servidor por sua respectiva chefia imediata.

3 - Das situações enfrentadas pela ANS:

Com efeito, há dúvidas na implementação do PG, notadamente no que diz respeito:

- à eventual compensação de metas descumpridas;
- a eventual desconto remuneratório em face do descumprimento de metas pelos participantes do PG; e
- às demais consequências que os participantes sofrerão em decorrência da exclusão do PG.

Isto porque, desde a implementação do PG na ANS, no caso dos participantes que descumprem as metas pactuadas a ANS vem aplicando o entendimento exarado na manifestação do então Ministério da Economia, qual seja, a Nota Técnica SEI nº 42980/2020/ME, consultada no sítio oficial no [link](#), que aborda alguns pontos relativos a eventual descumprimento de metas pelos participantes de PG.

Assim, do ponto de vista da gestão de pessoas, a ANS vem aplicando a única penalidade prevista na legislação vigente do PG para os servidores que não cumprem as metas pactuadas, que seria **a sua exclusão do PG, sendo necessário o retorno ao trabalho 100% presencial e com controle de ponto.**

Por outro lado, a ANS vem atendendo ao disposto nas conclusões da referida Nota Técnica, de modo que não vem permitindo a utilização análoga de faltas e atrasos, com os devidos descontos remuneratórios, por entender que não se pode aplicar o art. 44 da Lei nº 8.112, de 1990, para desconto remuneratório dos participantes do PG quando estes eventualmente não atingirem os resultados pactuados.

No entanto, ainda que o participante seja excluído do PG, haverá um quantitativo em horas que não foram atingidas, de modo que resta dúvida se caberia a restituição de valores por parte do participante do PG.

Em sentido contrário, há entendimento exarado pelo Tribunal de Contas da União (TCU), que no bojo do Acórdão TCU nº 2763/2022, que tem em parte do sumário a "*DETERMINAÇÃO DE DESCONTO NOS VENCIMENTOS DO SERVIDOR EM VIRTUDE DE DESCUMPRIMENTO DE PACTUADA EM REGIME DE TELETRABALHO*", assim conclui:

"Por fim, registro que a concessão de aposentadoria voluntária ao servidor interessado não tem o condão de trazer qualquer repercussão ao presente processo, já que agora se cuidará de **descontos a serem efetuados nos proventos do referido servidor relativamente a período em que o mesmo teve a sua frequência ao trabalho desconsiderada, haja vista o descumprimento de meta pactuada em regime de teletrabalho**, conforme regulamento aplicável à espécie." (Grifou-se)

Assim sendo, esta Agência Reguladora tem aplicado o entendimento de que não cabe a compensação das metas no ciclo seguinte por falta de previsão normativa, conforme disposições da mencionada Nota Técnica SEI nº 42980/2020/ME. No entanto, há casos em que o número de horas é relativamente baixo, o que poderia proporcionar a efetiva compensação no ciclo seguinte, fato este que não ocorre atualmente. Todavia, há o entendimento exarado pelo TCU, que indica em sentido contrário.

Já com relação às demais consequências que os participante sofrerão em decorrência da exclusão do PG, a ANS vem aplicando apenas a exclusão do participante do PG. Neste sentido, resta dúvida se já há orientação sobre as demais consequências que os participantes poderão sofrer em decorrência da exclusão do PG ou se tais consequências deveriam/devem/deverão ser definidas de acordo com a autonomia de cada órgão ou entidade, mesmo com a existência da tal Nota Técnica SEI nº 42980/2020/ME e com o entendimento do TCU.

4 - Do posicionamento da ANS:

Em observância aos incisos IV e VI do art. 11 da Portaria SGP/SEDGG/ME nº 11.265, de 2022 esta ANS entende que no caso dos participantes que descumprem as metas pactuadas poderia utilizar de forma análoga os institutos de faltas e atrasos, com os devidos descontos remuneratórios, aplicando-se o art. 44 da Lei nº 8.112, de 1990, para compensação, nos casos em que couberem, desconto remuneratório dos participantes do PG quando estes eventualmente não atingirem os resultados pactuados.

Isto porque, aplicando-se a única penalidade prevista na legislação vigente do PG para os servidores que não cumprem as metas pactuadas, que seria **apenas a sua exclusão do PG, sendo necessário o retorno ao trabalho 100% presencial e com controle de ponto**, haverá um quantitativo em horas que não foram atingidas, de modo que entende-se razoável exigir do participante a restituição de valores e/ou a compensação das metas no ciclo seguinte, principalmente porque há casos em que o número de horas é relativamente baixo, o que

poderia proporcionar a efetiva compensação no ciclo seguinte, fato este que não ocorre atualmente.

No entanto, a ANS vem aplicando os entendimentos constantes da Nota Técnica SEI nº 42980/2020/ME, sendo que a referida manifestação foi elaborada pouco tempo depois da edição da IN nº 65, de 2020. Além disso, há o entendimento do Acórdão TCU nº 2763/2022 que orienta no sentido contrário. Assim, imperioso se faz realizar a presente consulta para conferir segurança jurídica aos atos praticados por esta Agência Reguladora em sua implementação do PG.

5 - Dos questionamentos realizados:

Portanto, feita uma breve abordagem dos casos concretos enfrentados e do posicionamento do órgão setorial, formulam-se os seguintes questionamentos, em observância ao inciso V do art. 11 da Portaria SGP/SEDGG/ME nº 11.265, de 2022:

- a) Os entendimentos esposados na Nota Técnica SEI nº 42980/2020/ME permanecem vigentes? Se sim, como aplicar os institutos da compensação e/ou descontos remuneratórios em face de servidores que descumpriram/descumprem as metas pactuadas? Há necessidade de encaminhar tais casos à unidade correccional?
- b) No caso dos participantes que descumprem as metas pactuadas no PG, não é possível a utilização análoga de compensação, nos casos em que couberem, faltas e atrasos, com os devidos descontos remuneratórios, aplicando-se o art. 44 da Lei nº 8.112, de 1990?
- c) No caso das metas que não foram atingidas, caberia a compensação e/ou a restituição de valores por parte do participante do PG, em equivalentes de horas?
- d) Com relação às demais consequências que os participantes sofrerão em decorrência da exclusão do PG, já há orientação sobre tais consequências ou estas serão definidas de acordo com a autonomia de cada órgão ou entidade?

6 - Conclusão:

Diante das situações enfrentadas por esta Agência Reguladora na implementação do seu PG, considerando o fato de que o MGI expediu em 31/07/2023 nova regulamentação sobre o tema, quando foi publicada a Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 2023, que estabelece orientações relativas à implementação e execução do Programa de Gestão e Desempenho (PGD), não abordando, porém, o tema objeto desta consulta, e em busca do constante aperfeiçoamento que se deve extrair das normas, encaminha-se o presente para que sejam dirimidas as dúvidas desta ANS, considerando também que tais situações podem estar se repetindo em outros órgãos e entidades públicas federais.

(destaques do original)

5. Antes de adentrar na análise dos questionamentos apresentados, cabe tecer breves considerações. Além de esclarecer que a implementação de programa de gestão é procedimento recente no âmbito da Administração Pública, regido pelo Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022, que dispõe sobre o Programa de Gestão e Desempenho - PGD da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, trata-se de uma iniciativa que surgiu em razão da necessidade de se construir uma base normativa mais sólida, pois até então, fora previsto de forma genérica no Decreto nº 1.590, de 10 de agosto 1995. Pretende-se, ainda, proporcionar maior segurança jurídica às disposições constantes da Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020, que estabelecia orientações, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sipec relativos à implementação de programa de gestão.

6. O Decreto 1.590, de 10 de agosto 1995, que dispõe sobre a jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional previu, em seu art. 6º, que os controles de assiduidade e pontualidade poderiam ser exercidos mediante controle mecânico, eletrônico ou por folha de ponto. Já as primeiras disposições acerca da implementação de programas de gestão ocorreu nas redações do seu § 6º, que dispunham, quando vigentes, que em caso de situações especiais, em que os resultados pudessem ser efetivamente mensuráveis, o Ministro de Estado ou o Presidente do

Banco Central do Brasil, no âmbito de suas competências, poderiam autorizar a unidade administrativa a realizar programas de gestão.

7. Todavia, a primeira regulamentação acerca do disposto no § 6º do art. 6º do referido Decreto ocorreu, apenas, com a edição da Instrução Normativa SGP nº 65, de 30 de julho de 2020, que estabeleceu orientações, critérios e procedimentos gerais para a implementação de um programa de gestão.

8. E foi nessa Instrução Normativa que o consultante embasou a implementação do PGD. Ocorre que essa IN, vigente à época, foi revogada pela Instrução Normativa SGP-SEGES/SEDGG/ME nº 85 de 13 de dezembro de 2022, e esta, posteriormente, revogada pela Instrução Normativa SGP-SEGES/ME nº 2, de 10 de janeiro de 2023, que estabeleceu o prazo de noventa dias para que os órgãos centrais do Sipec e do Siorg expedissem nova regulamentação, o que ocorreu com a publicação da Instrução Normativa SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 28 de julho de 2023, estabelecendo as orientações a serem observadas pelos órgãos e entidades integrantes do Sipec e do Siorg, relativas à implementação e execução do Programa de Gestão e Desempenho - PGD.

9. Todavia, em ambas, não há dispositivos acerca de compensação em caso de descumprimento de metas, de eventual desconto remuneratório em face desse descumprimento ou de outras consequências funcionais aplicáveis aos participantes em decorrência de sua exclusão do PGD.

10. O Decreto nº 11.072, de 2022, é o marco normativo que define o PGD como *"instrumento de gestão que disciplina o desenvolvimento e a mensuração das atividades realizadas pelos seus participantes, com foco na entrega por resultados e na qualidade dos serviços prestados à sociedade"*, como também a *"substituição dos controles de assiduidade e de pontualidade dos participantes do PGD por controle de entregas e resultados, independentemente da modalidade adotada"*, e que dispõe que o controle de pontualidade e assiduidade, dentro no escopo do Programa de Gestão, é substituído pelo controle de entregas para a gestão de resultados.

11. Relevante frisar, dadas as disposições contidas no Decreto nº 11.072, de 2022, que a implementação do PGD é ato discricionário da autoridade máxima do órgão ou entidade e observará os critérios de oportunidade e conveniência, definirá as modalidades e regimes e apresentará as condições para a formalização da adesão. Vejamos:

Autorização para instituir o PGD

Art. 3º Os Ministros de Estado, os dirigentes máximos dos órgãos diretamente subordinados ao Presidente da República e as autoridades máximas das entidades poderão autorizar a instituição do PGD para o exercício de atividades que serão avaliadas em função da efetividade e da qualidade das entregas.

§ 1º A substituição dos controles de assiduidade e de pontualidade dos participantes do PGD por controle de entregas e resultados, independentemente da modalidade adotada, observará o disposto nos atos de que trata o art. 16.

§ 2º A instituição do PGD é ato discricionário da autoridade máxima do órgão ou da entidade e observará os critérios de oportunidade e conveniência.

§ 3º A autoridade máxima do órgão ou da entidade poderá suspender ou revogar o PGD por razões técnicas ou de conveniência e oportunidade, devidamente fundamentadas.

§ 4º As competências de que tratam o **caput** e o § 3º poderão ser delegadas aos dois níveis hierárquicos imediatamente inferiores com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação.

Art. 4º A instituição do PGD se dará no âmbito de cada autarquia, fundação pública ou unidade da administração direta de nível não inferior ao de Secretaria ou equivalente, por meio de portaria da autoridade máxima, vedada a delegação, e preverá, no mínimo:

I - os tipos de atividades que poderão ser incluídas no PGD;

II - o quantitativo de vagas;

III - as vedações à participação, se houver;

IV - o eventual nível de produtividade adicional exigido para o teletrabalho;

V - o conteúdo do termo de ciência e responsabilidade a ser firmado entre o participante e a sua chefia imediata; e

VI - a antecedência mínima nas convocações para o agente público comparecer à sua

unidade.

§ 1º No âmbito dos Gabinetes dos Ministro de Estado, a competência de que trata o **caput** será exercida pelo Chefe de Gabinete.

§ 2º A instituição do PGD não poderá implicar dano à manutenção da capacidade plena de atendimento ao público interno e externo.

§ 3º Serão divulgados em sítio eletrônico oficial do órgão ou da entidade:

I - o ato a que se refere o **caput**; e

II - os resultados obtidos com o PGD.

§ 4º A instituição do PGD exigirá a adoção de sistema informatizado de acompanhamento e controle que permita o monitoramento eficaz do trabalho efetivamente desenvolvido pelo agente público.

§ 5º Os órgãos e as entidades disponibilizarão ao órgão central do Sipe e ao órgão central do Siorg as informações referentes aos respectivos PGD e a seus resultados.

§ 6º A disponibilização de que trata o § 5º será realizada conforme as normas do órgão central do Sipe e do órgão central do Siorg.

§ 7º Caberá às autoridades de que trata o **caput** do art. 3º assegurar o cumprimento do disposto nos § 4º e § 5º deste artigo.

Art. 5º A instituição e a manutenção do PGD ocorrerão no interesse da administração e não constituirão direito do agente público.

Art. 6º O ato de instituição do PGD, de competência das autoridades definidas no art. 4º do Decreto nº 11.072, de 2022, deverá conter:

I - os tipos de atividades que poderão ser incluídas no PGD;

II - as modalidades e regimes de execução;

III - o quantitativo de vagas expresso em percentual, por modalidade, em relação ao total de agentes públicos da unidade instituidora;

IV - as vedações à participação, se houver;

V - o conteúdo mínimo do TCR; e

VI - o prazo de antecedência mínima para convocações presenciais.

§ 1º No âmbito dos gabinetes dos dirigentes máximos de órgãos ou entidades, o ato de instituição do PGD será de competência da Chefia de Gabinete.

§ 2º No âmbito dos órgãos de assessoria direta e imediata dos dirigentes máximos de órgão ou entidade, o ato de instituição do PGD poderá ser de competência das chefias das respectivas unidades.

§ 3º A publicação do ato de que trata o **caput** e suas eventuais alterações deverão ser informadas, via correio eletrônico institucional, para o Comitê de que trata o art. 31 desta Instrução Normativa Conjunta.

§ 4º A instituição de que trata o **caput** é discricionária e poderá ser suspensa ou revogada por razões técnicas ou de conveniência e oportunidade, devidamente fundamentadas, salvo no caso de obrigatoriedade de instituição do PGD previsto no ato de autorização.

§ 5º O procedimento de registro de comparecimento de participantes para fins de pagamento de auxílio transporte ou outras finalidades, quando for o caso, deverá estar previsto no ato de que trata o **caput**.

Modalidades e regimes

Art. 7º A modalidade e o regime de execução a que o participante estará submetido serão definidos tendo como premissas o interesse da administração, as entregas da unidade e a necessidade de atendimento ao público.

Parágrafo único. A chefia da unidade de execução e o participante poderão repactuar, a qualquer momento, a modalidade e o regime de execução, mediante ajuste no TCR, observado o art. 10 do Decreto nº 11.072, de 2022, e as hipóteses previstas nos §§ 1º, 2º e 3º do art. 10 desta Instrução Normativa Conjunta.

Art. 8º Todos os participantes estarão dispensados do registro de controle de frequência e assiduidade, na totalidade da sua jornada de trabalho, qualquer que seja a modalidade e o regime de execução.

Art. 9º Na modalidade presencial, a totalidade da jornada de trabalho do participante ocorre em local determinado pela administração pública federal.

Retorno ao trabalho presencial

Art. 10. O participante do PGD na modalidade teletrabalho deverá retornar, no prazo de trinta dias, à atividade presencial no órgão ou na entidade de exercício:

I - se for excluído da modalidade teletrabalho ou do PGD; ou

II - se o PGD for suspenso ou revogado.

§ 1º Na hipótese prevista no inciso II do caput, o prazo poderá ser reduzido mediante apresentação de justificativa das autoridades referidas no art. 4º.

§ 2º O participante do PGD na modalidade teletrabalho poderá retornar ao trabalho presencial, independentemente do interesse da administração, a qualquer momento.

§ 3º Na hipótese prevista no § 2º, o órgão ou a entidade poderá requerer a comunicação do retorno ao trabalho com antecedência mínima de trinta dias.

§ 4º O participante do PGD manterá a execução das atividades estabelecidas por sua chefia imediata até o retorno efetivo à atividade presencial.

Formalização da adesão ao PGD

Art. 11. Para aderir ao PGD, o agente público e a sua chefia imediata firmarão plano de trabalho, que conterá, no mínimo, as seguintes informações:

I - data de início e de término;

II - atividades a serem executadas pelo participante;

III - metas e prazos; e

IV - termo de ciência e responsabilidade.

Parágrafo único. O participante do PGD comunicará à sua chefia imediata a ocorrência de afastamentos, licenças ou outros impedimentos para eventual adequação das metas e dos prazos ou possível redistribuição das atividades constantes do seu plano de trabalho.

12. Como se vê, o Decreto não elenca penalidade ou sanção àqueles que não cumpram as metas pactuadas, mas prevê a adequação das metas e dos prazos ou possibilita a redistribuição das atividades constantes do seu plano de trabalho, bem como as situações que ensejarão o desligamento do programa de gestão.

13. A GERH/ANS, para fundamentar a decisão de promover o desligamento do participante e não efetivar o desconto remuneratório, referenciou a Nota Técnica SEI nº 42980/2020/ME, de 11 de dezembro de 2020, da qual destacam-se os seguintes trechos:

15. Em relação ao desconto remuneratório na hipótese de descumprimento de metas, de maneira análoga ao art. 44, da Lei nº 8.112, de 1990, esclarecemos que está correto o entendimento do Setorial quanto a não haver amparo legal para tal medida, razão pela qual esta não foi prevista na IN nº 65, de 2020. Convém salientar, no entanto, que a exclusão do participante pelo descumprimento de metas, ao contrário do que afirma o INSS, oferece certa margem de flexibilidade aos gestores e participantes, tendo sido pensada para não ocasionar prejuízo à Administração Pública e, ao mesmo tempo, não se constituir medida desarrazoada em relação aos participantes. Veja-se o que dispõe a norma sobre o assunto:

Art. 19. O dirigente da unidade deverá desligar o participante do programa de gestão:

III - pelo descumprimento das metas e obrigações previstas no plano de trabalho a que se refere o art. 13 e do termo de ciência e responsabilidade;

Art. 10. (...)

(...)

§ 8º **O estabelecimento de percentual mínimo de produtividade adicional de que trata o inciso VI do caput, quando houver, deverá ser compatível com a jornada de trabalho regular dos participantes.**

Art. 13. (...)

(...)

§ 2º **A chefia imediata poderá redefinir as metas do participante por necessidade do serviço**, na hipótese de surgimento de demanda prioritária cujas atividades não tenham sido previamente acordadas.

(...)

§ 4º **As metas semanais não poderão superar o quantitativo de horas da jornada semanal de trabalho** do participante no programa de gestão.

Art. 22. **Constituem atribuições e responsabilidades do participante de programa de gestão:**

VIII - **comunicar ao chefe imediato a ocorrência de afastamentos, licenças ou**

outros impedimentos para eventual adequação das metas e prazos ou possível redistribuição do trabalho; (grifos nossos)

16. Da leitura dos dispositivos transcritos, verifica-se que o desligamento do participante pelo descumprimento de metas ocorre quando este se dá sem justificativa. Em primeiro lugar, as metas definidas para os participantes devem corresponder às respectivas jornadas de trabalho, razão pela qual, via de regra, espera-se o seu adequado cumprimento. Ademais, a norma prevê que a ocorrência de afastamentos, licenças ou outros impedimentos a que o participante esteja sujeito permite a readequação das metas, de forma a não ocasionar o seu descumprimento sem que o participante tenha dado causa, por dolo; além disso, também por necessidade do serviço é possível a redefinição das metas, a critério da chefia imediata.

17. Assim sendo, verifica-se que a norma já prevê hipóteses de redefinição das metas de forma a evitar seu descumprimento, razão pela qual eventual ocorrência deste deverá ensejar o desligamento do participante.

(...)

24. Por fim, no que concerne ao questionamento formulado pela DGP quanto à possibilidade do dirigente da unidade estabelecer outras sanções pelo não cumprimento de metas, informa-se que, nos termos do art. 19, III, da IN nº 65, de 2020, a única sanção aplicável ao participante que descumprir as metas acordadas é o seu desligamento do programa.

14. É justamente no item 24 da citada Nota Técnica que a GERH/ANS ampara sua decisão no sentido de aplicar *"a única penalidade prevista na legislação vigente do PG para os servidores que não cumprem as metas pactuadas, que seria a sua exclusão do PG, sendo necessário o retorno ao trabalho 100% presencial e com controle de ponto"*. Haja vista que a implementação do PGD, no âmbito daquela ANS, se concretizou nos termos da Instrução Normativa nº 65, de 2020, entende-se que o dirigente da unidade promove o desligamento do participante, do programa de gestão, de acordo com o estabelecido no art. 19, inciso III, da referida IN.

15. Ainda que tenha restado dúvida sobre a aplicabilidade do disposto no art. 44, da Lei nº 8.112, de 1990, o fato do consulente ter indicado que os participantes que descumprirem as metas pactuadas poderiam ser desligados do PGD, sugere que tal medida será aplicada após a repactuação das metas em ajuste do Plano de Trabalho e que a compensação quando, eventualmente, não forem atingidos os resultados pactuados.

16. Nesse contexto, cabe colacionar os arts. 44, 117, 127, 128 e 129, da Lei nº 8.112, de 1990, que indicam as situações em que haverá perda parcial da remuneração, bem como as proibições e as penalidades impostas ao servidor ou servidora:

Art. 44. O servidor perderá:

I - a remuneração do dia em que faltar ao serviço, sem motivo justificado; ([Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97](#))

II - a parcela de remuneração diária, proporcional aos atrasos, ausências justificadas, ressalvadas as concessões de que trata o art. 97, e saídas antecipadas, salvo na hipótese de compensação de horário, até o mês subsequente ao da ocorrência, a ser estabelecida pela chefia imediata. ([Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97](#))

Parágrafo único. As faltas justificadas decorrentes de caso fortuito ou de força maior poderão ser compensadas a critério da chefia imediata, sendo assim consideradas como efetivo exercício. ([Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97](#))

(...)

Art. 117. Ao servidor é proibido: ([Vide Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001](#))

I - ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do chefe imediato;

(...)

Art. 127. São penalidades disciplinares:

I - advertência;

II - suspensão;

III - demissão;

IV - cassação de aposentadoria ou disponibilidade; ([Vide ADPF nº 418](#))

V - destituição de cargo em comissão;

VI - destituição de função comissionada.

Art. 128. Na aplicação das penalidades serão consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para o serviço público, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais.

Parágrafo único. O ato de imposição da penalidade mencionará sempre o fundamento legal e a causa da sanção disciplinar.

Art. 129. A advertência será aplicada por escrito, nos casos de violação de proibição constante do art. 117, incisos I a VIII e XIX, e de inobservância de dever funcional previsto em lei, regulamentação ou norma interna, que não justifique imposição de penalidade mais grave.

(...)

Art. 140. Na apuração de abandono de cargo ou inassiduidade habitual, também será adotado o procedimento sumário a que se refere o art. 133, observando-se especialmente que: ([Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97](#))

I - a indicação da materialidade dar-se-á: ([Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97](#))

a) na hipótese de abandono de cargo, pela indicação precisa do período de ausência intencional do servidor ao serviço superior a trinta dias; ([Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97](#))

b) no caso de inassiduidade habitual, pela indicação dos dias de falta ao serviço sem causa justificada, por período igual ou superior a sessenta dias interpoladamente, durante o período de doze meses; ([Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97](#))

II - após a apresentação da defesa a comissão elaborará relatório conclusivo quanto à inocência ou à responsabilidade do servidor, em que resumirá as peças principais dos autos, indicará o respectivo dispositivo legal, opinará, na hipótese de abandono de cargo, sobre a intencionalidade da ausência ao serviço superior a trinta dias e remeterá o processo à autoridade instauradora para julgamento. ([Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97](#))

17. Constata-se que a aplicação do disposto nos referidos artigos justifica-se quando ocorrer falta ao serviço sem justificativa motivada ou prévia autorização da chefia imediata, com a ressalva de que, nos casos de ausências justificadas, a Administração Pública promoverá os meios para a compensação das horas.

18. De antemão, acerca da compensação de horário nas ocorrências de faltas consideradas justificadas, este Órgão Central do Sipec manifestou-se nos termos da Nota Técnica nº 2077/2016-MP, de 12 de janeiro de 2017 (37614160):

6. Então, à luz dessa conclusão, as **faltas justificadas** - *aqui entendidas como aquelas que, diante dos princípios da Administração, especialmente os da moralidade, legalidade e razoabilidade, são aceitas pela chefia imediata como tal, e por isso aptas à compensação respectiva, até o mês subsequente ao da ocorrência do fato* - quando **integralmente compensadas**, não ensejarão desconto na remuneração e serão consideradas como de efetivo exercício.

(...)

8. Isso se deve ao fato de que, se para o legislador, eventos não previsíveis ou evitáveis e para os quais não concorreram os servidores ou a Administração para que ocorressem, como é o caso dos eventos de caso fortuito e força maior que levem à ausência do servidor, somente serão consideradas como de efetivo exercício se compensados, desarrazoado sob o aspecto de aplicação das normas considerar faltas não compensadas ou compensadas parcialmente, como se de efetivo exercício fossem.

9. Apesar disso, com sustentação no que prescreve o inciso I do art. 44 sob exame, o fato de uma falta não ter sido compensada pelo servidor não a transforma em falta injustificada, já que o que caracteriza a justificativa da falta não é a compensação, tampouco o desconto remuneratório, e sim a avaliação da chefia imediata acerca da motivação apresentada pelo servidor para justificar a ausência ou falta.

10. Em prosseguimento, quanto às ausências injustificadas, essas por certo constituem-se violação do dever de assiduidade ao qual está vinculado o servidor público, levando à perda da remuneração referente ao período de ausência, bem como, por via de consequência lógica, já que injustificadas, não podendo ser consideradas como período de efetivo exercício, condição reservada para as faltas justificadas e compensadas integralmente.

19. Sobre a possibilidade de desconto remuneratório de participantes de programa de gestão que não alcançarem as metas previamente acordadas, aplicando-se, por analogia, o art. 44 da Lei nº 8.112, de 1990, este Órgão Central do Sipec se manifestou mediante a Nota Técnica SEI nº 173/2021/ME, de 5 de janeiro de 2021 (37667812), da qual cabe destacar os seguintes excertos:

6. Sobre o assunto, inicialmente, esclarecemos que a IN nº 65, de 2020, estabelece, em seu art. 13, que os participantes do programa de gestão deverão assinar plano de trabalho no qual conste as atividades a serem desenvolvidas com as respectivas metas a serem alcançadas expressas em horas equivalentes.

7. Adicionalmente, o § 2º do referido artigo dispõe sobre a possibilidade de redefinição das metas do participante por necessidade do serviço, pela respectiva chefia imediata, na hipótese de surgimento de demanda prioritária cujas atividades não tenham sido previamente acordadas.

8. Ato contínuo, o art. 22, VIII, estabelece que o participante do programa de gestão deverá *"comunicar ao chefe imediato a ocorrência de afastamentos, licenças ou outros impedimentos para eventual adequação das metas e prazos ou possível redistribuição do trabalho"*.

9. Do mesmo modo, o § 4º do dispositivo legal em comento determina que *"as metas semanais não poderão superar o quantitativo de horas da jornada semanal de trabalho do participante no programa de gestão"*.

10. Verifica-se, portanto, da leitura dos dispositivos citados, que a norma que disciplina a implementação do programa de gestão nos órgãos e entidades da Administração Pública Federal estabelece medidas suficientes para evitar o descumprimento de metas pelo participante, de maneira não justificada.

11. Em primeiro lugar, as metas definidas para os participantes devem corresponder às respectivas jornadas de trabalho, razão pela qual, via de regra, espera-se o seu adequado cumprimento. Ademais, a norma prevê que a ocorrência de afastamentos, licenças ou outros impedimentos a que o participante esteja sujeito permite a readequação das metas, de forma a não ocasionar o seu descumprimento sem que o participante tenha dado causa, por dolo; além disso, também por necessidade do serviço é possível a redefinição das metas, a critério da chefia imediata.

12. Assim sendo, verifica-se que a norma já prevê hipóteses de redefinição das metas de forma a evitar seu descumprimento, razão pela qual eventual ocorrência deste deverá ensejar o desligamento do participante.

13. Dito isso, impende salientar que o art. 19 da citada norma, que dispõe sobre as hipóteses de desligamento do programa de gestão, determina, de forma taxativa, a sanção aplicável na hipótese de descumprimento de metas pelo participante. Veja-se o que dispõe a norma sobre o assunto:

Art. 19. O dirigente da unidade deverá desligar o participante do programa de gestão: (...) III - pelo descumprimento das metas e obrigações previstas no plano de trabalho a que se refere o art. 13 e do termo de ciência e responsabilidade; (...)

14. Por oportuno, convém destacar posicionamento da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional, manifestado por meio do Parecer n. 00657/2020/PGFN/AGU:

30. (...) nos termos do §6º do art. 6º do Decreto nº 1.590, de 1995, os servidores envolvidos no programa de gestão ficam dispensados do controle de assiduidade, o que aparenta indicar que a participação no programa já supre o requisito de cumprimento da jornada de trabalho. Ademais, **o não cumprimento das metas estipuladas no plano de trabalho não pode ocasionar desconto remuneratório sem previsão legal expressa a respeito do tema**, conforme preconiza o art. 45 da Lei nº 8.112, de 1990, e art. 462 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1943: (grifos nossos)

Art. 45. Salvo por imposição **legal**, ou mandado judicial, nenhum desconto incidirá sobre a remuneração ou provento. (grifou-se)

Art. 462 - Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

15. Face ao exposto, o entendimento desta Secretaria é pela inexistência de amparo legal para desconto remuneratório na hipótese de descumprimento de metas, de maneira análoga ao art. 44, da Lei nº 8.112, de 1990, razão pela qual, inclusive, este não foi previsto na IN nº 65, de 2020.

16. Em tempo, esclarecemos que, haja vista a impossibilidade de desconto remuneratório face às razões já apresentadas, não serão oferecidas respostas aos questionamentos constantes dos itens "b" - Em caso positivo, como se daria esse desconto, poderia ser de forma proporcional ao cumprimento de meta (...) e "c" - E quando o servidor apresenta zero de produção no mês, isso ensejaria outras medidas, como processo administrativo disciplinar, por flagrante perda de objeto.

(destaques do original)
Destacamos

20. Em ato recente, este Órgão Central do Sipec exarou a Nota Conjunta SEI nº 15/2023/SGP-MGI, de 13 de setembro de 2023 (37671369), para manifestar-se, com base no PARECER n. 00129/2023/CGLEP/CONJUR-MGI/CGU/AGU, de 19 de julho de 2023, sobre procedimento a ser adotado em caso de descumprimento das metas pactuadas por participação em movimento grevista e, conseqüentemente, sobre a possibilidade de desconto remuneratório pelas metas não cumpridas ou de desligamento do servidor do Programa de Gestão, caso não atinja os limites mínimos de produtividade:

11. No entanto, ressalta que, embora a participação em greve por si só não justifique o desligamento do servidor do Programa de Gestão, parece possível que ocorra pelo descumprimento das metas pactuadas no Plano de Trabalho se, por exemplo, ocorrer acordo de compensação pelas horas não trabalhadas durante a greve, e essa compensação não for cumprida de fato. Nesse caso, o desligamento se caracterizaria pelo descumprimento do acordo pactuado para a compensação de horas não trabalhadas e não pela participação em movimento grevista.

12. Nessa senda, a área jurídica consignou, em síntese, que a participação em movimento paredista se caracteriza pela ausência de prestação de serviços, de modo que não será coerente que a pessoa que se encontra exercendo tal opção cumpra a meta pactuada com a Administração Pública, no caso. Noutro ângulo, em havendo a confirmação de que o servidor cumpriu as metas, faz supor que houve efetiva prestação de serviços no mês, e, portanto, não há justificativa, a princípio, para efetivar o desconto remuneratório.

13. Pontua que parece ser claro que a prestação de serviços, de fato, ocorreu, ainda que não tenha sido da maneira mais zelosa possível, o que não justificaria o desconto pelos dias em que não ficou à disposição da chefia imediata. "Pensar de forma diversa constituiria ilegal justificativa para o enriquecimento sem causa da Administração, que se beneficiaria do

trabalho do servidor, mas não lhe pagaria pela prestação de serviços".

14. Na mesma direção, pontua que no período em que o servidor estiver participando de greve: i) não realizar suas atividades; ii) não ficar à disposição da chefia e, iii) nem compensar o cumprimento da meta ao longo do mês, em prejuízo do cumprimento das metas, deverá ter descontada de sua remuneração os dias faltosos. Por isso, assinala que a Administração Pública deve se certificar de que o não atingimento de metas decorreu da adesão do servidor ao movimento grevista, caracterizado pela ausência efetiva de prestação de serviços, por determinado período, em prejuízo do serviço. Sem essa caracterização, não haverá, a princípio, como se falar em suspensão do vínculo funcional, justificativa fundamental para o desconto remuneratório.

15. Por fim, firmou o entendimento de que servidor participante de Programa de Gestão que tenha aderido a movimento grevista, pode se beneficiar de acordo de compensação de horas não trabalhadas e sugeriu, tendo em vista que os casos omissos em atos normativos, envolvendo Programa de Gestão, são resolvidos pelos Órgãos Centrais do Sipec e do Siorg (art. 4º da Instrução Normativa SGP-SEGES/ME nº 2, de 2023), que esta Secretaria avalie as ponderações apontadas no Parecer juntamente com a Secretaria de Gestão e Inovação, a fim de dar uniformidade no tratamento do tema.

(...)

b) no caso de servidor integrante de Programa de Gestão que aderiu à greve e não cumpriu sua meta mensal, há que se falar em desconto remuneratório (além do consequente desligamento do Programa de Gestão)?

18. A finalidade do PGD, instituído como instrumento de gestão, não pode permitir qualquer burla às normas vigentes que disciplinam as regras a serem aplicadas às causas sobre greve e/ou outras a que estão sujeitas quem estiver ocupando funções públicas.

19. Assim e considerando que o afastamento do exercício das funções públicas é consequência natural do movimento de greve, esse fator justifica o não cumprimento das metas pactuadas, pois ainda que tenha aderido ao Programa de Gestão na modalidade de teletrabalho, o fato é que, durante o período em que houve o afastamento, tornou-se impossível o cumprimento das regras do referido programa, restando caracterizada a ausência ao posto de trabalho.

20. Em outra esfera, a Conjur/MGI alerta que a simples adesão de servidor em Programa de Gestão a movimento grevista não pode ser motivo para seu desligamento do referido Programa, haja vista que tal medida pode caracterizar aplicação indireta de penalidade pelo exercício do direito à greve, garantido constitucionalmente. Todavia, por motivos distintos de participação em greve, o descumprimento do Plano de Trabalho pactuado, poderá ensejar o desligado do Programa de Gestão, observando, ainda assim, que a Administração se mune de certa margem de flexibilidade para mantê-lo no Programa, conforme entendimento exarado na Nota Técnica nº 42980/2020/ME (SEI nº 25483268).

21. Sobre o desligamento do Programa de Gestão, cita-se excertos da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT /MGI nº 24, de 28 de julho de 2023:

Art. 27. O participante será desligado do PGD nas seguintes hipóteses:

I- a pedido, independentemente do interesse da administração, a qualquer momento, salvo no caso de PGD instituído de forma obrigatória, nos termos do parágrafo único do art. 6º do Decreto nº 11.072, de 2022;

II- no interesse da administração, por razão de conveniência ou necessidade, devidamente justificada;

III- em virtude de alteração da unidade de exercício; ou

IV- se o PGD for revogado ou suspenso.

§ 1º O participante deverá retornar ao controle de frequência, no prazo:

I- determinado pelo órgão ou entidade, no caso de desligamento a pedido;

II- de trinta dias contados a partir do ato que lhe deu causa, nas hipóteses previstas nos incisos II, III e IV do caput; ou

III- de dois meses contados a partir do ato que lhe deu causa, nas hipóteses

previstas nos incisos II, III e IV do caput, para participantes em teletrabalho com residência no exterior.

§ 2º O prazo previsto no inciso II do § 1º poderá ser reduzido mediante apresentação de justificativa da unidade instituidora.

§ 3º O participante manterá a execução de seu plano de trabalho até o retorno efetivo ao controle de frequência.
(destacou-se)

(destacamos)

21. Como se verifica desse entendimento, o desconto se daria não pela adesão ao movimento grevista, mas sim em caso de descumprimento das metas repactuadas em razão dos dias não trabalhados.

22. Nesse contexto, cabe trazer os excertos da Instrução Normativa SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 2023, que estabelece orientações a serem observadas 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, relativas à implementação e execução do Programa de Gestão e Desempenho - PGD:

Art. 3º Para os fins do disposto nesta Instrução Normativa Conjunta, considera-se:

I - atividade: o conjunto de ações, síncronas ou assíncronas, realizadas pelo participante que visa contribuir para as entregas de uma unidade de execução;

II - atividade síncrona: aquela cuja execução se dá mediante interação simultânea do participante com terceiros, podendo ser realizada com presença física ou virtual;

III - atividade assíncrona: aquela cuja execução se dá de maneira não simultânea entre o participante e terceiros, ou requeira exclusivamente o esforço do participante para sua consecução, podendo ser realizada com presença física ou não;

IV - demandante: aquele que solicita entregas da unidade de execução;

V - destinatário: beneficiário ou usuário da entrega, podendo ser interno ou externo à organização;

VI - entrega: o produto ou serviço da unidade de execução, resultante da contribuição dos participantes;

VII - escritório digital: conjunto de ferramentas digitais definido pelo órgão ou entidade para possibilitar a realização de atividades síncronas ou assíncronas;

VIII - participante: o agente público previsto no §1º do art. 2º do Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022, que tenha Termo de Ciência e Responsabilidade - TCR assinado;

IX - plano de entregas da unidade: instrumento de gestão que tem por objetivo planejar as entregas da unidade de execução, contendo suas metas, prazos, demandantes e destinatários;

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;

XI - Rede PGD: é o grupo de representantes de órgãos e entidades da administração pública federal junto ao Comitê de que trata o art. 31 desta Instrução Normativa Conjunta;

XII - Termo de Ciência e Responsabilidade (TCR) instrumento de gestão por meio do qual a chefia da unidade de execução e o interessado pactuam as regras para participação no PGD;

XIII - time volante: é aquele composto por participantes de unidades diversas com objetivo de atuar em projetos específicos;

XIV - unidade instituidora: a unidade administrativa prevista no art. 4º do Decreto nº 11.072, de 2022; e

XV - unidade de execução: qualquer unidade da estrutura administrativa que tenha plano de entregas pactuado.

(...)

Art. 17. O ciclo do PGD é composto pelas seguintes fases:

I - elaboração do plano de entregas da unidade de execução;

II - elaboração e pactuação dos planos de trabalho dos participantes;

III - execução e monitoramento dos planos de trabalho dos participantes;

IV - avaliação dos planos de trabalho dos participantes; e

V - avaliação do plano de entregas da unidade de execução.

Art. 18. A unidade de execução deverá ter plano de entregas contendo, no mínimo:

I - a data de início e a de término, com duração máxima de um ano; e

II - as entregas da unidade de execução com suas respectivas metas, prazos, demandantes e destinatários.

§ 1º O plano de entregas deverá ser aprovado pelo nível hierárquico superior ao da chefia da unidade de execução, o qual deverá ser informado sobre eventuais ajustes.

§ 2º Os planos de trabalho dos participantes afetados por ajustes no plano de entregas deverão ser repactuados.

(...)

Art. 20. Ao longo da execução do plano de trabalho, o participante registrará:

I - a descrição dos trabalhos realizados; e

II - as ocorrências que possam impactar o que foi inicialmente pactuado.

§ 1º O registro de que trata o caput deverá ser realizado:

I - em até dez dias após o encerramento do plano de trabalho, quando este tiver duração igual ou inferior a trinta dias; ou

II - mensalmente, até o décimo dia do mês subsequente, quando o plano de trabalho tiver duração maior que trinta dias.

§ 2º O plano de trabalho do participante será monitorado pela chefia da unidade de execução, podendo haver ajustes e repactuação a qualquer momento.

§ 3º A critério da chefia da unidade de execução, o TCR poderá ser ajustado para atender às condições necessárias para melhor execução do plano de trabalho, nos termos do art. 17.

Art. 21. A chefia da unidade avaliará a execução do plano de trabalho do participante, considerando:

I - a realização dos trabalhos conforme pactuado;

II - os critérios para avaliação das contribuições previamente definidos, nos termos do inciso IV do caput do art. 19 desta Instrução Normativa Conjunta;

III - os fatos externos à capacidade de ação do participante e de sua chefia que comprometeram parcial ou integralmente a execução dos trabalhos pactuados;

IV - o cumprimento do TCR; e

V - as ocorrências registradas pelo participante ao longo da execução do plano de trabalho.

Art. 22. O nível hierárquico superior ao da chefia da unidade de execução avaliará o cumprimento do plano de entregas da unidade, considerando:

I - a qualidade das entregas;

II - o alcance das metas;

III - o cumprimento dos prazos; e

IV - as justificativas nos casos de descumprimento de metas e atrasos.

§ 1º A avaliação de que trata o caput deverá ocorrer em até trinta dias após o término do plano de entregas, considerando a seguinte escala:

I - excepcional: plano de entregas executado com desempenho muito acima do esperado;

II - alto desempenho: plano de entregas executado com desempenho acima do esperado;

III - adequado: plano de entregas executado dentro do esperado;

IV - inadequado: plano de entregas executado abaixo do esperado; e

V - plano de entregas não executado.

(...)

Art. 25. Compete às chefias das unidades de execução:

I - elaborar e monitorar a execução do plano de entregas da unidade;

II - selecionar os participantes, nos termos dos artigos 13 e 14 desta Instrução Normativa Conjunta;

III - pactuar o TCR;

IV - pactuar, monitorar e avaliar a execução dos planos de trabalho dos participantes;

V - registrar, no sistema de controle de frequência do órgão ou entidade, os códigos de participação em PGD e os casos de licenças e afastamentos relativos aos seus subordinados;

VI - promover a integração e o engajamento dos membros da equipe em todas as modalidades e regimes adotados;

VII - dar ciência à unidade de gestão de pessoas do seu órgão ou entidade quando não for

possível se comunicar com o participante por meio dos canais previstos no TCR e no escritório digital;

VIII - definir a disponibilidade dos participantes para serem contatados; e

IX - desligar os participantes.

Parágrafo único. As competências previstas no caput poderão ser delegadas à chefia imediata do participante, salvo a prevista no inciso I.

Destacamos

23. Neste ponto, cabe destacar que os instrumentos que definem o acordo para adesão, planejamento, controle e monitoramento do Programa de Gestão e Desempenho são o Termo de Ciência e Responsabilidade - TCR e o Plano de Trabalho, tendo a Portaria como ato de instituição que regulamenta critérios e procedimentos, bem com a execução de atividades por meio de pactuação específica, de forma a normatizar e gerir o planejamento de entregas e a gestão por resultados. Ou seja, o servidor ou servidora que aderir ao Programa de Gestão se dispõe a cumprir o disposto no TCR e em seu plano de trabalho e a exercer as atividades de modo regular, a fim de que possa cumprir as metas nele pactuadas.

24. Além disso, o cumprimento das metas e obrigações estipuladas no plano de trabalho deverá ser controlado e analisado pelo dirigente da unidade, o qual, no caso de descumprimento, tem o dever de proceder à adequação das metas, dos prazos e das atividades constantes do plano de trabalho do participante, inclusive para registro das justificativas em caso de descumprimento de metas e atrasos constatados, para que certifique-se de que o não atingimento das metas decorreu da ausência efetiva da prestação de serviços por determinado período.

25. Nesse contexto, verifica-se que os normativos retrocitados contém dispositivos para o monitoramento do desempenho, a exemplo do Plano de Trabalho estabelecido no Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, que regulamenta os critérios e procedimentos gerais a serem observados para a realização das avaliações de desempenho individual e institucional para fins de pagamento das gratificações de desempenho que regulamenta, e assevera a necessidade da definição e consequente monitoramento de metas utilizadas como parâmetros que visem a aferir tanto o desempenho individual quanto a qualidade dos serviços relacionados à atividade finalística do órgão ou entidade. Vejamos:

Art. 2º Para efeito de aplicação do disposto neste Decreto, ficam definidos os seguintes termos:

I - avaliação de desempenho: monitoramento sistemático e contínuo da atuação individual do servidor e institucional dos órgãos e das entidades de lotação dos servidores integrantes dos planos de cargos e de carreiras abrangidos pelo art. 1º, tendo como referência as metas globais e intermediárias destas unidades;

II - unidade de avaliação: o órgão ou a entidade como um todo, um subconjunto de unidades administrativas de um órgão ou entidade que execute atividades de mesma natureza, ou uma unidade isolada, conforme definido no ato de que trata o **caput** do art. 7º, a partir de critérios geográficos, de hierarquia organizacional ou de natureza de atividade;

III - equipe de trabalho: conjunto de servidores que faça jus a uma das gratificações de desempenho de que trata o art. 1º, em exercício na mesma unidade de avaliação;

IV - ciclo de avaliação: período de doze meses considerado para realização da avaliação de desempenho individual e institucional, com vistas a aferir o desempenho dos servidores alcançados pelo art. 1º e do órgão ou da entidade em que se encontrem em exercício; e

V - plano de trabalho: documento em que serão registrados os dados referentes a cada etapa do ciclo de avaliação, observado o disposto no art. 6º.

(...)

Art. 4º A avaliação de desempenho individual será feita com base em critérios e fatores que reflitam as competências do servidor, aferidas no desempenho individual das tarefas e atividades a ele atribuídas.

§ 1º Na avaliação de desempenho individual, além do cumprimento das metas de desempenho individual, deverão ser avaliados os seguintes fatores mínimos:

I - produtividade no trabalho, com base em parâmetros previamente estabelecidos de qualidade e produtividade;

II - conhecimento de métodos e técnicas necessários para o desenvolvimento das atividades referentes ao cargo efetivo na unidade de exercício;

III - trabalho em equipe;
IV - comprometimento com o trabalho; e
V - cumprimento das normas de procedimentos e de conduta no desempenho das atribuições do cargo.

§ 2º Além dos fatores mínimos de que trata o § 1º, o ato a que se refere o **caput** do art. 7º poderá incluir, entre os fatores mínimos a serem avaliados, um ou mais dos seguintes fatores:

I - qualidade técnica do trabalho;
II - capacidade de autodesenvolvimento;
III - capacidade de iniciativa;
IV - relacionamento interpessoal; e
V - flexibilidade às mudanças.

(...)

Art. 6º O plano de trabalho a que se refere o § 6º do art. 5º deverá conter, no mínimo:

I - as ações mais representativas da unidade de avaliação;

II - as atividades, projetos ou processos em que se desdobram as ações;

III - as metas intermediárias de desempenho institucional e as metas de desempenho individual propostas;

IV - os compromissos de desempenho individual e institucional, firmados no início do ciclo de avaliação entre o gestor, a equipe e cada integrante da equipe, a partir das metas institucionais de que tratam os incisos I e II do § 1º do art. 5º;

V - os critérios e procedimentos de acompanhamento do desempenho individual e institucional de todas as etapas ao longo do ciclo de avaliação, sob orientação e supervisão do gestor e da Comissão de Acompanhamento de que trata o art. 23;

VI - a avaliação parcial dos resultados obtidos, para subsidiar ajustes no decorrer do ciclo de avaliação; e

VII - a apuração final do cumprimento das metas e demais compromissos firmados de forma a possibilitar o fechamento dos resultados obtidos em todos os componentes da avaliação de desempenho.

Parágrafo único. O plano de trabalho deverá abranger o conjunto dos servidores em exercício na unidade de avaliação, devendo cada servidor individualmente estar vinculado à pelo menos uma ação, atividade, projeto ou processo.

Art. 7º Os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional e de atribuição das gratificações de desempenho regulamentadas por este Decreto serão estabelecidos em ato do dirigente máximo do órgão ou entidade ou do Ministro de Estado ao qual o órgão ou entidade esteja vinculado, observada a legislação específica de cada gratificação de desempenho referida no art. 1º.

Parágrafo único. O ato a que se refere o **caput** deverá conter:

I - os critérios, as normas, os procedimentos, os mecanismos de avaliação e os controles necessários à implementação da gratificação;

II - a identificação do responsável pela observância dos critérios e procedimentos gerais e específicos de avaliação de desempenho em cada unidade de avaliação;

III - a data de início e término do ciclo de avaliação, o prazo para processamento das avaliações e a data a partir da qual os resultados da avaliação gerarão efeitos financeiros;

IV - os fatores a serem aferidos na avaliação de desempenho individual;

V - o peso relativo do cumprimento de metas e de cada fator, referidos no art. 4º, e de cada conceito, referido nos §§ 3º e 4º do art. 4º, na composição do resultado final da avaliação de desempenho individual;

VI - os indicadores de desempenho institucional;

VII - a metodologia de avaliação a ser utilizada, abrangendo os procedimentos que irão compor o processo de avaliação, a seqüência em que serão desenvolvidos e os responsáveis pela sua execução;

VIII - os procedimentos relativos ao encaminhamento de recursos por parte do servidor avaliado;

IX - as unidades da estrutura organizacional do órgão ou entidade qualificadas como unidades de avaliação; e

X - a sistemática de estabelecimento das metas, da sua quantificação e revisão a cada ano.

Art. 8º As gratificações de desempenho regulamentadas por este Decreto serão pagas

observados o limite máximo de cem pontos e o mínimo de trinta pontos por servidor, correspondendo cada ponto, em seus respectivos níveis, classes e padrões, aos valores estabelecidos em lei, respeitada a seguinte distribuição:

I - até vinte pontos serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho individual; e

II - até oitenta pontos serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho institucional.

Art. 9º Os valores a serem pagos a título de gratificação de desempenho serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto estabelecido em lei, observados, conforme o caso, o nível, a classe e o padrão em que se encontra posicionado o servidor.

Art. 10. As avaliações de desempenho individual e institucional serão apuradas anualmente e produzirão efeitos financeiros mensais por igual período.
(...)

Art. 12. As avaliações de desempenho individual e institucional serão utilizadas como instrumento de gestão, com a identificação de aspectos do desempenho que possam ser melhorados por meio de oportunidades de capacitação e aperfeiçoamento profissional.

26. Verifica-se, assim, que o impacto remuneratório por ocasião do resultado do desempenho do servidor já é prática adotada no âmbito da Administração Pública Federal, em conjunto com o alcance das metas do órgão ou entidade, a exemplo do resultado das avaliações de desempenho para fins de pagamento das gratificações de desempenho, a exemplo daquelas regulamentadas pela Decreto nº 7.133, de 2010. As parcelas individual e institucional dependem do resultado da avaliação de desempenho do servidor e do alcance das metas institucionais pactuados para o ciclo avaliativo determinado. Dessa forma, caso o servidor não alcance a pontuação máxima de 20 pontos destinada ao resultado da avaliação individual ou o resultado da avaliação instituição não alcance a pontuação máxima de 80 pontos, a GD será paga de forma proporcional ao resultado alcançado, conforme dispõe o art. 3º: "*os valores referentes às gratificações de desempenho referidas no art. 1º serão atribuídos aos servidores que a elas fazem jus em função do alcance das metas de desempenho individual e do alcance das metas de desempenho institucional do órgão ou entidade de lotação do servidor.*"

27. Ademais, nos casos das gratificações de desempenho regulamentadas por esse Decreto, a consequência pela obtenção de resultado inferior a cinquenta pontos, em duas avaliações individuais consecutivas, será a submissão do servidor a processo de capacitação, de responsabilidade do órgão ou entidade de lotação, além da adoção de medidas "*que possam propiciar a melhoria do desempenho do servidor.*"

28. De todo o exposto, observa-se que o Programa de Gestão e Desempenho foi concebido para ser inteiramente pautado pela ótica das entregas e do atingimento de metas estabelecidas, sendo que, no caso de descumprimento de metas pactuadas, associadas a saldo de horas trabalhadas insuficientes, como é o caso ora analisado, tem-se que a regra é pela adequação das metas e prazos ou possível redistribuição das atividades constantes do plano de trabalho do servidor, cumprindo o disposto no parágrafo único do art. 11, do Decreto 11.072, de 2022, haja vista que o programa de gestão estabelece-se com base na produtividade e resultados em substituição ao controle de pontualidade e assiduidade.

29. Depreende-se que aquele que participa de PGD não será penalizado com desconto remuneratório posto que o Programa de Gestão está acautelado na concepção de fomentar a melhoria na produtividade e eficiência e o consequente aprimoramento da gestão por resultados e incentivo a adoção de métodos mais modernos de gestão de pessoas, com a implementação de sistema informatizado para controle, gestão de metas e divulgação de resultados. Ocorre perda remuneratória nos casos em que for comprovado o insuficiente desempenho dentro do ciclo de avaliação promovido.

30. Deste modo e em resposta ao questionamento formulado, conclui-se, com amparo nas normas e entendimentos acima expostos, que na ocorrência do descumprimento de metas não há previsão legal para que ocorra o desconto remuneratório, mas sim a adequação do plano de trabalho com ajuste para a repactuação de entregas e prazos e, em medida derradeira e discricionária da autoridade máxima, o

desligamento do participante do PGD.

CONCLUSÃO

31. Ante o exposto e apresentadas as análises destacadas, esta Secretaria de Gestão de Pessoas - SGP/MGI adota o seguinte posicionamento em relação aos questionamentos formulados na presente demanda:

a) Os entendimentos esposados na Nota Técnica SEI nº 42980/2020/ME permanecem vigentes? Se sim, como aplicar os institutos da compensação e/ou descontos remuneratórios em face de servidores que descumpriram/descumprem as metas pactuadas? Há necessidade de encaminhar tais casos à unidade correccional?

A Nota Técnica SEI nº 42980/2020/ME permanece vigente. Todavia, para a questão relativa ao participante do PGD, caso ocorra o descumprimento de metas não há previsão legal para que se promova o desconto remuneratório, mas sim a adequação do plano de trabalho com ajuste para a repactuação de entregas e prazos e, em medida derradeira e discricionária da autoridade máxima, a exclusão do participante do PGD. Não há aplicabilidade do art. 44, da 8.112, de 1990, posto que o Programa de Gestão e Desempenho é norteado pela produtividade, onde se fixa que o controle de pontualidade e assiduidade, dentro no escopo do Programa de Gestão, é substituído pelo controle de entregas para a gestão de resultados.

Cabe ao órgão de exercício do servidor ou servidora examinar e se certificar se, de fato, não houve o cumprimento das metas pactuadas no Plano de Trabalho, a fim de justificar a adoção de medidas como o desligamento do Programa de Gestão.

No caso de desligamento do PGD, infere-se que o servidor ou servidora, ao retornar ao controle de frequência para fins de constatação da assiduidade, estará sujeito às medidas previstas nos arts. 44, 117, 127, 128 e 129, da Lei nº 8.112, de 1990 e ao devido processo legal, que pode culminar no encaminhamento à unidade correccional com base nos arts. 143 a 146 da mesma, aplicando-se, no que couber, ao exame das faltas/ausências, o entendimento exarado nos termos da Nota Técnica nº 2077/2016-MP:

8. Isso se deve ao fato de que, se para o legislador, eventos não previsíveis ou evitáveis e para os quais não concorreram os servidores ou a Administração para que ocorressem, como é o caso dos eventos de caso fortuito e força maior que levem à ausência do servidor, somente serão consideradas como de efetivo exercício se compensados, desarrazoado sob o aspecto de aplicação das normas considerar faltas não compensadas ou compensadas parcialmente, como se de efetivo exercício fossem.

9. Apesar disso, com sustentação no que prescreve o inciso I do art. 44 sob exame, o fato de uma falta não ter sido compensada pelo servidor não a transforma em falta injustificada, já que o que caracteriza a justificativa da falta não é a compensação, tampouco o desconto remuneratório, e sim a avaliação da chefia imediata acerca da motivação apresentada pelo servidor para justificar a ausência ou falta.

10. Em prosseguimento, quanto às ausências injustificadas, essas por certo constituem-se violação do dever de assiduidade ao qual está vinculado o servidor público, levando à perda da remuneração referente ao período de ausência, bem como, por via de consequência lógica, já que injustificadas, não podendo ser consideradas como período de efetivo exercício, condição reservada para as faltas justificadas e compensadas integralmente.

b) No caso dos participantes que descumprem as metas pactuadas no PGD, não é possível a utilização análoga de compensação, nos casos em que couberem, faltas e atrasos, com os devidos descontos remuneratórios, aplicando-se o art. 44 da Lei nº 8.112, de 1990?

Conforme entendimento manifestado na alínea "a", caso ocorra o descumprimento de metas o consulente deve promover a adequação do plano de trabalho com ajuste para a repactuação de entregas e prazos e, em medida derradeira e discricionária da autoridade máxima, a exclusão do participante do PGD. Não há aplicabilidade do art. 44, da Lei nº 8.112, de 1990, posto que o Programa de Gestão e

Desempenho é norteado pela produtividade, onde o controle de pontualidade e assiduidade, dentro do seu escopo é substituído pelo controle de entregas para a gestão de resultados.

c) No caso das metas que não foram atingidas, caberia a compensação e/ou a restituição de valores por parte do participante do PG, em equivalência de horas?

Repisa-se que, caso ocorra o descumprimento de metas, o órgão ou entidade deve promover a adequação do plano de trabalho com ajuste para a repactuação de entregas e prazos. A compensação deve ocorrer, não em equivalência de horas, mas de entregas que deverão ser repactuadas no Plano de Trabalho.

A regra é pela adequação das metas e prazos ou possível redistribuição das atividades constantes do seu plano de trabalho, cumprindo o disposto no parágrafo único do art. 11, do Decreto 11.072, de 2022, haja vista que o programa de gestão estabelece-se com base na produtividade e resultados em substituição ao controle de pontualidade e assiduidade, tal como prevê o art. 3º, § 1º do mesmo Decreto.

O não cumprimento de metas, por si só, não justifica o desligamento do Programa de Gestão, mas há que se firmar acordo de compensação pelas horas não trabalhadas e, caso o servidor ou servidora não venha a compensá-las, haverá, em tese, motivação para o desligamento do Programa de Gestão por descumprimento do Plano de Trabalho.

d) Com relação às demais consequências que os participantes sofrerão em decorrência da exclusão do PG, já há orientação sobre tais consequências ou estas serão definidas de acordo com a autonomia de cada órgão ou entidade?

Esta Secretaria de Gestão de Pessoas - SGP/MGI editará norma para regulamentação do Programa de Gestão e Desempenho no âmbito da gestão de pessoas, conforme disposição contida no art. 16 do Decreto nº 11.072, de 2022. Até que tal ato seja editado e para dirimir dúvidas e emitir orientações acerca da aplicação da legislação de pessoal, adequa-se a consulta ao disposto na Portaria SGP/SEDGG/ME nº 11.295, de 2022, conforme previsto no inciso I, do § 1º, do art. 31, da Instrução Normativa SGP-SEGES nº 24, de 2023:

Art. 31. Fica instituído o Comitê Executivo do PGD - CPGD, no âmbito do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos - MGI, para fins de coordenar o cumprimento do disposto no art. 16 do Decreto nº 11.072, de 2022.

§ 1º Caberá ao CPGD:

I- dirimir dúvidas e emitir orientações necessárias à execução do disposto nesta Instrução Normativa Conjunta e no Decreto nº 11.072, de 2022, excetuadas aquelas que envolverem exclusivamente matéria de gestão de pessoas, para as quais se aplicará o disposto na Portaria SGP/SEDGG/ME nº 11.265/2022;

(destacamos)

32. Após análise, sugere-se a restituição dos autos à Gerência de Recursos Humanos, da Agência Nacional de Saúde Suplementar - GERH/ANS, para conhecimento e providências que entender pertinentes.

À consideração superior.

Documento assinado eletronicamente

CLÁUDIA REZENDE MEDEIROS PASSETTO

Agente Administrativo

De acordo. À consideração da Diretoria de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoas.

Documento assinado eletronicamente

CLEONICE SOUSA DE OLIVEIRA

Coordenadora-Geral

De acordo. À consideração da Secretaria de Gestão de Pessoas.

Documento assinado eletronicamente

DELCIENE APARECIDA OLIVEIRA PEREIRA

Diretora Substituta

De acordo. Restitua-se os autos à Gerência de Recursos Humanos, da Agência Nacional de Saúde Suplementar - GERH/ANS, na forma proposta.

Documento assinado eletronicamente

SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS



Documento assinado eletronicamente por **Delciene Aparecida Oliveira Pereira, Diretor(a) Substituto(a)**, em 23/10/2023, às 18:28, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Cláudia Rezende Medeiros Passetto, Agente Administrativo**, em 24/10/2023, às 08:04, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Cleonice Sousa De Oliveira, Coordenador(a)-Geral**, em 24/10/2023, às 09:25, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Jose Celso Cardoso Junior, Secretário(a)**, em 24/10/2023, às 13:49, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.economia.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **37427343** e o código CRC **817D6815**.

ANEXO I

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, DESENVOLVIMENTO E GESTÃO
Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações do Trabalho no Serviço Público
Departamento de Normas e Benefícios do Servidor
Coordenação-Geral de Aplicação das Normas

Nota Técnica nº 2077/2016-MP

Assunto: Consulta. Compensação de horário nas ocorrências de faltas consideradas justificadas.

Referência: Processo nº 05210.000718/2016-10

SUMÁRIO EXECUTIVO

1. A Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas do Ministério da Educação - CGGP/MEC, na condição de órgão setorial do SIPEC, encaminhou a esta Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações do Trabalho no Serviço Público-SEGRT o Ofício nº 27/2016/DAJ/COLEP/CGGP/SAA-MEC, no qual solicita manifestação acerca da compensação de horário nas situações de faltas consideradas justificadas.

ANÁLISE

2. Na referida consulta, a CGGP/MEC relata situação em tese de não compensação integral de ausências consideradas justificadas e, ao final, solicita pronunciamento acerca dos seguintes questionamentos pontuais:

I- As faltas justificadas que ensejam compensação de horas por parte do servidor, tornam-se injustificadas diante da não compensação prevista na lei?

II - caso a falta justificada e não compensada passe a ser considerada falta injustificada como ficará a situação do servidor, uma vez que a falta justificada é considerada como de efetivo exercício e a falta não justificada não é considerada como de efetivo exercício?

III - Como proceder caso a falta justificada seja parcialmente compensada?

IV - Para considerar a falta como justificada, seria razoável determinar que a chefia imediata consigne em documento o fato ocorrido com o servidor, ou o simples acatamento pela chefia seria suficiente.

3. Sobre o mérito, aquele setorial, conforme descrito no item 11 do Ofício nº 27/2016/DAJ/CCOLEP/CGGP/SAA-MEC, entende que a falta justificada não compensada, manteria a condição de justificada, porém, estaria sujeita ao desconto proporcional na remuneração, relativo às horas de ausência.

4. É o que se tem a relatar. Passa-se à aplicação das normas de regência do tema, as quais citamos para melhor compreensão das respostas.

(...)

Art. 19. Os servidores cumprirão jornada de trabalho fixada em razão das atribuições pertinentes aos respectivos cargos, respeitada a duração máxima do trabalho semanal de quarenta horas e observados os limites mínimo e máximo de seis horas e oito horas diárias, respectivamente. ([Redação dada pela Lei nº 8.270, de 17.12.91](#))

(...)

Art. 44. O servidor perderá:

I - a remuneração do dia em que faltar ao serviço, sem motivo justificado; ([Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97](#))

II - a parcela de remuneração diária, proporcional aos atrasos, ausências justificadas, ressalvadas as concessões de que trata o art. 97, e saídas antecipadas, salvo na hipótese de compensação de horário, até o mês subsequente ao da ocorrência, a ser estabelecida pela chefia imediata. ([Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97](#))

Parágrafo único. As faltas justificadas decorrentes de caso fortuito ou de força maior poderão ser compensadas a critério da chefia imediata, sendo assim consideradas como efetivo exercício. ([Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97](#))

(...)

Art. 97. Sem qualquer prejuízo, poderá o servidor ausentar-se do serviço: ([Redação dada pela Medida provisória nº 632, de 2013](#))

I - por 1 (um) dia, para doação de sangue.

II - pelo período comprovadamente necessário para alistamento ou recadastramento eleitoral, limitado, em qualquer caso, a 2 (dois) dias; ([Redação dada pela Lei nº 12.998, de 2014](#))

III - por 8 (oito) dias consecutivos em razão de :

a) casamento;

b) falecimento do cônjuge, companheiro, pais, madrasta ou padrasto, filhos, enteados, menor sob guarda ou tutela e irmãos.

(...)

5. De saída pode-se perceber que, a análise sistemática dos dispositivos supra aponta para a conclusão de que os atrasos, as ausências justificadas e injustificadas estão todos sujeitos ao desconto proporcional da remuneração, sendo somente as ausências constantes do art. 97 da Lei nº 8.112, de 1990, invariavelmente, remuneradas e consideradas como de efetivo exercício.

6. Então, à luz dessa conclusão, as **faltas justificadas** - *aqui entendidas como aquelas que, diante dos princípios da Administração, especialmente os da moralidade, legalidade e razoabilidade, são aceitas pela chefia imediata como tal, e por isso aptas à compensação respectiva, até o mês subsequente ao da ocorrência do fato*- quando **integralmente compensadas**, não ensejarão desconto na remuneração e serão consideradas como de efetivo exercício.

7. Todavia, da inteligência do parágrafo único do art. 44 da Lei nº 8.112, de 1990, em relação às **faltas justificadas, todavia, não compensadas ou compensadas parcialmente**, não serão consideradas como de efetivo exercício, e ocasionarão o respectivo desconto na remuneração.

8. Isso se deve ao fato de que, se para o legislador, eventos não previsíveis ou evitáveis e para os quais não concorreram os servidores ou a Administração para que ocorressem, como é o caso dos eventos de caso fortuito e força maior que levem à ausência do servidor, somente serão consideradas como de efetivo exercício se compensados, desarrazoado sob o aspecto de aplicação das normas considerar faltas não compensadas ou compensadas parcialmente, como se de efetivo exercício fossem.

9. Apesar disso, com sustentação no que prescreve o inciso I do art. 44 sob exame, o fato de uma falta não ter sido compensada pelo servidor não a transforma em falta injustificada, já que o que caracteriza a justificativa da falta não é a compensação, tampouco o desconto remuneratório, e sim a avaliação da chefia imediata acerca da motivação apresentada pelo servidor para justificar a ausência ou falta.

10. Em prosseguimento, quanto às ausências injustificadas, essas por certo constituem-se violação do dever de assiduidade ao qual está vinculado o servidor público, levando à perda da remuneração referente ao período de ausência, bem como, por via de consequência lógica, já que injustificadas, não podendo ser consideradas como período de efetivo exercício, condição reservada para as faltas justificadas e compensadas integralmente.

CONCLUSÃO

11. Em conclusão, com base no que se delineou acima, responde-se ao órgão consulente:

I- As faltas justificadas que ensejam compensação de horas por parte do servidor, tornam-se injustificadas diante da não compensação prevista na lei?

Resposta: Não. As faltas que foram consideradas justificadas pela chefia imediata, compensadas ou não, serão sempre justificadas. Entretanto, não podem ser consideradas como período de efetivo exercício para os fins funcionais, situação reservada às faltas justificadas compensadas integralmente.

II - Caso a falta justificada e não compensada passe a ser considerada falta injustificada como ficará a situação do servidor, uma vez que a falta justificada é considerada como de efetivo exercício e a falta não justificada não é considerada como de efetivo exercício?

Resposta: A falta justificada não compensada não passa a ser injustificada, conforme abordado neste expediente.

III - Como proceder caso a falta justificada seja parcialmente compensada?

Resposta: Proceder ao respectivo desconto (proporcional) na remuneração.

IV - Para considerar a falta como justificada, seria razoável determinar que a chefia imediata consigne em documento o fato ocorrido com o servidor, ou o simples acatamento pela chefia seria suficiente?

Resposta: A legislação não determina a forma como deve ser materializada a justificativa, a análise do chefe imediato sobre as razões apresentadas pelo servidor ou mesmo quanto à forma que se deve ofertar à proposta de compensação quando das ausências ou atrasos, o que leva a crer que tais procedimentos estão na seara de gestão de pessoas do chefe imediato. Entretanto, caso o órgão entenda gerencialmente necessário e relevante que tais procedimentos devam ser documentados, entende-se pertinente tal conduta.

12. Pelo exposto, com as considerações técnicas acima, que basearam-se na

interpretação sistemática dos arts. 19, 44 e 97 da Lei nº 8.112, de 1990, propõe-se o retorno dos autos à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas do Ministério da Educação.

ANA CRISTINA SÁ TELES D'ÁVILA
Coordenadora-Geral de Aplicação das Normas

De acordo. À aprovação do Senhor Secretário de Gestão de Pessoas e Relações do Trabalho no Serviço Público, considerando o ineditismo da orientação.

RENATA VILA NOVA DE MOURA
Diretora do Departamento de Normas e Benefícios do Servidor

Aprovo. Encaminhe-se à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas do Ministério da Educação, na forma proposta.

AUGUSTO AKIRA CHIBA
Secretário de Gestão de Pessoas e Relações do Trabalho no Serviço Público



Documento assinado eletronicamente por **RENATA VILA NOVA DE MOURA, Diretora do Departamento de Normas e Benefícios do Servidor**, em 11/01/2017, às 19:51.



Documento assinado eletronicamente por **ANA CRISTINA SA TELES DAVILA, Coordenadora-Geral de Aplicação das Normas**, em 12/01/2017, às 09:55.



Documento assinado eletronicamente por **AUGUSTO AKIRA CHIBA, Secretário de Gestão de Pessoas e Relações do Trabalho no Serviço Público**, em 12/01/2017, às 18:32.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site [<https://seimp.planejamento.gov.br/conferir>], informando o código verificador **1392846** e o código CRC **07038672**.

ANEXO II



Nota Técnica SEI nº 173/2021/ME

Assunto: Consulta sobre a possibilidade de desconto em folha de pagamento dos servidores participantes do Programa de Gestão.

Referência: Processo SEI nº 14021.129261/2020-29

SUMÁRIO EXECUTIVO

1. Trata-se de consulta formalizada pelo Ministério do Desenvolvimento Regional (MDR) acerca da possibilidade de desconto remuneratório aos participantes de programa de gestão que não alcançarem as metas previamente acordadas, por meio da aplicação, por analogia, do art. 44 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

ANÁLISE

2. Por meio do Ofício nº 391/2020/CGGP/DA/Secog/SE-MDR (8554648), o Ministério do Desenvolvimento Regional (MDR) encaminhou a Nota Técnica nº 78/2020/DLAS/CDAS/CGGP/DA/Secog/SE-MDR (8554649), com o objetivo de formalizar consulta a esta Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal (SGP) acerca da possibilidade de desconto em folha de pagamento dos servidores participantes do programa de gestão.

3. Sobre o assunto, alega o requerente que o normativo que dispõe sobre o programa de gestão não menciona a possibilidade de desconto remuneratório pelo descumprimento de metas e traça um paralelo com o art. 44 da Lei nº 8.112, de 1990, o qual dispõe:

Art. 44. O servidor perderá:

I - a remuneração do dia em que faltar ao serviço, sem motivo justificado; (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

II - a parcela de remuneração diária, proporcional aos atrasos, ausências justificadas, ressalvadas as concessões de que trata o art. 97, e saídas antecipadas, salvo na hipótese de compensação de horário, até o mês subsequente ao da ocorrência, a ser estabelecida pela chefia imediata. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Parágrafo único. As faltas justificadas decorrentes de caso fortuito ou de força maior poderão ser compensadas a critério da chefia imediata, sendo assim consideradas como efetivo exercício. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

4. A consulta em comento foi encaminhada a esta Secretaria, na qualidade de Órgão Central do Sipec, que detém competência para conferir aplicação uniforme da legislação de pessoal civil no âmbito da Administração Pública Federal, com os seguintes questionamentos e respectivos entendimentos, em observância ao que determina a ON nº 7, de 2012:

12. Nesse sendo, se fizermos uma correlação de horas não cumpridas no art. 44 Lei nº 8.112/1990 com metas não alcançadas no Programa de Gestão, surgem os seguintes questionamentos:

- a) É possível o desconto em folha de pagamento dos servidores participantes do Programa de Gestão, no caso de descumprimento de meta estabelecida no Plano de Trabalho da unidade.
- b) Em caso positivo, como se daria esse desconto, poderia ser de forma proporcional ao cumprimento de meta. Por exemplo, o servidor que cumpriu 90% da meta proposta faria jus a 90% da remuneração.
- c) E quando o servidor apresenta zero de produção no mês, isso ensejaria outras medidas, como processo administrativo disciplinar.

13. Assim, o posicionamento desta Pasta é no sentido de que é possível desconto em folha de pagamento dos servidores participantes do Programa de Gestão, no caso de descumprimento de meta estabelecida no Plano de Trabalho da unidade, proporcional ao cumprimento da meta.

5. De saída, premente esclarecer que a consulta formulada teve como referência as disposições constantes da IN nº 1, de 2018. Contudo, com o início da vigência da Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020 (IN nº 65, de 2020), e a conseqüente revogação da IN nº 1, de 2018, os aspectos relacionados a orientações, critérios e procedimentos gerais concernentes à implementação programa de gestão nos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipeç passaram a reger-se pela IN nº 65, de 2020, adotada, portanto, como base legal para o entendimento ora apresentado.

6. Sobre o assunto, inicialmente, esclarecemos que a IN nº 65, de 2020, estabelece, em seu art. 13, que os participantes do programa de gestão deverão assinar plano de trabalho no qual conste as atividades a serem desenvolvidas com as respectivas metas a serem alcançadas expressas em horas equivalentes.

7. Adicionalmente, o § 2º do referido artigo dispõe sobre a possibilidade de redefinição das metas do participante por necessidade do serviço, pela respectiva chefia imediata, na hipótese de surgimento de demanda prioritária cujas atividades não tenham sido previamente acordadas.

8. Ato contínuo, o art. 22, VIII, estabelece que o participante do programa de gestão deverá "*comunicar ao chefe imediato a ocorrência de afastamentos, licenças ou outros impedimentos para eventual adequação das metas e prazos ou possível redistribuição do trabalho*".

9. Do mesmo modo, o § 4º do dispositivo legal em comento determina que "*as metas semanais não poderão superar o quantitativo de horas da jornada semanal de trabalho do participante no programa de gestão*".

10. Verifica-se, portanto, da leitura dos dispositivos citados, que a norma que disciplina a implementação do programa de gestão nos órgãos e entidades da Administração Pública Federal estabelece medidas suficientes para evitar o descumprimento de metas pelo participante, de maneira não justificada.

11. Em primeiro lugar, as metas definidas para os participantes devem corresponder às respectivas jornadas de trabalho, razão pela qual, via de regra, espera-se o seu adequado cumprimento. Ademais, a norma prevê que a ocorrência de afastamentos, licenças ou outros impedimentos a que o participante esteja sujeito permite a readequação das metas, de forma a não ocasionar o seu descumprimento sem que o participante tenha dado causa, por dolo; além disso, também por necessidade do serviço é possível a redefinição das metas, a critério da chefia imediata.

12. Assim sendo, verifica-se que a norma já prevê hipóteses de redefinição das metas de forma a evitar seu descumprimento, razão pela qual eventual ocorrência deste deverá ensejar o desligamento do participante.

13. Dito isso, impende salientar que o art. 19 da citada norma, que dispõe sobre as hipóteses de desligamento do programa de gestão, determina, de forma taxativa, a sanção aplicável na hipótese de descumprimento de metas pelo participante. Veja-se o que dispõe a norma sobre o assunto:

Art. 19. O dirigente da unidade deverá desligar o participante do programa de gestão:
(...)

III - pelo descumprimento das metas e obrigações previstas no plano de trabalho a que

se refere o art. 13 e do termo de ciência e responsabilidade;
(...)

14. Por oportuno, convém destacar posicionamento da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional, manifestado por meio do Parecer n. 00657/2020/PGFN/AGU:

30. (...) nos termos do §6º do art. 6º do Decreto nº 1.590, de 1995, os servidores envolvidos no programa de gestão ficam dispensados do controle de assiduidade, o que aparenta indicar que a participação no programa já supre o requisito de cumprimento da jornada de trabalho. Ademais, **o não cumprimento das metas estipuladas no plano de trabalho não pode ocasionar desconto remuneratório sem previsão legal expressa a respeito do tema**, conforme preconiza o art. 45 da Lei nº 8.112, de 1990, e art. 462 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1943: (grifos nossos)

Art. 45. Salvo por imposição **legal**, ou mandado judicial, nenhum desconto incidirá sobre a remuneração ou provento. (grifou-se)

Art. 462 - Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

15. Face ao exposto, o entendimento desta Secretaria é pela inexistência de amparo legal para desconto remuneratório na hipótese de descumprimento de metas, de maneira análoga ao art. 44, da Lei nº 8.112, de 1990, razão pela qual, inclusive, este não foi previsto na IN nº 65, de 2020.

16. Em tempo, esclarecemos que, haja vista a impossibilidade de desconto remuneratório face às razões já apresentadas, não serão oferecidas respostas aos questionamentos constantes dos itens "b" - *Em caso positivo, como se daria esse desconto, poderia ser de forma proporcional ao cumprimento de meta (...)* e "c" - *E quando o servidor apresenta zero de produção no mês, isso ensejaria outras medidas, como processo administrativo disciplinar*, por flagrante perda de objeto.

17. Por oportuno, informa-se que o programa de gestão se apresenta como um importante instrumento de administração da política de pessoal à disposição do Poder Público, a fim de possibilitar melhor gerenciamento da produtividade por meio da promoção da cultura orientada para resultados e pelo incremento da eficiência, além de proporcionar melhoria na qualidade de vida dos participantes.

18. Destaque-se que a realização do Programa de Gestão é facultativa à Administração Pública Federal e se dará em função da conveniência e do interesse do serviço como ferramenta de gestão, não se constituindo direito subjetivo do participante.

19. Por fim, premente salientar que o maior grau de discricionariedade conferido pela IN nº 65, de 2020, adveio da necessidade de dotar os órgãos e entidades integrantes do Sipec de autonomia na implementação de seus respectivos programas de gestão, sem descuidar de assegurar a prestação do serviço público; contudo, a norma não afasta o alcance e a aplicação das disposições constantes da Lei nº 8.112, de 1990, e de demais normas cabíveis a cada caso concreto.

CONCLUSÃO

20. Considerando terem sido oferecidos esclarecimentos aos questionamentos apresentados pela Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas do Ministério do Desenvolvimento Regional, sugere-se a restituição dos autos ao requerente para ciência.

À consideração superior.

ADRIANA SCHELBA DA ROCHA

Analista Técnico Administrativo

De acordo. Encaminhe-se à Diretora do Departamento de Provimento e Movimentação de Pessoal - Substituta, para deliberação.

BRUNO DE PAULA MORAES

Coordenador-Geral de Concursos e Provimento de Pessoal - Substituto

De acordo. Encaminhe-se ao Gabinete da Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal.

LUIZA DE FREITAS MAGANHI

Diretora do Departamento de Provimento e Movimentação de Pessoal - Substituta

Aprovo. Retorne-se à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas do Ministério do Desenvolvimento Regional, na forma proposta.

SECRETARIA DE GESTÃO E DESEMPENHO DE PESSOAL

Assinatura eletrônica do dirigente



Documento assinado eletronicamente por **Luiza de Freitas Maganhi, Diretor(a) Substituto(a)**, em 05/01/2021, às 11:33, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Bruno De Paula Moraes, Coordenador(a)-Geral Substituto(a)**, em 05/01/2021, às 12:13, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Adriana Schelb da Rocha, Analista Técnico-Administrativo**, em 05/01/2021, às 12:17, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Wagner Lenhart, Secretário(a)**, em 05/01/2021, às 18:22, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.economia.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **12828598** e o código CRC **8E1A61C7**.

ANEXO III



Nota Conjunta SEI nº 15/2023/SGP-MGI

Assunto: Consulta acerca do procedimento a ser adotado em caso de participação em movimento grevista e descumprimento das metas pactuadas, a possibilidade de desconto remuneratório dos dias não trabalhados em caso de descumprimento de meta, ou o desligamento do servidor do Programa de Gestão caso não atinja os limites mínimos de produtividade.

Referência: Processo SEI nº 19980.105885/2022-98.

SUMÁRIO EXECUTIVO

1. Retornam os autos da Consultoria Jurídica junto a este Ministério - Conjur/MGI, após manifestação exarada no PARECER n. 00129/2023/CGLEP/CONJUR-MGI/CGU/AGU, de 20 de julho de 2023, aprovado pelo DESPACHO n. 00852/2023/GABIN/CONJUR-MGI/CGU/AGU, de 21 de julho de 2023 (S nº 35905013), acerca da possibilidade de desconto remuneratório em decorrência de adesão a greve, em caso de descumprimento de meta, ou apenas o desligamento do servidor do Programa de Gestão caso não atinja os limites mínimos de produtividade.
2. Após análise, sugere-se a restituição dos autos ao Departamento de Gestão de Pessoas do Ministério do Trabalho e Emprego - DGP/MTE, para conhecimento e medidas subseqüentes.

ANÁLISE

3. A matéria teve origem a partir da consulta formalizada pela Diretoria de Gestão de Pessoas do Instituto Nacional do Seguro Social - DGP/INSS, por meio do Ofício nº 38/2022/DGP-INSS (S nº 25483262) que encaminhou à Secretaria-Executiva do então Ministério do Trabalho e Previdência a Nota Técnica nº 152/2022/DILAG/COLEMP/CGGP/DGP-INSS (SEI nº 25483265).
4. Após receber a referida demanda, o DGP/MTE emitiu a Nota Técnica SEI nº 1347/2022/MTP, de 9 de fevereiro de 2023 (SEI nº 28435943), da qual destacam-se os seguintes excertos:

(...)

CONCLUSÃO DO ÓRGÃO CONSULENTE AO ÓRGÃO SETORIAL ACERCA DO MÉRITO DA CONSULTA

11. A unidade seccional em questão entende que o cumprimento das atividades do servidor mediante Programa de Gestão não exclui o seu direito constitucional de participar de movimento grevista. Por outro lado, tal participação não afasta as repercussões geradas pela ocorrência, tal qual a repercussão do desconto remuneratório e a não consideração do período como "afastamento" de efetivo exercício.
12. Além disso, tendo em vista que a legislação relacionada aos descontos remuneratórios associados à ocorrência de greve é específica, conforme o Parecer nº 004/2016/CGU/AGU (28255732) e a Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME nº 54, de 2021, a seccional entende que tais normativas devem prevalecer.
13. Mas, segundo a unidade seccional, devem ser observadas as particularidades

apontadas nos itens 5 a 8 da Nota Técnica Nº 152/2022/DILAG/COLEMP/CGGP/DGF - INSS (25483265) encaminhada a esta setorial, quais sejam:

5. Todavia, a realização do trabalho mediante Programa de Gestão traz algumas particularidades que ensejam discussão e necessitam direcionamentos mais específicos, dada a ausência de previsão pontual na legislação de regência.

6. Este novo modelo de trabalho vem sendo implementado no INSS, sendo que ainda possui muitas particularidades em fase, inclusive, de adequações normativas, face ao advento do recente Decreto nº 11.072, publicado em 18 de maio do ano corrente.

7. Assim, no primeiro momento, consignamos que o servidor participante de Programa de Gestão tem as ocorrências de afastamento regularmente registradas em sua frequência, como é o caso de férias, licença para tratamento da própria saúde, e dentre elas a ocorrência de greve, que é inclusive comunicada pelo servidor à sua Chefia imediata, a qual passa a registrar a correspondente codificação (greve) na frequência do servidor.

8. Porém, há situações em que, mesmo o servidor tendo aderido ao movimento grevista, bem como comunicado o fato à Chefia imediata, constata-se que o mesmo alcançou a meta mensal relativa ao mês comunicado, sendo que, mesmo assim, há ocorrências de greve.

14. Nesse sentido, diante da hipótese de servidor participante do Programa de Gestão ter aderido ao movimento grevista entendeu o órgão seccional que:

Meta Alcançada: Na hipótese de constatado o alcance da meta mensal pactuada relativa ao mês do movimento paredista comunicado a sua chefia imediata, os registros de frequência associados a greve **não devem gerar a repercussão de desconto remuneratório, uma vez que não ocasionou prejuízo a meta estipulada;** e

Meta Não Alcançada: na hipótese de descumprimento da meta pactuada, **a chefia imediata deverá manter os correspondentes registros.**

15. Corroborando com a alínea "a" do item 15 e buscando fundamentação legal em paralelo ao caso, a seccional sugere aplicação analógica ao que estabelece o art. 7º, parágrafo único, do [Decreto nº 11.069, de 10 de maio de 2022](#), que regulamenta a concessão da Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso - GECC, de que trata o art. 76-A, da [Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990](#):

"Art. 7º As horas trabalhadas em atividades de que trata o art. 2º, quando desempenhadas durante a jornada de trabalho, serão compensadas no prazo de um ano, contado da data do término da prestação do serviço, na forma estabelecida pelo Órgão Central do Sipec.

Parágrafo único. O disposto no caput não se aplica ao servidor que participar de programa de gestão, desde que tenham sido cumpridas as entregas pactuadas com o órgão ou a entidade, na forma prevista em legislação específica."

16. Considerando que mesmo assim há ocorrências de greve, no tocante às ocorrências consignadas na frequência do servidor, mostra-se plausível ponderar tais ocorrências frente à meta mensal realizada, de modo que, tendo sido integralmente cumprida, nos parece o caso de manter a ocorrência de greve, com a codificação específica, porém sem gerar a respectiva repercussão financeira, uma vez que não acarretou em prejuízo para a meta pactuada.

17. Já em relação à alínea "b" do item 15, chama atenção para a codificação do Sisref que considera o dia cheio (integral) e não horas de trabalho. Porém, para executar eventuais descontos, não se pode perder de vista que, no Programa de Gestão, a sistemática adotada é de produtividade, cabendo ponderação entre meta > pontos > hora para identificar o tempo a ser descontado. Contudo, em discussão anterior acerca de desconto remuneratório em razão do descumprimento de meta pelo servidor participante de Programa de Gestão, ficou definido, a teor da Nota Técnica nº 42980/2020/ME (25483268), que **não se afigura o desconto remuneratório na hipótese de descumprimento de metas**, de maneira análoga ao art. 44 da Lei nº 8.112, de 1990.

18. Por fim, diante da inexistência de previsão sobre a matéria, a seccional sugere que o

assunto seja alçado ao exame e deliberação do Órgão Central do SIPEC.

(...)

EXPLICAÇÃO CLARA E OBJETIVA DA DÚVIDA A SER DIRIMIDA PELO ÓRGÃO CENTRAL

23. Desse modo, existem questionamentos sobre os aspectos acima elencados e que de fato merecem ser discutidos, pois há lacuna normativa sobre os temas tratados.

24. O **primeiro questionamento** diz respeito ao participante do Programa de Gestão aderir a movimento grevista. Havendo o cumprimento da meta mensal pactuada qual deve ser a postura a ser tomada pela chefia, se caberia o desconto remuneratório ou apenas o desligamento do servidor de tal Programa. Isso porque o Parecer nº 004/2016/CGU/AGU e a Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME nº 54, de 2021 tratam de forma superficial sobre a temática, mas, de todo modo, é a legislação existente sobre o assunto em tela.

25. O **segundo questionamento** diz respeito ao participante do Programa de Gestão que tenha aderido à movimento grevista e que não tenha alcançado sua meta mensal. Neste caso fica a dúvida se a penalidade a ser aplicada, além do desligamento do Programa de Gestão, deve ser o desconto remuneratório. Porque nas condições normais de trabalho o art. 44 da Lei nº 8.112, de 1990, prevê ao servidor público a possibilidade de compensação de horário até o mês subsequente ao da ocorrência do fato, mediante acordo estabelecido com sua chefia imediata.

26. O **terceiro questionamento** é, também no contexto grevista, se a penalidade de desligamento do servidor participante deve ocorrer apenas caso o mínimo de produtividade pactuada não seja alcançada. Visto que a única orientação sobre o tema é a Nota Técnica nº 42980/2020/ME (25483268) e mesmo assim tal orientação se baseia em objeto que apenas vagamente se relaciona ao tema em tela.

27. O **último ponto de questionamento** diz respeito ao servidor participante do Programa de Gestão que não tenha alcançado o que fora pactuado como meta mensal. Nesse caso, fica a dúvida se havendo acordo de compensação das horas não trabalhadas o servidor poderá se beneficiar do acordo e, inclusive, poder voltar a participar do Programa de Gestão e em quais condições (apenas depois de cumprir as metas pactuadas ou a partir da assinatura do acordo de compensação).

28. Dessa forma, dada a inexistência de previsão específica nas regras de Programa de Gestão em relação à ocorrência de greve, seja na Instrução Normativa SGP/SEGES/ME nº 2, de 2023, na Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME nº 54, de 2021 ou no Decreto nº 11.072, de 2022, faz-se necessário alçar a presente consulta ao Órgão Central do SIPEC para que se manifeste a respeito das repercussões relacionadas ao tema.

(...)

PRONUNCIAMENTO CONCLUSIVO DO ÓRGÃO SETORIAL

(...)

32. Diante do caso em tela, no primeiro momento, consignamos que o servidor participante de Programa de Gestão tem as ocorrências de afastamento regularmente registradas em sua frequência, como é o caso de férias, licença para tratamento da própria saúde, e dentre elas a ocorrência de greve, que é inclusive comunicada pelo servidor à sua chefia imediata, a qual passa a registrar a correspondente codificação (greve) na frequência do servidor.

33. Dessa forma, foram apresentados os questionamentos no item 21 da Nota Técnica Nº 152/2022/DILAG/COLEMP/CGGP/DGP - INSS (25483265), conforme segue:

a) no caso de adesão a movimento grevista por parte de servidores integrantes de Programa de Gestão que cumpriram devidamente a meta mensal, há que se falar em desconto remuneratório ou desligamento do Programa de Gestão?

b) no caso de servidor integrante de Programa de Gestão que aderiu à greve e não cumpriu sua meta mensal, há que se falar em desconto remuneratório (além do conseqüente desligamento do Programa de Gestão)?

- c) a ocorrência de greve somente culminará no desligamento do servidor do Programa de Gestão, caso não atinja o limite mínimo produtividade previsto para tal?
- d) na hipótese de permanência do servidor no Programa de Gestão, mesmo com o descumprimento de metas e caso sobrevenha posterior acordo de compensação das horas não trabalhadas em virtude da greve, tal servidor poderá se beneficiar de tal acordo?

34. Este Órgão Setorial apresenta os seguintes entendimentos, considerando o previsto nos normativos vigentes:

34.1. Quanto ao **item (a)** "a) no caso de adesão a movimento grevista por parte de servidores integrantes de Programa de Gestão que cumpriram devidamente a meta mensal, há que se falar em desconto remuneratório ou desligamento do Programa de Gestão?"

34.1.1. **Resposta:** Entendemos que não há que se falar em desconto remuneratório na hipótese de cumprimento de metas, haja vista a falta de amparo legal, seja na [Instrução Normativa SGP/SEGES/ME nº 2, de 2023](#) no [Decreto nº 11.072, de 2022](#) ou no item 15 da Nota Técnica nº 42980/2020/ME (25483268), este de maneira análoga ao art. 44 da [Lei nº 8.112, de 1990](#). Ademais, cabe acrescentar que a [Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME nº 54, de 2021](#), que trata do desconto em greve, se refere a "dia de trabalho" na modalidade presencial, ao passo que Programa de Gestão é mensurado pela produtividade, ou seja, metas pactuadas, referente à modalidade remota de forma que não seria possível comparar duas métricas de natureza diferente.

34.2. Quanto ao **item (b)** "b) no caso de servidor integrante de Programa de Gestão que aderiu à greve e não cumpriu sua meta mensal, há que se falar em desconto remuneratório (além do consequente desligamento do Programa de Gestão)?"

34.2.1. **Resposta:** Consideramos ser possível aplicar a medida de desligamento do Programa de Gestão, fundamentado no inciso III do art. 9º [Decreto nº 11.072, de 2022](#):

Regras especiais para o teletrabalho

Art. 9º O teletrabalho:

- I - dependerá de acordo mútuo entre o agente público e a administração, registrado no termo de ciência e responsabilidade;
- II - poderá ocorrer em regime de execução integral ou parcial;
- III - ficará condicionado à compatibilidade com as atividades a serem desenvolvidas pelo agente público e à **ausência de prejuízo para a administração**; (Grifo nosso)

34.2.2. No entanto, conforme item 15 da Nota Técnica nº 42980/2020/ME (25483268), há que se considerar certa margem de flexibilidade aos gestores e participantes no que diz respeito à exclusão do participante pelo descumprimento de metas. A medida deverá avaliar os riscos e eventuais prejuízos à Administração Pública e, ao mesmo tempo, não se constituir em medida desarrazoada, isso porque o descumprimento da meta, em tese, teve como justificativa adesão ao movimento grevista previsto na Constituição Federal e não mera deliberação, nem descompromisso ocasionado deliberadamente pelo servidor.

34.2.3. Ademais, compete analisar os impactos financeiros e logísticos que o retorno presencial dos servidores irá gerar considerando a redimensionamento de espaço, material, maquinário, pagamento de auxílio-transporte etc. De forma que, a mera exclusão do programa sem avaliação dos aspectos citados poderá ensejar em medida mais rigorosa do que a "falta" cometida, bem como em impedimento indireto da livre adesão ao direito constitucional de greve, que por sua vez poderá ter como consequência impetração de ações judiciais individuais ou coletivas contra a União.

34.3. Quanto ao **item (c)** "c) a ocorrência de greve somente culminará no desligamento do servidor do Programa de Gestão, caso não atinja o limite mínimo produtividade previsto para tal?"

34.3.1. **Resposta:** Trata-se de um assunto complexo, visto que a [Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME nº 54, de 2021](#) trata da temática greve, mas apenas em relação ao trabalho presencial, tendo em vista que a compensação tratada na normativa em análise refere-se à

compensação de horas e a sistemática adotada pela seccional INSS é de pontuação. Além disso, o cumprimento das atividades do servidor mediante Programa de Gestão não exclui o seu direito constitucional de participar de movimento grevista.

34.3.2. Considerando não haver legislação específica tratando do tema e que a administração pública só deve agir em conformidade com os princípios constitucionais (entre eles o da legalidade), recomenda-se o desligamento do participante caso não seja alcançado o limite mínimo de produtividade previsto. Isso porque é condição essencial à participação no teletrabalho a ausência de prejuízo à Administração, conforme inciso III do art. 9º Decreto nº 11.072, de 2022.

34.4. Por fim, sobre o questionamento do **item (d)** "d) na hipótese de permanência do servidor no Programa de Gestão, mesmo com o descumprimento de metas e caso sobrevenha posterior acordo de compensação das horas não trabalhadas em virtude da greve, tal servidor poderá se beneficiar de tal acordo?"

34.4.1. **Resposta:** Tratando-se acordo prévio de compensação de horas/pontos e havendo previsão normativa para tanto não há impedimento para que o servidor participe do Programa de Gestão ou se beneficie do acordo. Isto porque devem ser levados em consideração os impactos financeiros e logísticos que o retorno presencial dos servidores irá gerar (redimensionamento de espaço, material, maquinário, pagamento de auxílio-transporte etc. De forma que, a mera exclusão do programa sem avaliação dos aspectos citados poderá ensejar em medida mais rigorosa que a "falta" cometida, bem como em impedimento indireto da livre adesão ao direito constitucional de greve, que por sua vez poderá ter como consequência impetração de ações judiciais individuais ou coletivas contra a União.

(...)

(Destaques do autor)

8. Por seu turno, ao analisar a situação apresentada nos autos, a então Secretaria de Gestão de Pessoas e de Relações de Trabalho - SGPRT expediu a Nota Conjunta SEI nº 13/2023/SEGRT-MGI, de 2 de junho de 2023 (SEI nº34369493), ocasião em que apresentou o entendimento técnico, decidindo-se ao final pelo encaminhamento dos autos à Conjur/MGI, para que se manifestasse a respeito da sua viabilidade jurídica. Veja-se:

(...)

10. Para melhor desenvolvimento da presente análise, o assunto será tratado em tópicos específicos conforme a seguir.

Da greve e suas implicações

11. De forma geral, o direito à greve é garantido de acordo com a previsão disposta no art. 9º da Constituição Federal, de 1988, a saber:

Art. 9º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

§ 1º A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

§ 2º Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.

12. Especificamente no âmbito do serviço público, é pertinente esclarecer que ainda não há lei específica com as regras para o exercício desse direito, conforme prevê o inciso VII do art. 37 da CF, de 1988.

13. O dispositivo constitucional é claro ao dispor que o exercício do direito de participação em greve é discricionário. Dessa forma, no que concerne ao serviço público, deve ficar afastado o uso de qualquer política de gestão que seja capaz de inviabilizar o exercício desse direito. Todavia, no âmbito do serviço público, a pessoa fica sujeita às repercussões, na sua vida funcional, decorrentes da participação em movimentos grevistas, tais como o desconto de parcela remuneratória referente aos dias não trabalhados e a não contagem desse período como de efetivo exercício, eis que a greve não se insere no rol das ausências e afastamentos elencados no art. 102 da Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

14. Sobre o desconto na remuneração, relativo aos dias de participação na greve, torna-se plausível transcrever excertos do entendimento exarado no Parecer nº 004/2016/CGU/AGU, de 30 de novembro de 2016 (28255732), e o que dispõe a Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME nº 54, de 20 de maio de 2021 (32521997).

Parecer nº 004/2016/CGU/AGU, de 2016

V.2. DEVER DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DE REALIZAR O DESCONTO DIAS DE PARALISAÇÃO

(...)

60. A nenhuma autoridade da Administração Pública foi dada a autorização para permitir ou não alguém exercer seu direito de greve e de abonar previamente as faltas em razão da adesão ao movimento. Em outras palavras, **se o corte dos dias paralisados é uma consequência jurídica do movimento grevista, essa medida se impõe como dever, e não como mera faculdade administrativa. Este dever, entretanto, pode ser cumprido com as formas mais convenientes para a continuidade administrativa**, como desconto mensal na remuneração, compensação de horas de trabalho e assim por diante. (Grifo do original).

61. Contudo, por estarmos diante de um dever administrativo, o gestor público não pode, sem qualquer justificativa, e em razão da ausência de prestação de serviço pelo servidor público em decorrência de greve, deixar de cortar o seu ponto, abonando as faltas, ainda que não haja nesse caso, propriamente, falta injustificada ou por abandono do cargo.

62. Salvo determinação judicial em contrário, e em observância ao interesse público, o administrador público possui o dever de tomar as medidas necessárias para que não haja o pagamento ou a restituição dos dias eventualmente pagos para aquele servidor grevista. A omissão quanto a esse dever pode configurar falta grave do gestor porque, como registrado, não existe a faculdade para se abonar toda e qualquer falta. Com efeito, está o servidor público sujeito ao regime estatutário, legalmente positivado e que demanda qualquer alteração de seus fatores, inclusive o remuneratório, pela via legal, em observância ao princípio da legalidade

63. Quanto ao modo como deve ser operacionalizado o corte de ponto, nos parece que não seria apropriado enfrentar essa questão na presente manifestação. Na medida em que os diferentes órgãos e entidades da Administração Pública Federal possuem mecanismos próprios para aferir falta e, portanto, a implementação do corte de ponto e apuração de eventuais valores que devem ser restituídos em razão da ausência do servidor são questões notadamente casuísticas. Além disso, não passa despercebido o fato de que em um movimento grevista pode ser, de fato, difícil verificar, com segurança, quem realmente estava ausente por vontade própria, até por serem comuns as tentativas de impedir a entrada de servidores em seu local de trabalho.

64. Mas nenhum desses fatores exige o gestor de tomar as medidas que estejam a seu alcance para cumprir seu dever, revelando apenas que deve haver algum grau de discricionariedade para que a Administração Pública, durante o movimento grevista, verifique, nas condições concretas e estruturais de cada órgão ou entidade, a forma e o momento do corte de ponto e de desconto dos dias não trabalhados.

V.3. POSSIBILIDADE DE ACORDO COMO MEDIDA PARA ATENUAR MESMO EVITAR O DESCONTO: MEDIDA DISCRICIONÁRIA

65. Ainda no julgamento do RE 693.456, o Supremo Tribunal Federal também reiterou seu entendimento quanto à possibilidade de adoção de soluções

autocompositivas em benefício dos servidores grevistas, afirmando que o desconto não seria uma consequência necessária e imprescindível do movimento grevista. Assim, a Corte acenou quanto à possibilidade de o acordo com a Administração prever a compensação dos dias e horas paradas ou mesmo o parcelamento dos descontos como objeto de negociação. Conforme destacou-se no julgamento, essas matérias podem ser tratadas em "convenções com os grevistas, desde que razoáveis e proporcionais, até que advenha a aguardada norma de regência nacional⁽³⁸⁾".

66. Vale destacar que não foram enfrentados no julgamento do RE 693.456 outros aspectos sobre os limites da possibilidade de negociação, durante o movimento grevista, tendo o STF deixado claro que a questão depende de uma solução normativa⁽³⁹⁾.

67. De toda forma, enquanto não elaborada norma para regulamentar a greve no serviço público, existe a possibilidade de negociação, como deixou claro o STF, para que possa ser realizado acordo para compensação mediante um plano de trabalho a ser desenvolvido pelos grevistas, sem a necessária imposição de desconto dos dias paralisados. Essa possibilidade revele-se de extrema importância, até porque pode ser um fator determinante para a construção do acordo entre os envolvidos.

68. De qualquer modo, a compensação deve ser sempre "analisada na esfera da discricionariedade administrativa⁽⁴⁰⁾, não havendo norma que imponha sua obrigatoriedade, ainda que se possa reconhecer que "a negociação sempre será a melhor solução para resolver os efeitos de um movimento paredista, cabendo às partes envolvidas no conflito decidir de que forma serão resolvidos os efeitos da greve, inclusive sobre os demais direitos - remuneratórios ou não - dos servidores públicos civis⁽⁴¹⁾".

(...)

VI. CONCLUSÕES

72. Estas são as razões pelas quais se assevera que a Administração Pública Federal deve observar, respeitar e dar efetivo cumprimento à decisão do Supremo, no julgamento do Recurso Extraordinário n. 778.889/PE, Relator Ministro Dias Toffoli. Em razão dessa decisão e dos fundamentos apresentados neste parecer, encaminhamos as seguintes conclusões:

1. A Administração Pública Federal deve proceder ao desconto dos dias de paralisação decorrentes do exercício do direito de greve pelos servidores públicos, em virtude da suspensão do vínculo funcional que dela decorre.

2. O desconto não deve ser feito se ficar demonstrado que a greve foi provocada por conduta ilícita da Administração Pública Federal, conforme situação de abusividade reconhecida pelo Poder Judiciário.

3. O corte de ponto é um dever, e não uma faculdade, da Administração Pública Federal, que não pode simplesmente ficar inerte quando diante de situação de greve.

Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME nº 54, de 2021.

(...)

Regras aplicáveis

Art. 3º A Administração Pública Federal deve proceder ao desconto da remuneração correspondente aos dias de paralisação decorrentes do exercício do direito de greve pelos servidores públicos.

§ 1º Constatada a ausência do servidor ao trabalho por motivo de paralisação decorrente do exercício do direito de greve, os órgãos e entidades integrantes do SIPEC deverão processar o desconto da remuneração correspondente e proceder ao seu registro no assentamento funcional do servidor,

§ 2º Caso o órgão ou entidade integrante do SIPEC ainda não tenha aderido ao sistema de controle eletrônico diário de frequência integrado, deverá realizar levantamento em sistema próprio, para fins de disponibilização ao órgão central das informações necessárias para a efetivação do desconto de que trata o §1º.

Art. 4º Facultativamente, os órgãos e entidades integrantes do SIPEC, desde que atendido o interesse público, poderão firmar Termo de Acordo para permitir a compensação das horas não trabalhadas pelos servidores e a devolução dos valores já descontados a esse título, desde que com anuência do órgão central de SIPEC.

§ 1º O Termo de Acordo deverá estabelecer a forma de compensação das horas não trabalhadas.

§ 2º A compensação ocorrerá no início ou no final do expediente, sem prejuízo do cumprimento da jornada de trabalho a que estiver sujeito o servidor e dentro do horário de funcionamento da unidade.

§ 3º As horas não trabalhadas em virtude de paralisação decorrente do exercício do direito de greve deverão ser repostas prioritariamente em relação a outras compensações a que o servidor esteja obrigado a realizar.

Art. 5º O Termo de Acordo somente poderá ser estabelecido se a motivação da greve tiver conexão com aspectos abrangidos pelas relações de trabalho, no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional.

§ 1º O órgão ou entidade integrante do SIPEC afetado pela paralisação encaminhará cópia da minuta de Termo de Acordo de que trata o caput ao órgão central do SIPEC para análise e deliberação prévias.

§ 2º Quando se tratar de órgão seccional, a minuta do Termo de Acordo deve ser, prévia e obrigatoriamente, remetida ao órgão setorial a que estiver vinculado, a quem incumbirá adotar as providências estabelecidas no § 1º.

§ 3º A minuta de Termo de Acordo para a compensação de horas não trabalhadas decorrentes do exercício do direito de greve deverá conter as seguintes informações mínimas, seguindo o modelo Anexo a esta Instrução Normativa:

- I - comprovação de que o órgão ou entidade do SIPEC foi previamente notificado, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, acerca do movimento grevista;
- II - indicação da data de início e data de término da paralisação;
- III - número de servidores, por dia, que aderiram à paralisação;
- IV - quantidade de horas que deverão ser objeto da pretendida compensação;
- V - indicação da data de início e data de término da compensação das horas não trabalhadas; e
- VI - plano de trabalho de reposição das horas não trabalhadas, contendo metas quantificáveis a serem cumpridas.

(...)

Art. 7º Firmado o Termo de Acordo e iniciado o seu cumprimento, os órgãos e entidades integrantes do SIPEC deverão ajustar posteriormente à compensação das horas não trabalhadas, os registros de assentamento

funcional e proceder à restituição das horas compensadas, na razão da quantidade de horas não trabalhadas que já tenham sido efetivamente compensadas, após o processamento da folha.

Parágrafo único. Na hipótese de descumprimento do Termo de Acordo, os órgãos e entidades integrantes do SIPEC não processarão a devolução dos valores correspondentes, mantendo-se os registros de falta por motivo de greve ou paralisação das horas previstas para serem compensadas.

Art. 8º É de responsabilidade da autoridade responsável pela gestão de pessoas dos órgãos setoriais e seccionais integrantes do SIPEC a fiscalização do fiel cumprimento do Termo de Acordo.

Parágrafo único. Após o término da execução do Termo de Acordo, os órgãos setoriais e seccionais deverão enviar ao órgão central do SIPEC ateste dos gestores responsáveis pela respectiva Unidade Organizacional certificando:

I - que os trabalhos de reposição foram executados, nos termos acordados; e

II - qual a quantidade de horas não trabalhadas foi efetivamente compensada.

(...)

15. Imperioso sublinhar, em breve raciocínio, a faculdade dada aos órgãos e às entidades integrantes do SIPEC para que a compensação das horas não trabalhadas em razão da participação no movimento grevista seja uma alternativa ao desconto na remuneração, e deve ter como premissa o melhor funcionamento da Administração Pública, porque espera-se que esse período de compensação resulte em reposição não só das entregas que teriam sido afetadas com a paralisação, mas também, da efetiva disponibilização da atuação do servidor junto à organização na quantidade de horas devida.

16. Em resumo, a compensação de horas não pode ser vista apenas sob o prisma do cumprimento de carga horária, deve, além de atender a outros requisitos, cumprir metas quantificáveis conforme prevê o inciso VI, do § 3º, do art. 5º, da Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME nº 54, de 2021.

17. Partindo desse princípio e ao que resta pacificado no âmbito do Sistema SIPEC, nos termos do que assevera a Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME nº 54, de 2021, em consonância com o Parecer nº 004/2016/CGU/AGU, de 2016, a Administração Pública Federal deve proceder ao desconto da remuneração correspondente aos dias de paralisação decorrentes do exercício do direito de greve no âmbito dos órgãos e entidades da Administração Pública. Porém, a referida norma faculta aos órgãos e às entidades integrantes do SIPEC, desde que atendido o interesse público, firmar Termo de Acordo para permitir a compensação das horas não trabalhadas e a devolução dos valores já descontados a esse título, desde que com anuência do Órgão Central de SIPEC.

18. Observa-se também que após a compensação das horas não trabalhadas, serão ajustados nos registros de assentamentos funcionais de quem participou do movimento grevista, razão pela qual, entende-se que essas horas passarão a ser consideradas como de efetivo exercício, para os fins previstos na Lei 8.112, de 1990.

Das Regras do Programa de Gestão de Desempenho - PGD

19. É certo que o Programa de Gestão de Desempenho trouxe uma forma inovadora de gestão, por meio da qual passou-se a permitir o teletrabalho como uma das formas para o exercício da função pública, de modo que tal medida dispensa quem participa, por um período estabelecido, de se apresentar pessoalmente ao posto de trabalho. No entanto, todas as inovações derivadas desse programa não têm o condão de alterar ou revogar dispositivos legais, sobretudo, no que diz respeito a direitos e obrigações previstos na Carta Magna de 1988. Por conta disso, a Administração Pública deve buscar sempre a harmonia entre os dispositivos legais quando da aplicação desse modelo de gestão.

20. Foi nesse rumo que as regras do Programa de Gestão de Desempenho no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional foram disciplinadas no [Decreto 11.072, de 17 de maio de 2022](#), do qual destaca-se o seguinte:

(...)

Autorização para instituir o PGD

Art. 3º Os Ministros de Estado, os dirigentes máximos dos órgãos diretamente subordinados ao Presidente da República e as autoridades máximas das entidades poderão autorizar a instituição do PGD para o exercício de atividades que serão avaliadas em função da efetividade e da qualidade das entregas.

§ 1º A substituição dos controles de assiduidade e de pontualidade dos participantes do PGD por controle de entregas e resultados, independentemente da modalidade adotada, observará o disposto nos atos de que trata o art. 16.

(...)

Instituição e manutenção do PGD

Art. 4º A instituição do PGD se dará no âmbito de cada autarquia, fundação pública ou unidade da administração direta de nível não inferior ao de Secretaria ou equivalente, por meio de portaria da autoridade máxima, vedada a delegação, e preverá, no mínimo:

I - os tipos de atividades que poderão ser incluídas no PGD;

II - o quantitativo de vagas;

III - as vedações à participação, se houver;

IV - o eventual nível de produtividade adicional exigido para o teletrabalho;

V - o conteúdo do termo de ciência e responsabilidade a ser firmado entre o participante e a sua chefia imediata; e

VI - a antecedência mínima nas convocações para o agente público comparecer à sua unidade.

(...)

§ 4º A instituição do PGD exigirá a adoção de sistema informatizado de acompanhamento e controle que permita o monitoramento eficaz do trabalho efetivamente desenvolvido pelo agente público.

(...)

Regras especiais para o teletrabalho

Art. 9º O teletrabalho:

I - dependerá de acordo mútuo entre o agente público e a administração, registrado no termo de ciência e responsabilidade;

II - poderá ocorrer em regime de execução integral ou parcial;

III - ficará condicionado à compatibilidade com as atividades a serem desenvolvidas pelo agente público e à ausência de prejuízo para a administração;

IV - terá a estrutura necessária, física e tecnológica, providenciada e custeada pelo agente público; e

V - exigirá que o agente público permaneça disponível para contato, no período definido pela chefia imediata e observado o horário de funcionamento do órgão ou da entidade, por todos os meios de comunicação.

(...)

§ 6º Para fins do disposto no inciso V do **caput**, o agente público deverá informar e manter atualizado número de telefone, fixo ou móvel, de livre divulgação tanto dentro do órgão ou da entidade quanto para o público externo que necessitar contatá-lo.

(...)

Formalização da adesão ao PGD

Art. 11. Para aderir ao PGD, o agente público e a sua chefia imediata firmarão plano de trabalho, que conterá, no mínimo, as seguintes informações:

I - data de início e de término;

II - atividades a serem executadas pelo participante;

III - metas e prazos; e

IV - termo de ciência e responsabilidade.

Parágrafo único. O participante do PGD comunicará à sua chefia imediata a ocorrência de afastamentos, licenças ou outros impedimentos para eventual adequação das metas e dos prazos ou possível redistribuição das atividades constantes do seu plano de trabalho.

(...)

21. Embora inexista regulamentação da Administração Pública Federal sobre a situação de quem participa do Programa de Gestão de Desempenho e decida aderir ao movimento grevista, identifica-se, conforme o art. 9º, V, do referido Decreto, que para quem optar pelo teletrabalho há a obrigatoriedade de "*permanecer disponível para contato, no período definido pela chefia imediata e observado o horário de funcionamento do órgão ou da entidade, por todos os meios de comunicação*".

22. Vê-se também, no art. 11 do Decreto em relevo, a obrigatoriedade de se constar, no plano de trabalho firmado entre quem participa do PGD e a chefia imediata, no mínimo, as atividades pactuadas, a data de início e término de execução dessas atividades e o termo de ciência e responsabilidade. De igual forma que o parágrafo único do mesmo artigo do Decreto impõe a **obrigação de comunicar à sua chefia imediata a ocorrência de afastamentos, licenças ou outros impedimentos para eventual adequação das metas e dos prazos ou possível redistribuição das atividades constantes do seu plano de trabalho.**

23. Assim, o [Decreto 11.072, de 2022](#), ao prever a necessidade de quem participa do Programa de Gestão de Desempenho de comunicar à sua chefia imediata a ocorrência de afastamentos, licenças ou outros impedimentos para eventual adequação das metas e dos prazos ou possível redistribuição das atividades constantes do seu plano de trabalho, permite desenvolver o entendimento de que todo e qualquer afastamento ou licença gera a impossibilidade do cumprimento total ou parcial das metas e/ou dos prazos previamente estabelecidos.

24. Contudo, consta dos autos informações de que houve casos de ocupantes de cargos públicos do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS que aderiram ao movimento grevista, inclusive tendo comunicado o fato à sua chefia imediata e, mesmo assim, cumpriram a meta relativa ao mês comunicado, que, ao que tudo indica, trata-se de meta pactuada com a chefia imediata e informada no Plano de Trabalho a que alude o art. 11 do [Decreto 11.072, de 2022](#).

25. Considerando que a greve é uma suspensão coletiva e voluntária da prestação de serviços por tempo parcial ou total, com o objetivo de exercer a defesa e/ou conquista de interesses coletivos de determinada categoria, a informação de que mesmo aderindo ao movimento grevista por quem é integrante do Programa de Gestão de Desempenho houve o devido cumprimento da meta mensal parece não guardar qualquer coerência, tanto com o instituto da greve quanto com o PGD, vez que este é o instrumento de gestão que disciplina o desenvolvimento e a mensuração das atividades realizadas de quem participa, com foco na entrega por resultados, com esteio no tempo necessário e adequado à execução daquelas atividades previstas, não devendo prever, portanto, margem de "folga" para que a pessoa possa estar em greve e, posteriormente, consiga cumprir suas metas.

26. Em outros termos, não parece razoável que no período em que esteja exercendo o seu direito à greve e, portanto, afastada das atribuições do seu cargo ou emprego público, a pessoa continue autorizada a cumprir as metas pactuadas com a chefia, relativas ao PGD, isso porque, neste período, há a interrupção do exercício de suas atividades, ainda que tenha aderido à modalidade de teletrabalho integral.

27. Dessa maneira, reforça-se o raciocínio de que é incompatível a aplicabilidade das regras do PGD durante o período em que a pessoa tiver aderido ao movimento de greve, pois, a partir de tal decisão, deixa de cumprir os requisitos indispensáveis para o fiel cumprimento da

finalidade do próprio programa, podendo causar prejuízos à administração, incluindo-se nesse rol, não apenas o descumprimento das metas, mas também a impossibilidade da administração pública exigir o cumprimento das demais responsabilidades firmadas no Plano de Trabalho.

28. Importante destacar, como já ficou demonstrado ao longo desta análise, que a Administração Pública não exerce qualquer governabilidade sobre a decisão, que é pessoal e intransferível, de quem decide aderir a movimento grevista, podendo o afastamento ocorrer, inclusive antes, durante ou após a vigência do Plano de Trabalho. A depender do momento de adesão ao movimento grevista, o afastamento pode atingir parcial ou totalmente o período estabelecido para o cumprimento das metas.

29. Mesmo diante das hipóteses acima, o [Decreto 11.072, de 2022](#), não traz previsão específica para o desligamento do PGD de participantes de movimento grevista, mas, em outra perspectiva, a dicção do inciso III, do art. 9º, do [Decreto nº 11.072, de 2022](#), permite entender que tal medida pode ser adotada, uma vez que a compatibilidade com as atividades a serem desenvolvidas por agentes públicos e a **ausência de prejuízo para a administração** é condição indispensável para a manutenção de sua permanência no programa.

30. Não se pode esquecer, contudo, que o parágrafo único do art. 11 do mesmo Decreto assevera que em decorrência de afastamentos pode haver, tanto a adequação das metas e dos prazos quanto a redistribuição das atividades constantes do plano de trabalho, dando margem ao entendimento de que o desligamento do PGD somente se institui medida razoável a ser avaliada pela gestão responsável da unidade quando ficar definitivamente comprovado que, após adotadas todas as medidas necessárias, houve prejuízos para a administração pública.

31. Frente aos fatos até aqui identificados, passa-se a discorrer sobre as seguintes questões:

a) no caso de adesão a movimento grevista por parte de servidores integrantes de Programa de Gestão que cumpriram devidamente a meta mensal, há que se falar em desconto remuneratório ou desligamento do Programa de Gestão?

32. As regras do Programa de Gestão de Desempenho não anulam os resultados da participação em movimento grevista, de quem aderiu ao PGD, independentemente da modalidade, principalmente quanto ao desconto dos dias em que esteve ausente do seu posto de trabalho e, conseqüentemente, não exercendo as atribuições do seu cargo. Ademais, as regras específicas atinentes à greve no serviço público impõem o dever à Administração Pública de efetuar o desconto remuneratório relativos aos dias da paralisação. Portanto, em coerência com essa imposição normativa, a partir do momento em que se formaliza a opção pela participação em movimentos grevistas, passa-se a não atender, enquanto perdurar o afastamento, aos requisitos do [Decreto 11.072, de 2022](#).

33. Além disso, se durante a participação no movimento grevista há o afastamento das atribuições do cargo ou emprego público, não há que se falar em cumprimento das obrigações definidas no respectivo Plano de Trabalho, sob a única alegação de não ser exigida a sua presença física no posto de trabalho ou de que as atividades podem ser realizadas de acordo com seu planejamento pessoal. Esse raciocínio esbarra nas demais condições pactuadas, dentre as quais o ato de não estar à disposição de sua chefia imediata, por isso, considerar legítima sua aptidão para fins do Programa de Gestão caracteriza um total descompasso com as regras do [Decreto 11.072, de 2022](#).

34. Assim, fica evidente, para todos os efeitos, que os dias de paralisação devem ser objeto de desconto remuneratório, independentemente da participação ou não no Programa de Gestão de Desempenho. Porém, não se pode perder de vista que a Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME nº 54, de 2021, em seu art. 4º, faculta aos órgãos e entidades integrantes do SIPEC, desde que atendido o interesse público, firmar Termo de Acordo para permitir a compensação das horas não trabalhadas e a devolução dos valores já descontados a título de parcela remuneratória correspondente aos dias de paralisação decorrentes do exercício do direito de greve.

35. Nesse contexto, cabe destacar o disposto no item 15 da Nota Técnica nº 42980/2020/ME (25483268), abaixo transcrito que, diferentemente do que defende a DGP/MTE, é uma situação totalmente distinta:

15. Em relação ao desconto remuneratório na hipótese de descumprimento de metas, de maneira análoga ao art. 44, da Lei nº 8.112, de 1990, esclarecemos que está correto o entendimento do Setorial quanto a não haver amparo legal para tal medida, razão pela qual esta não foi prevista na IN nº 65, de 2020. Convém salientar, no entanto, que a exclusão do participante pelo descumprimento de metas, ao contrário do que afirma o INSS, oferece certa margem de flexibilidade aos gestores e participantes, tendo sido pensada para não ocasionar prejuízo à Administração Pública e, ao mesmo tempo, não se constituir medida desarrazoada em relação aos participantes. Veja-se o que dispõe a norma sobre o assunto:

36. Portanto, nos casos em haja manifestação de adesão ao movimento grevista e, ainda assim, o cumprimento das metas relativas ao plano de trabalho pactuado com a chefia imediata e dos demais requisitos previstos no Decreto nº 11.072, de 2022, é necessário confirmar, de fato, a qual das atividades houve a real dedicação, a fim de estabelecer o procedimento que deve ser adotado: se em relação ao movimento grevista ou ao cumprimento das atividades pactuadas no plano de trabalho, pois para cada uma existe uma solução distinta. No caso discutido nos autos, essa avaliação deve ser efetivada pelo INSS.

37. Dessa maneira, cabe ao órgão averiguar e atestar que apesar da comunicação de adesão ao movimento grevista, não houve a efetiva participação, mas sim o comparecimento ao posto de trabalho ou o cumprimento, normalmente, das atividades pactuadas no plano de trabalho. A partir dessa avaliação é que se poderá atestar se houve o cumprimento de todas as obrigações delimitadas no Plano de Trabalho, não se configurando, portanto, a ausência do posto de trabalho e, por conseguinte, não resultando em qualquer desconto remuneratório referente à greve, muito menos desligamento do Programa de Gestão de Desempenho.

38. Noutro plano, para quem tenha aderido ao movimento grevista, afastando-se, temporariamente, de suas funções e retornado no curso da vigência do Plano de Trabalho, o desconto na sua remuneração ou a compensação das horas não trabalhadas deve atingir somente os dias correspondentes à paralisação conforme prevê a Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME nº 54, de 2021, e, nos termos do [Decreto 11.072, de 2022](#), pode haver a readequação das metas e dos prazos, motivo pelo qual entende-se ser possível garantir também a sua permanência no Programa de Gestão de Desempenho, mesmo porque, reforça-se, não há previsão legal para que ocorra o desligamento pelas razões aqui ressaltadas.

39. Na mesma esteira, no que se refere ao preconizado no art. 3º da supradita IN(A *Administração Pública Federal deve proceder ao desconto da remuneração correspondente aos dias de paralisação decorrentes do exercício do direito de greve pelos servidores públicos*), trazendo para a realidade do PGD, em que as metas e atividades são mensuradas em horas de trabalho, entende-se ser possível, no caso de proceder ao mencionado desconto remuneratório, a conversão das horas de trabalho em dias de trabalho como forma de realizar o cálculo necessário de tal desconto.

b) no caso de servidor integrante de Programa de Gestão que aderiu à greve e não cumpriu sua meta mensal, há que se falar em desconto remuneratório (além do consequente desligamento do Programa de Gestão)

40. Considerando que o afastamento do exercício das funções públicas é consequência natural do movimento de greve, esse fator justifica o não cumprimento das metas pactuadas, pois ainda que tenha aderido ao Programa de Gestão na modalidade de teletrabalho, o fato é que, durante o período em que houve o afastamento, tornou-se impossível o cumprimento das regras do referido programa, restando caracterizada a ausência ao posto de trabalho. Ademais, a finalidade do PGD, instituído como instrumento de gestão não pode permitir qualquer burla às normas vigentes que disciplinam as regras a serem aplicadas às causas sobre greve e/ou outras a que estão sujeitas quem estiver ocupando funções públicas.

41. Dessa forma, a ausência ao trabalho por participação em movimento grevista implica em desconto remuneratório, conforme preceitua a Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME nº 54, de 2021, não importando se a pessoa aderiu ou não a Programa de Gestão de Desempenho, haja vista que o ponto principal a ser avaliado é que houve o afastamento das atribuições do cargo em determinado período. No entanto, se houver acordo permitindo a compensação das horas não trabalhadas, os valores já descontados a esse título deverão ser devolvidos nos termos da mesma Instrução Normativa.

42. Já no que tange ao possível desligamento do Programa de Gestão de Desempenho, o disposto no inciso III, do art. 9º, do [Decreto nº 11.072, de 2022](#), permite que tal medida seja adotada, desde que fique comprovado que após adoção de todas as medidas necessárias pela administração pública, o afastamento por motivo de adesão ao movimento grevista tenha gerado prejuízos para administração pública.

43. Todavia, como bem pontuou o consultante ao citar o item 15 da Nota Técnica nº 42980/2020/ME (25483268), a norma confere certa margem de flexibilidade aos gestores quanto à decisão de desligar ou não do PGD a pessoa que não tenha cumprido as metas, e ainda, que a medida deverá avaliar os riscos e eventuais prejuízos à Administração Pública e, ao mesmo tempo, não se constituir em medida desarrazoada.

44. Baseado nisso, o desligamento do referido programa somente se constitui medida razoável caso não haja acordo permitindo a compensação das horas não trabalhadas por motivo da adesão ao movimento grevista ou mesmo o descumprimento, *a posteriori*, do referido acordo, conforme dispõe a Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME nº 54, de 2021, visto que, a partir do momento em que se assume o compromisso de repor as horas não trabalhadas e o cumpre, espera-se que eventual prejuízo da administração seja sanado.

c) a ocorrência de greve somente culminará no desligamento do servidor do Programa de Gestão, caso não atinja o limite mínimo produtividade previsto para tal?

45. Como já foi consignado nesta Nota Conjunta, durante a participação em movimento grevista configura-se a ausência ao posto de trabalho e, conseqüentemente, o não cumprimento das atribuições do cargo ou emprego público. Por essa razão, é possível o desligamento do Programa de Gestão de Desempenho, desde que fique comprovado que ausência tenha gerado prejuízos para administração pública, conforme o disposto no inciso III, do art. 9º, do [Decreto nº 11.072, de 2022](#).

d) na hipótese de permanência do servidor no Programa de Gestão, mesmo com o descumprimento de metas e caso sobrevenha posterior acordo de compensação das horas não trabalhadas em virtude da greve, tal servidor poderá se beneficiar de tal acordo?

46. A possibilidade de acordo de compensação de horas prevista na Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME nº 54, de 2021, apresenta-se solução plausível com o fito de corrigir eventuais prejuízos decorrentes da não prestação dos serviços públicos durante a paralisação por motivo de greve, essa solução, salvo julgamento em contrário, não gera qualquer conflito se aplicado aos casos de pessoas participantes do precitado programa.

46. Por fim, entende-se não ser possível também a aplicação, como defende o consultante, do mesmo raciocínio disposto no art. 7º, parágrafo único, do [Decreto nº 11.069, de 10 de maio de 2022](#), que regulamenta a concessão da Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso - GECC no sentido de que o registro de frequência associado à greve não deve gerar desconto remuneratório porque não teve prejuízo para a Administração Pública, pelo motivos a seguir expostos.

47. Primordialmente, a GECC tem como finalidade a retribuição financeira à pessoa detentora de cargo público efetivo que atua em atividades relacionadas à: i - atuação como instrutor em curso de formação, de desenvolvimento ou de treinamento regularmente instituído no âmbito da administração pública federal; ii - participação de banca examinadora ou de comissão para exames orais, para análise curricular, para correção de provas discursivas, para

elaboração de questões de provas ou para julgamento de recursos interpostos por candidatos; iii - participação da logística de preparação e de realização de concurso público que envolva atividades de planejamento, coordenação, supervisão, execução e avaliação de resultado, quando tais atividades não estiverem incluídas entre as suas atribuições permanentes; ou v - participação da aplicação, da fiscalização ou da avaliação de provas de exame vestibular ou de concurso público ou supervisionar essas atividades.

48. O mesmo não se pode dizer dos objetivos almejados quando se decide aderir a um movimento de greve, pois a finalidade dessa ausência não guarda qualquer relação com a situação que gera o pagamento da GECC, sendo, portanto, duas situações bem distintas. Ademais, para fins de percepção da GECC não há o afastamento do exercício das atribuições do cargo público e as atividades que ensejam o pagamento da GECC podem, inclusive, ser desempenhadas durante a jornada de trabalho. E é a partir dessa situação que se determina se haverá ou não a compensação de horas, diferentemente de quem se encontra participando de movimento greve, que fica afastado das atribuições do seu cargo e ausente do posto de trabalho por determinado período.

49. Com isso, admitir a aplicação do mesmo raciocínio previsto no art. 7º, parágrafo único, do [Decreto nº 11.069, de 2022](#), no sentido de que o registro de frequência associado à greve não deve gerar desconto remuneratório, porque não teve prejuízo para a Administração Pública, seria uma burla às regras tanto do PGD quanto àquelas que possibilitam o desconto da remuneração correspondente aos dias de paralisação decorrentes do exercício do direito de greve, já que em nenhum dos normativos há margem para desenvolver tal entendimento.

50. Necessário, ainda, refletir se é racional/legal concluir que quem esteja em teletrabalho pode ser penalizado com falta em decorrência de participação em movimento de paralisação ou greve, caso tenha cumprido integralmente as metas pactuadas, e nelas estando refletido o *quantum* de trabalho que se esperava no dia/período.

51. Entende-se, por fim, que a greve somente se caracteriza, no contexto de PGD, caso haja descumprimento das entregas esperadas ou pactuadas entre administração e o participante do Programa.

9. Ato contínuo, a Conjur/MGI exarou o PARECER n. 00129/2023/CGLEP/CONJUR MGI/CGU/AGU, aprovado pelo DESPACHO n. 00852/2023/GABIN/CONJUR-MGI/CGU/AGU, do qual reproduz-se o seguinte:

III

Greve.

Posicionamento jurisprudencial sobre o tema.

Possibilidade de exercício do direito de greve.

Necessidade de desconto dos dias não trabalhados.

7. Inicialmente, cumpre destacar que o direito de greve no setor público é assegurado pelo art. 37, VII, da Constituição Federal, que remete à legislação específica a indicação dos termos e dos limites para o seu exercício, senão veja-se:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

(...)

VII - o direito de greve será exercido nos termos e nos limites definidos em lei específica; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

8. Até o momento, não foi editada a legislação específica à qual se refere o art. 37, VII, da Constituição Federal.

9. Contudo, em decisão paradigmática, o Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu que a ausência da legislação específica mencionada no dispositivo citado não impede a efetivação

da greve no setor público, podendo, para tanto, ser aplicada, até que advenha legislação específica sobre o tema, a lei que trata da greve no setor privado, respeitadas as peculiaridades dos princípios que regem a Administração Pública, senão veja-se trecho de julgado proferido no Mandado de Injunção nº 708/DF:

EMENTA: MANDADO DE INJUNÇÃO. GARANTIA FUNDAMENTAL (CF, ART. 5º, INC LXXI). DIREITO DE GREVE DOS SERVIDORES PÚBLICOS CIVIS (CF, ART. 37, INCISC EVOLUÇÃO DO TEMA NA JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL DEFINIÇÃO DOS PARÂMETROS DE COMPETÊNCIA CONSTITUCIONAL I APRECIÇÃO NO ÂMBITO DA JUSTIÇA FEDERAL E DA JUSTIÇA ESTADUAL A EDIÇÃO DA LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA PERTINENTE, NOS TERMOS DO ART. 37, V CF. EM OBSERVÂNCIA AOS DITAMES DA SEGURANÇA JURÍDICA E À EVOLU JURISPRUDENCIAL NA INTERPRETAÇÃO DA OMISSÃO LEGISLATIVA SOBRE O DI DE GREVE DOS SERVIDORES PÚBLICOS CIVIS, FIXAÇÃO DO PRAZO DE 60 (SESSI DIAS PARA QUE O CONGRESSO NACIONAL LEGISLE SOBRE A MATÉRIA. MANDAD INJUNÇÃO DEFERIDO PARA DETERMINAR A APLICAÇÃO DAS LEIS NºS 7.701/19 7.783/1989. 1. SINAIS DE EVOLUÇÃO DA GARANTIA FUNDAMENTAL DO MANDA DE INJUNÇÃO NA JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF).

(...)

2. O MANDADO DE INJUNÇÃO E O DIREITO DE GREVE DOS SERVIDORES PÚBL CIVIS NA JURISPRUDÊNCIA DO STF. 2.1. O tema da existência, ou não, de omissã legislativa quanto à definição das possibilidades, condições e limites para o exercício do direito de greve por servidores públicos civis já foi, por diversas vezes, apreciado pelo STF. Em todas as oportunidades, esta Corte firmou o entendimento de que o objeto do mandado de injunção cingir-se-ia à declaração da existência, ou não, de mora legislativa para a edição de norma regulamentadora específica. Precedentes: MI nº 20/DF, Rel. Min. Celso de Mello, DJ 22.11.1996; MI no 585/TO, Rel. Min. Ilmar Galvão, DJ 2.8.2002; e MI nº 485/MT, Rel. Min. Maurício Corrêa, DJ 23.8.2002. 2.2. Em alguns precedentes (em especial, no voto do Min. Carlos Velloso, proferido no julgamento do MI no 631/MS, Rel. Min. Ilmar Galvão, DJ 2.8.2002), aventou-se a possibilidade de aplicação aos servidores públicos civis da lei que disciplina os movimentos grevistas no âmbito do setor privado (Lei nº 7.783/1989).

3. DIREITO DE GREVE DOS SERVIDORES PÚBLICOS CIVIS. HIPÓTESE DE OMI LEGISLATIVA INCONSTITUCIONAL. MORA JUDICIAL, POR DIVERSAS VI DECLARADA PELO PLENÁRIO DO STF. RISCOS DE CONSOLIDAÇÃO DE TÍPICA OMI JUDICIAL QUANTO À MATÉRIA. A EXPERIÊNCIA DO DIREITO COMPARA LEGITIMIDADE DE ADOÇÃO DE ALTERNATIVAS NORMATIVAS E INSTITUCIONA SUPERAÇÃO DA SITUAÇÃO DE OMISSÃO. 3.1. A permanência da situação de nã regulamentação do direito de greve dos servidores públicos civis contribui para a ampliação da regularidade das instituições de um Estado democrático de Direito (CF, art. 1º). Além de o tema envolver uma série de questões estratégicas e orçamentárias diretamente relacionadas aos serviços públicos, a ausência de parâmetros jurídicos de controle dos abusos cometidos na deflagração desse tipo específico de movimento grevista tem favorecido que o legítimo exercício de direitos constitucionais seja afastado por uma verdadeira "lei da selva". 3.2. Apesar das modificações implementadas pela Emenda Constitucional nº 19/1998 quanto à modificação da reserva legal de lei complementar para a de lei ordinária específica (CF, art. 37, VII), observa-se que o direito de greve dos servidores públicos civis continua sem receber tratamento legislativo minimamente satisfatório para garantir o exercício dessa prerrogativa em consonância com imperativos constitucionais. 3.3. Tendo em vista as imperiosas balizas jurídico-políticas que demandam a concretização do direito de greve a todos os trabalhadores, o STF não pode se abster de reconhecer que, assim como o controle judicial deve incidir sobre a atividade do legislador, é possível que a Corte Constitucional atue também nos casos de inatividade ou omissão do Legislativo. 3.4. A mora legislativa em questão já foi, por diversas vezes, declarada na ordem constitucional brasileira. Por esse motivo, a permanência dessa situação de ausência de regulamentação do direito de greve dos servidores públicos civis passa a invocar, para si, os riscos de consolidação de uma típica omissão judicial. 3.5. Na experiência do direito comparado (em especial, na Alemanha e na Itália), admite-se

que o Poder Judiciário adote medidas normativas como alternativa legítima de superação de omissões inconstitucionais, sem que a proteção judicial efetiva a direitos fundamentais se configure como ofensa ao modelo de separação de poderes (CF, art. 2º).

4. DIREITO DE GREVE DOS SERVIDORES PÚBLICOS CIVIS. REGULAMENTAÇÃO DE GREVE DOS TRABALHADORES EM GERAL (LEI Nº 7.783/1989). FIXAÇÃO PARÂMETROS DE CONTROLE JUDICIAL DO EXERCÍCIO DO DIREITO DE GREVE LEGISLADOR INFRACONSTITUCIONAL. 4.1. A disciplina do direito de greve para trabalhadores em geral, quanto às "atividades essenciais", é especificamente delineada nos arts. 9º a 11 da Lei nº 7.783/1989. Na hipótese de aplicação dessa legislação geral ao caso específico do direito de greve dos servidores públicos, antes de tudo, afigura-se inegável o conflito existente entre as necessidades mínimas de legislação para o exercício do direito de greve dos servidores públicos civis (CF, art. 9º, caput, c/c art. 37, VII), de um lado, e o direito a serviços públicos adequados e prestados de forma contínua a todos os cidadãos (CF, art. 9º, §1º), de outro. Evidentemente, não se outorgaria ao legislador qualquer poder discricionário quanto à edição, ou não, da lei disciplinadora do direito de greve. O legislador poderia adotar um modelo mais ou menos rígido, mais ou menos restritivo do direito de greve no âmbito do serviço público, mas não poderia deixar de reconhecer direito previamente definido pelo texto da Constituição. Considerada a evolução jurisprudencial do tema perante o STF, em sede do mandado de injunção, não se pode atribuir amplamente ao legislador a última palavra acerca da concessão, ou não, do direito de greve dos servidores públicos civis, sob pena de se esvaziar direito fundamental positivado. Tal premissa, contudo, não impede que, futuramente, o legislador infraconstitucional confira novos contornos acerca da adequada configuração da disciplina desse direito constitucional. 4.2 Considerada a omissão legislativa alegada na espécie, seria o caso de se acolher a pretensão, tão-somente no sentido de que se aplique a Lei nº 7.783/1989 enquanto a omissão não for devidamente regulamentada por lei específica para os servidores públicos civis (CF, art. 37, VII). 4.3 Em razão dos imperativos da continuidade dos serviços públicos, contudo, não se pode afastar que, de acordo com as peculiaridades de cada caso concreto e mediante solicitação de entidade ou órgão legítimo, seja facultado ao tribunal competente impor a observância a regime de greve mais severo em razão de tratar-se de "serviços ou atividades essenciais", nos termos do regime fixado pelos arts. 9º a 11 da Lei nº 7.783/1989. Isso ocorre porque não se pode deixar de cogitar dos riscos decorrentes das possibilidades de que a regulação dos serviços públicos que tenham características afins a esses "serviços ou atividades essenciais" seja menos severa que a disciplina dispensada aos serviços privados ditos "essenciais". 4.4. O sistema de judicialização do direito de greve dos servidores públicos civis está aberto para que outras atividades sejam submetidas a idêntico regime. Pela complexidade e variedade dos serviços públicos e atividades estratégicas típicas do Estado, há outros serviços públicos, cuja essencialidade não está contemplada pelo rol dos arts. 9º a 11 da Lei nº 7.783/1989. Para os fins desta decisão, a enunciação do regime fixado pelos arts. 9º a 11 da Lei nº 7.783/1989 é apenas exemplificativa (numerus apertus).

5. O PROCESSAMENTO E O JULGAMENTO DE EVENTUAIS DISSÍDIOS DE GREVE ENVOLVAM SERVIDORES PÚBLICOS CIVIS DEVEM OBEDECER AO MODELO DE COMPETÊNCIAS E ATRIBUIÇÕES APLICÁVEL AOS TRABALHADORES EM GERAL (CELETISTAS), NOS TERMOS DA REGULAMENTAÇÃO DA LEI Nº 7.783/1989. APLICAÇÃO COMPLEMENTAR DA LEI Nº 7.701/1988 VISA À JUDICIALIZAÇÃO DE CONFLITOS QUE ENVOLVAM OS SERVIDORES PÚBLICOS CIVIS NO CONTEXTO DE ATENDIMENTO DE ATIVIDADES RELACIONADAS A NECESSIDADES INADIÁVEIS DA COMUNIDADE QUE, SE NÃO ATENDIDAS, COLOQUEM "EM PERIGO IMINENTE A SOBREVIVÊNCIA, A SAÚDE OU A SEGURANÇA DA POPULAÇÃO" (LEI Nº 7.783/1989, PARÁGRAFO ÚNICO, ART. 11).

(...)

6.6. Em razão da evolução jurisprudencial sobre o tema da interpretação da omissão legislativa do direito de greve dos servidores públicos civis e em respeito aos ditames de segurança jurídica, fixa-se o prazo de 60 (sessenta) dias para que o

Congresso Nacional legisle sobre a matéria. 6.7. Mandado de injunção conhecido e, no mérito, deferido para, nos termos acima especificados, determinar a aplicação das Leis nºs 7.701/1988 e 7.783/1989 aos conflitos e às ações judiciais que envolvam a interpretação do direito de greve dos servidores públicos civis. (grifo do autor)

10. Mais adiante, em sede de Repercussão Geral (Tema 531), o STF, no julgamento do RE 693456, fixou a tese de que, na hipótese de greve, deverá a Administração Pública proceder ao desconto dos dias paralisados pelos servidores públicos (ressalvada a hipótese de greve provocada por conduta ilícita do Poder Público), em virtude da suspensão do vínculo funcional que dela decorre, permitida a compensação em caso de acordo, senão veja-se:

EMENTA Recurso extraordinário. Repercussão geral reconhecida. Questão de ordem. Formulação de pedido de desistência da ação no recurso extraordinário em que reconhecida a repercussão geral da matéria. Impossibilidade. Mandado de segurança. Servidores públicos civis e direito de greve. Descontos dos dias parados em razão do movimento grevista. Possibilidade. Reafirmação da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal. Recurso do qual se conhece em parte, relativamente à qual é provido. 1. O Tribunal, por maioria, resolveu questão de ordem no sentido de não se admitir a desistência do mandado de segurança, firmando a tese da impossibilidade de desistência de qualquer recurso ou mesmo de ação após o reconhecimento de repercussão geral da questão constitucional. 2. **A deflagração de greve por servidor público civil corresponde à suspensão do trabalho e, ainda que a greve não seja abusiva, como regra, a remuneração dos dias de paralisação não deve ser paga.** 3. **O desconto somente não se realizará se a greve tiver sido provocada por atraso no pagamento aos servidores públicos civis ou por outras situações excepcionais que justifiquem o afastamento da premissa da suspensão da relação funcional ou de trabalho, tais como aquelas em que o ente da administração ou o empregador tenha contribuído, mediante conduta recriminável, para que a greve ocorresse ou em que haja negociação sobre a compensação dos dias parados ou mesmo o parcelamento dos descontos.** 4. **Fixada a seguinte tese de repercussão geral: “A administração pública deve proceder ao desconto dos dias de paralisação decorrentes do exercício do direito de greve pelos servidores públicos, em virtude da suspensão do vínculo funcional que dela decorre, permitida a compensação em caso de acordo. O desconto será, contudo, incabível se ficar demonstrado que a greve foi provocada por conduta ilícita do Poder Público”.** 5. Recurso extraordinário provido na parte de que a Corte conhece. (RE 693456, Relator(a): DIAS TOFFOLI, Tribunal Pleno, julgado em 27/10/2016, PROCESSO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-238 DIVULG 18-10-2017 PUBLIC 10-2017) (grifo do autor))

11. Ao longo do voto proferido pelo Ministro Relator do RE 693456, é possível identificar que a justificativa para o desconto na remuneração do servidor grevista, ressalvada a hipótese de greve provocada por conduta ilícita do Poder Público, parte da premissa de que **a greve constitui hipótese de suspensão do vínculo funcional (art. 7º da Lei nº 7.783 [1], de 28 de junho de 1989), já que ausente prestação de serviços**, senão veja-se: (grifo do autor)

A nenhum dos agentes que exercitam qualquer um dos poderes da República foi entregue a competência para autorizar ou não alguém a exercer seu direito de greve. Cabe à lei disciplinar isso, de modo a preservar o direito da população a serviços públicos adequados, a serem prestados de forma contínua, havendo, no entanto, situações em que a lei impedirá seu exercício. Nesse contexto, o Supremo Tribunal Federal decidiu que o direito de greve está sujeito a limitações, não podendo, por exemplo, a prestação de serviço público essencial ser interrompida, sendo, inclusive, suspenso, no caso de determinadas categorias e em circunstâncias específicas, o exercício desse direito. Isso poderia se dar, v.g., i) nos casos em que não há pessoal suficiente na área da saúde ou da assistência social, durante o período de greve, para que seja mantida uma equipe mínima e necessária para dar continuidade à prestação de serviço público específico; ii) nos casos de calamidade pública ou iii) em períodos específicos, como o período de eleição.

Embora algumas balizas para se definir se uma greve é ou não abusiva estejam na lei, poderá o Poder Judiciário decidir sobre essas questões, dentre outras, inclusive sobre a suspensão do exercício desse direito em determinadas situações, seja em decorrência da natureza dos serviços ou em função de circunstâncias específicas – muitas delas fixadas nas normas de regência.

(...)

A ausência de regulamentação do direito de greve não transforma, no entanto, os dias de paralisação do movimento grevista em faltas injustificadas, uma vez que a Constituição Federal reconhece expressamente possam os servidores públicos civis exercer esse direito desde que preencham os requisitos legais referidos. Por outro lado, como já ressaltado, esse direito não é absoluto. (grifo do autor)

Nesse contexto é que a aplicação do art. 7º da Lei nº 7.783/89 – determinada por esta Corte -, que estabelece que a “participação em greve suspende o contrato de trabalho”, induz ao entendimento de que, em princípio, a deflagração de greve corresponde à suspensão do contrato de trabalho. Isso porque, na suspensão não há falar em prestação de serviços, tampouco no pagamento de sua contraprestação. Desse modo, os servidores que aderem ao movimento grevista não fazem jus ao recebimento das remunerações dos dias paralisados, salvo no caso em que a greve tenha sido provocada justamente por atraso no pagamento ou por outras situações excepcionais que justifiquem o afastamento da premissa da suspensão da relação jurídica de trabalho e, por consequência, da atividade pública. (grifo do autor)

Com efeito, conquanto a paralisação seja possível, porque é um direito constitucional, ela tem consequências. Esta Corte Suprema já assentou entendimento de que o desconto dos dias de paralisação é ônus inerente à greve, assim como a paralisação parcial dos serviços públicos imposta à sociedade é consequência natural do movimento. Esse desconto não tem o efeito disciplinar punitivo. (grifo do autor)

Os grevistas assumem os riscos da empreitada. Caso contrário, estaríamos diante de caso de enriquecimento sem causa, a violar, inclusive, o princípio da indisponibilidade dos bens e do interesse público. Isso não significa que o legislativo não possa, com a edição de lei regulamentadora, entender por configurar o movimento grevista como hipótese de interrupção do contrato de trabalho.

É certo que, para o caso do servidor estatutário, não existe propriamente um “contrato de trabalho”. Entretanto, a leitura do dispositivo não impede sua plena adequação e a aplicação de seus efeitos jurídicos indistintamente ao empregado público e ao servidor público (em seu sentido estrito), mesmo porque, para esse último, sua participação no movimento paralisista não pode ser considerada como gozo de férias, licença, abono ou compensação.

Podemos concluir, portanto, que se trata de um “afastamento” não remunerado do servidor, na medida em que, embora autorizado pela Constituição Federal, essa não lhe garantiu o pagamento integral de seus proventos. Assim em razão da ausência de prestação específica do serviço por parte do grevista, os descontos devem ser realizados, sob pena de se configurar, como frisado, hipótese de enriquecimento sem causa. (grifo do autor)

Não se diga que essa conclusão estaria a impedir ou a tolher de forma indireta o efetivo exercício do direito de greve. Pelo contrário, na medida em que, sob o ponto de vista sistêmico de nosso ordenamento jurídico, observamos que o servidor público e o empregado público são aqueles que possuem mais condições para seu exercício, aquele, por sua estabilidade, esse, por sua efetividade. Essa realidade é completamente diferente da dos trabalhadores autônomos, dos funcionários de pequenas ou microempresas, das empregadas domésticas, dos trabalhadores de permissionários ou dos autorizatários individuais de serviços públicos, ou mesmo dos trabalhadores que não contam com sindicatos fortes, que se veem - por

fundamentos fáticos, lógicos ou políticos - impedidos, muitas vezes, de participar de movimentos paredistas.

Existem também outros argumentos a justificar a ampliação dos ônus aos servidores públicos, por meio do desconto remuneratório, a saber: i) a manutenção do serviço público de forma contínua e eficiente interessa a toda a coletividade; ii) as referidas estabilidade e efetividade do servidor público também pesam sob o aspecto político e estratégico a favor do servidor, que não pode ser - em princípio - demitido e pode continuar a exercer pressão junto aos dirigentes após o período grevista; iii) alguns servidores, por prestarem serviços uti universi, estão menos sujeitos a sofrer cobranças diretas da coletividade para o pronto retorno às suas respectivas atividades. (Trecho do voto do Ministro Dias Toffoli, STF, quando do julgamento do RE 693456, julgado em 27/10/2016, PROCESSO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL MÉRITO DJe-238 DIVULG 18-10-2017 PUBLIC 19- 10-2017) (grifo nosso)

12. Pois bem. Diante da decisão acima, a Consultoria-Geral da União (CGU/AGU) elaborou o Parecer nº 004/2016/CGU/AGU, cujos fundamentos foram adotados pela Advogada-Geral da União, no Parecer nº GMF-02, **aprovado pelo Presidente da República**, no sentido de que a) a Administração Pública Federal deve proceder ao desconto dos dias de paralisação decorrentes do exercício do direito de greve pelos servidores públicos, em virtude da suspensão do vínculo funcional que dela decorre; b) o desconto apenas não deve ser feito se ficar demonstrado que a greve foi provocada por conduta ilícita da Administração Pública Federal, conforme situação de abusividade atestada pelo Poder Judiciário; c) o corte de ponto é um dever, e não uma opção, da Administração Pública Federal, que não pode simplesmente ficar inerte ante situação de greve; e d) a Administração Pública Federal possui a faculdade de firmar acordo para, em vez de realizar desconto, permitir a compensação das horas não trabalhadas pelos servidores. Veja-se trecho do Parecer nº 004/2016/CGU/AGU: (grifo do autor)

(...)

IV. A REITERADA JURISPRUDÊNCIA DOS TRIBUNAIS SUPERIORES SOBRE DESCONTO DOS DIAS DE GREVE E A SUSPENSÃO DO VÍNCULO FUNCIONAL DELA DECORRE

36. É reiterada a jurisprudência dos tribunais superiores no sentido de que a paralisação por greve, em regra, caracteriza hipótese de suspensão de contrato de trabalho sem remuneração.

37. Com efeito, o art. 7º da Lei nº 7.783/89 dispõe que:

Art. 7º Observadas as condições previstas nesta Lei, a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais, durante o período, ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho.

38. De fato, **se na suspensão não existe prestação de serviço pelo trabalhador, tampouco existe obrigação de pagamento em contraprestação pelo empregador. A própria Justiça do Trabalho, ao tratar do tema greve, deixa claro que a situação de greve caracteriza hipótese de suspensão contratual e, portanto, os dias de paralisação não devem ser remunerados**, ressalvadas situações excepcionais, tais como aquelas em que o empregador contribui, de forma determinante e com sua conduta, para que a greve ocorra. (grifo do autor)

(...)

V. O ENTENDIMENTO CONSOLIDADO PELO STF NO RE 693.456/RJ

47. No julgamento do RE 693.456/RJ, o Supremo Tribunal Federal, não obstante sua jurisprudência consolidada, entendeu que deveria reanalisar a questão referente à legalidade de ato que determina o desconto dos dias parados em razão da adesão a

movimento grevista. Nesse passo, e por considerar que a matéria seria passível de repetição em inúmeros processos, repercutindo na esfera de interesse de milhares de pessoas, a Corte reconheceu a presença de repercussão geral na discussão acerca do alcance da norma do artigo 37, inciso VII, da Constituição Federal.

48. Como já relatado, no referido julgamento, o Supremo Tribunal Federal, apreciando o tema 531 da repercussão geral, por unanimidade, conheceu em parte do recurso, e, por maioria, na parte conhecida, deu-lhe provimento, fixando a tese nos seguintes termos: "A administração pública deve proceder ao desconto dos dias de paralisação decorrentes do exercício do direito de greve pelos servidores públicos, em virtude da suspensão do vínculo funcional que dela decorre. permitida a compensação em caso de acordo. O desconto será, contudo, incabível se ficar demonstrado que a greve foi provocada por conduta ilícita do Poder Público".

49. A decisão do STF no RE 693.456/RJ, Relator Ministro Dias Toffoli, está devidamente justificada. Os tópicos posteriores, de maneira sucinta, retratam as principais conclusões e os argumentos centrais que compõem as razões de decidir (ratio decidendi) do Tribunal

32 . V.I. A SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E SUAS CONSEQUÊNCIAS PARA O SERVIDOR PÚBLICO

50. Ainda que no caso do servidor estatutário não se possa falar tecnicamente em um "contrato de trabalho", seria possível aplicar os efeitos jurídicos do art. 7º da Lei nº 7.783/89 ao empregado público e ao servidor público (em sentido estrito). Por esse motivo o desconto referente ao período de paralisação, ainda que caracterize medida de caráter punitivo ou sancionatório, é ônus inerente à greve. Com efeito, embora a paralisação seja lícita, ela implica em consequências jurídicas. (grifo do autor)

51. No Direito do Trabalho, como já visto, **a paralisação dos serviços em decorrência de greve importa na suspensão do contrato de trabalho (art. 7º da Lei no 7.783/89), razão pela qual, não havendo trabalho, independentemente da qualificação jurídica da greve, o empregador não está obrigado a efetuar o pagamento dos valores correspondentes ao período não trabalhado.** Mutatis mutandis, o exercício do direito de greve pelos servidores públicos acarreta uma espécie de suspensão de seu vínculo funcional e, também por esse motivo, não há direito a receber os valores referentes aos dias não trabalhados. (grifo do autor)

52. Ao julgar o RE 693.456/RJ, a Corte Suprema considerou, de forma muito acertada, que a adesão à greve leva a um "afastamento" não remunerado do servidor, na medida em que, embora autorizado pela Constituição, não há garantia do pagamento integral da remuneração. Desse modo, "em razão da ausência de prestação específica do serviço por parte do grevista, os descontos devem ser realizados, sob pena de se configurar, como frisado, hipótese de enriquecimento sem causa". (grifo do autor)

(...)

V.2. DEVER DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DE REALIZAR O DESCONTO DOS DIAS PARALISAÇÃO

(...)

60. A nenhuma autoridade da Administração Pública foi dada a autorização para permitir ou não alguém exercer seu direito de greve e de abonar previamente as faltas em razão da adesão ao movimento. Em outras palavras, **se o corte dos dias paralisados é uma consequência jurídica do movimento grevista, essa medida se impõe como dever, e não como mera faculdade administrativa. Este dever, entretanto, pode ser cumprido com as formas mais convenientes para a continuidade administrativa, como desconto mensal na remuneração, compensação de horas de trabalho e assim por diante.** (grifo do autor)

61. Contudo, por estarmos diante de um dever administrativo, **o gestor público não pode, sem qualquer justificativa, e em razão da ausência de prestação de serviço pelo servidor público em decorrência de greve, deixar de cortar o seu ponto, abonando as faltas, ainda que não haja nesse caso, propriamente, falta injustificada ou por abandono do cargo.** (grifo do autor)

62. **Salvo determinação judicial em contrário, e em observância ao interesse público, o administrador público possui o dever de tomar as medidas necessárias para que não haja o pagamento ou a restituição dos dias eventualmente pagos para aquele servidor grevista.** A omissão quanto a esse dever pode configurar falta grave do gestor porque, como registrado, não existe a faculdade para se abonar toda e qualquer falta. Com efeito, está o servidor público sujeito ao regime estatutário, legalmente positivado e que demanda qualquer alteração de seus fatores, inclusive o remuneratório, pela via legal, em observância ao princípio da legalidade. (grifo do autor)

(...)

VI. CONCLUSÕES

72. Estas são as razões pelas quais se assevera que a Administração Pública Federal deve observar, respeitar e dar efetivo cumprimento à decisão do Supremo, no julgamento do Recurso Extraordinário n. 778.889/PE, Relator Ministro Dias Toffoli. Em razão dessa decisão e dos fundamentos apresentados neste parecer, encaminhamos as seguintes conclusões:

1. A Administração Pública Federal deve proceder ao desconto dos dias de paralisação decorrentes do exercício do direito de greve pelos servidores públicos, em virtude da suspensão do vínculo funcional que dela decorre.
2. O desconto não deve ser feito se ficar demonstrado que a greve foi provocada por conduta ilícita da Administração Pública Federal, conforme situação de abusividade reconhecida pelo Poder Judiciário.
3. O corte de ponto é um dever, e não uma faculdade, da Administração Pública Federal, que não pode simplesmente ficar inerte quando diante de situação de greve.
4. A Administração Pública Federal possui a faculdade de firmar acordo para, em vez de realizar o desconto, permitir a compensação das horas não trabalhadas pelos servidores.

13. Assim, o que temos atualmente é que o STF reconheceu que é garantido o direito de greve aos servidores, devendo ser aplicada, no que cabível, a Lei nº 7.783, de 1989, enquanto não editada lei específica tratando da greve no serviço público, bem como que os dias de greve devem ser descontados pela Administração (ressalvada a hipótese de greve provocada por conduta ilícita da própria Administração), admitido acordo de compensação pelas horas não trabalhadas.

14. Registre-se, ainda que, no âmbito da Administração Pública federal, a Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME nº 54, de 20 de maio de 2021, do Órgão Central do SIPEC *dispõe sobre os critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC), nas situações de paralisação decorrentes do exercício do direito de greve, para o desconto da remuneração correspondente aos dias de paralisação e para a elaboração do respectivo Termo de Acordo para compensação de horas não trabalhadas*".

15. Feito esse breve relato, avancemos na análise da consulta.

IV Da análise da consulta

16. A consulta apresentada envolve a possibilidade de desconto remuneratório para aqueles servidores que adiram a movimento grevista e participem de Programa de Gestão, definido pelo Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022, como "*instrumento de gestão que disciplina o desenvolvimento e a mensuração das atividades realizadas pelos seus participantes, com foco na entrega por resultados e na qualidade dos serviços prestados à sociedade*" (art. 1º, parágrafo único).

17. Logo de saída, vale a pena deixar registrado que a resolução da consulta é deveras complexa, na medida em que inexistia uma lei específica tratando da greve de servidores em Programa de Gestão

18. Por isso, o presente parecer se baseará nas ponderações apresentadas pela área técnica, bem como em elementos outros, envolvendo o instituto da greve.

19. É preciso ter em mente que a greve, em sua acepção clássica, caracteriza-se pela **ausência de prestação de serviços**, motivo pelo qual é considerada caso de **suspensão do vínculo**, justificando o desconto remuneratório pelos dias não trabalhados.

20. Veja-se, inclusive, que o STF, em sede de Repercussão Geral, quando do julgamento do RE 693456, avaliou a necessidade de desconto remuneratório pelos dias **não trabalhados** pelos servidores grevistas, vez que, na greve, há **ausência** de trabalho. (grifo do autor)

21. Conseqüentemente, se o servidor adere a Programa de Gestão, participa de movimento grevista em determinado período e **não** presta serviços neste mesmo período, justificada estará a necessidade do desconto remuneratório. (grifo do autor)

22. A situação fica mais fácil quando se considera que, em um mês inteiro, o servidor grevista nada fez em relação às metas previamente pactuadas, nem mesmo ficou à disposição da chefia. Nestes casos, resta clara a necessidade de desconto remuneratório pelo período em que a greve se deu, vez que não houve prestação de serviços.

23. Solução mais difícil, contudo, virá quando o servidor participante de Programa de Gestão a) adere à greve em apenas alguns dias do mês, cumprindo total ou parcialmente as metas previamente pactuadas; b) fica à disposição da chefia, sem cumprir as metas; ou c) cumpre as metas, mas não fica à disposição da chefia.

24. Analisemos, então, os pontos suscitados pela Consulente.

a) no caso de adesão a movimento grevista por parte de servidores integrantes de Programa de Gestão que cumpriram devidamente a meta mensal, há que se falar em desconto remuneratório ou desligamento do Programa de Gestão?

25. O primeiro ponto enfrentado pela Consulente se refere à hipótese em que o servidor participante de Programa de Gestão adere a movimento grevista, mas cumpre a meta mensal.

26. Como bem lembrado pela Consulente, o movimento grevista se caracteriza pela ausência de prestação de serviços, sendo incoerente imaginar que alguém consiga participar de movimento grevista e cumprir a meta previamente pactuada.

27. No caso, o fato de o servidor ter cumprido as metas faz presumir que houve efetiva prestação de serviços no mês, não se justificando, a princípio, o desconto remuneratório.

28. Veja-se que a Consulente ressalta que o servidor participante de Programa de Gestão, apesar de cumprir a meta, pode não ter ficado à disposição da chefia, o que, em tese, poderia justificar o desconto pelos dias em que assim procedeu. Isso porque o Decreto nº 11.072, de 2022, dispõe que o servidor deverá realizar suas atividades e ficar à disposição para contato de sua chefia imediata, nestes termos:

Regras especiais para o teletrabalho

Art. 9º O teletrabalho:

I - dependerá de acordo mútuo entre o agente público e a administração, registrado no termo de ciência e responsabilidade;

II - poderá ocorrer em regime de execução integral ou parcial;

III - ficará condicionado à compatibilidade com as atividades a serem desenvolvidas pelo agente público e à ausência de prejuízo para a administração;

IV - terá a estrutura necessária, física e tecnológica, providenciada e custeada pelo agente público; e

V - exigirá que o agente público permaneça disponível para contato, no período definido pela chefia imediata e observado o horário de funcionamento do órgão ou da entidade, por todos os meios de comunicação.

§ 1º A alteração da modalidade presencial para teletrabalho para os contratados por tempo determinado de que trata o inciso IV do § 1º do art. 2º será registrada em aditivo contratual, observado o disposto na Lei nº 8.745, de 199

§ 2º A alteração da modalidade presencial para teletrabalho para os estagiários de que trata o inciso V do § 1º do art. 2º ocorrerá por meio da celebração de acordo entre a instituição de ensino, a parte concedente, o estagiário e, exceto se este for emancipado ou tiver dezoito anos de idade ou mais, o seu representante ou assistente legal.

§ 3º A alteração de que trata o § 2º deverá constar do termo de compromisso de estágio e ser compatível com as atividades escolares ou acadêmicas exercidas pelo estagiário.

§ 4º Na hipótese de empregados de empresas públicas ou de sociedades de economia mista em exercício na administração pública federal direta, autárquica e fundacional, a alteração da modalidade presencial para teletrabalho dependerá de autorização da entidade de origem, sem prejuízo dos demais requisitos deste Decreto.

§ 5º O disposto no inciso IV do **caput** constará expressamente do termo de ciência e responsabilidade.

§ 6º Para fins do disposto no inciso V do **caput**, o agente público deverá informar e manter atualizado número de telefone, fixo ou móvel, de livre divulgação tanto dentro do órgão ou da entidade quanto para o público externo que necessitar contatá-lo.

§ 7º A opção pelo teletrabalho não poderá implicar aumento de despesa para a administração pública federal.

29. Ocorre que, se a pessoa cumpriu a meta previamente estabelecida, ainda que durante o movimento grevista, em tese, ela trabalhou, **não** havendo efetivamente ausência de prestação de serviços no período. (grifo do autor)

30. Neste caso, parece ser claro que a prestação de serviços, de fato, ocorreu. Ela pode não ter se dado da maneira mais zelosa possível, mas prestação de serviços houve, não se justificando o desconto pelos dias em que não ficou à disposição da chefia imediata. Pensar de forma diversa constituiria ilegal justificativa para o enriquecimento sem causa da Administração, que se beneficiaria do trabalho do servidor, mas não lhe pagaria pela prestação de serviços.

31. Por outro lado, o servidor, ao aderir ao Programa de Gestão, dispõe-se a cumprir o plano de trabalho e exercer as suas atividades regularmente.

32. Contudo, se ele cumpre as metas preestabelecidas, mas não as outras obrigações previstas no plano de trabalho ou na legislação, pode, eventualmente, ser desligado do Programa de Gestão. De todo modo, a Administração possui uma boa margem de flexibilidade para manter o servidor no Programa, mesmo nestas condições, se verificado que o retorno ao trabalho presencial poderá impactar negativamente no serviço. Neste sentido, confira-se trecho da Nota Técnica nº 42980/2020/ME (Doc. SEI 25483268):

15. Em relação ao desconto remuneratório na hipótese de descumprimento de metas, de maneira análoga ao art. 44, da Lei nº 8.112, de 1990, esclarecemos que está correto o entendimento do Setorial quanto a não haver amparo legal para tal medida, razão pela qual esta não foi prevista na IN nº 65, de 2020. **Convém salientar, no entanto, que a exclusão do participante pelo descumprimento de metas, ao contrário do que afirma o INSS, oferece certa margem de flexibilidade aos gestores**

e participantes, tendo sido pensada para não ocasionar prejuízo à Administração Pública e, ao mesmo tempo, não se constituir medida desarrazoada em relação aos participantes. (grifo do autor)

33. Registre-se que eventual exclusão do Programa de Gestão não decorreria de participação em movimento grevista, mas pelo não cumprimento do ajustado no Plano de Trabalho.

34. De todo modo, é de se registrar que a Administração precisa ser bastante cautelosa na hipótese de desligamento de servidores em Programa de Gestão que estejam participando de movimentos reivindicatórios, a fim de evitar questionamentos judiciais sobre a legalidade de sua conduta.

b) no caso de servidor integrante de Programa de Gestão que aderiu à greve e não cumpriu sua meta mensal, há que se falar em desconto remuneratório (além do consequente desligamento do Programa de Gestão) [?]

35. Como já dito acima, o desconto remuneratório de servidores grevistas se justificará se, durante o período, não houver prestação de serviços pelo servidor, vez que aí estará caracterizada a suspensão do vínculo funcional com a Administração Pública.

36. Por isso, se o servidor, durante o movimento grevista, não realizar suas atividades nem ficar à disposição da chefia, nem compensar o cumprimento da meta ao longo do mês, em prejuízo do cumprimento das metas, deverá ter descontada de sua remuneração os dias faltosos

37. É importante destacar que, até mesmo sem participar de movimento grevista, o servidor pode não conseguir cumprir as metas preestabelecidas. Por conseguinte, não há como se presumir que o servidor descumpriu as metas, necessariamente, por conta de sua participação em movimento grevista.

38. Por isso, será importante que a Administração se certifique de que o não atingimento de metas decorreu da adesão do servidor ao movimento paredista, caracterizado pela ausência efetiva de prestação de serviços, por determinado período, em prejuízo do serviço.

39. Sem essa caracterização, não haverá, a princípio, como se falar em suspensão do vínculo funcional, justificativa fundamental para o desconto remuneratório.

c) a ocorrência de greve somente culminará no desligamento do servidor do Programa de Gestão, caso não atinja o limite mínimo produtividade previsto para tal?

40. Por outro lado, entendemos que a mera adesão de servidor em Programa de Gestão a movimento grevista não pode ensejar o seu desligamento do Programa, sob o risco de a retirada do Programa caracterizar aplicação de indireta de penalidade pelo exercício de um direito constitucionalmente garantido, qual seja, o direito à greve.

41. Veja-se que a greve é garantida constitucionalmente, não podendo, ressalvado o caso de abuso, a Administração penalizar servidores pelo simples exercício desse direito. Por isso, a princípio, não parece legítimo desligar servidores em Programa de Gestão pelo mero fato de eles terem participado de movimento grevista. Bem se sabe que o desligamento do Programa de Gestão não caracteriza em si uma pena, mas não deixa de ser algo desfavorável ao servidor, não podendo ser automaticamente aplicado pelo mero fato de ter participado de movimento grevista.

42. Sobre a aplicação de penalidades para servidores em greve, o Superior Tribunal de Justiça (STJ) já teve oportunidade de se manifestar no sentido de que a mera adesão à greve não pode ensejar a aplicação de penalidades em desfavor dos servidores, senão veja-se:

AGRAVO INTERNO NOS EMBARGOS DE DECLARAÇÃO NA PETIÇÃO. MOVIMENTO GREVISTA - AUDITORES FISCAIS DA RECEITA FEDERAL DO BRASIL. LEGALIDADE MOVIMENTO PAREDISTA. DESCONTO DOS DIAS NÃO TRABALHADOS. POSSIBILIDADE ENTENDIMENTO FIRMADO PELO STF NO MI 670. APLICAÇÃO DE PENALIDADE EM DECORRÊNCIA DA ADESÃO À GREVE. IMPOSSIBILIDADE. AGRAVO INTERNO A QUE

NEGA PROVIMENTO.

1. Trata-se de ação ordinária ajuizada por Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais da Receita Federal do Brasil - SINDIFISCO NACIONAL contra a União visando que seja reconhecido o direito dos substituídos de não terem registro de sanção ou penalidade em seus assentamentos funcionais em decorrência exclusiva de participação no movimento grevista, bem como o de compensar os dias paralisados por motivo de greve.
2. É consabido que a jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça possui entendimento consolidado de que não se declara nulidade sem a comprovação de efetivo prejuízo à parte interessada. Precedentes.
3. O exercício da greve constitui direito constitucionalmente assegurado aos servidores públicos, motivo pelo qual **o Supremo Tribunal Federal consolidou o posicionamento de que a mera adesão ao movimento grevista não pode constituir falta grave**, nos termos do enunciado da Súmula 316/STF.
4. O STJ, no julgamento do Recurso Extraordinário com Agravo n. 654.432/GO, com repercussão geral reconhecida, declarou quais carreiras do setor público estão vedadas de realizarem movimento grevista, não estando a carreira fiscal ali incluída.
5. Embora no período de greve possa haver o desconto dos dias não trabalhados, nos termos do entendimento firmado no MI 670, Rel. Min. Maurício Corrêa, Rel. p/ Acórdão: Min. Gilmar Mendes, Tribunal Pleno, julgado em 25/10/2007, DJe 31-10-2008 e RE n. 693.456/RJ, Rel: Min. Dias Toffoli, Tribunal Pleno, julgado em 27/10/2016, DJe 19-10-2017, **tal fato não poderá ter repercussão negativa na ficha funcional do servidor.**
6. O STF no julgamento do RE 693.456/RJ julgado sob o regime da repercussão geral firmou o entendimento de que a administração pública pode realizar o desconto na remuneração dos servidores referentes aos dias não trabalhados em decorrência da adesão ao movimento grevista, ainda que a greve não seja considerada abusiva, já que se constitui suspensão do trabalho
7. É possível que a administração pública, observada a sua discricionariedade e havendo interesse público, oferte lapso temporal razoável para que aqueles que participaram da greve possam compensar as horas não trabalhadas, mediante acordo entre as partes.
8. Entendimento idêntico ao exarado pela Pet 12.111/DF.9. Agravo interno a que se nega provimento. (AgInt nos EDcl na Pet n. 12.088/DF, relator Ministro Og Fernandes, Primeira Seção, julgado em 10/4/2019, DJe de 12/4/2019) (grifo do autor)

43. Ressalte-se que, se o servidor participa de movimento grevista, é legítimo o desconto remuneratório, já que não houve efetiva prestação de serviços.

44. Entretanto, a aplicação de penalidades, ainda que de forma indireta, a exemplo da exclusão do Programa de Gestão, parece ser medida exagerada aplicada pela Administração, passível, inclusive, de questionamentos na esfera judicial.

45. Apesar da participação em greve em si não justificar o desligamento do Programa de Gestão, parece-nos que, se, por exemplo, houver acordo de compensação pelas horas não trabalhadas durante a greve, não vindo o servidor a compensá-las, haverá sim, em tese, motivos para o seu desligamento do Programa de Gestão por descumprimento do Plano de Trabalho. Perceba-se que o desligamento, aqui, não se daria pela participação em movimento grevista, mas pela não compensação de horas não trabalhadas, devidamente pactuada por meio de acordo.

d) na hipótese de permanência do servidor no Programa de Gestão, mesmo com o descumprimento de metas e caso sobrevenha posterior acordo de compensação das horas não trabalhadas em virtude da greve, tal servidor poderá se beneficiar de tal acordo?

46. Por outro lado, concordamos com o entendimento apresentado pela SEGRT-MGI, no sentido de que o servidor participante de Programa de Gestão, que tenha aderido a movimento grevista, pode se beneficiar de acordo de compensação de horas não trabalhadas.

47. No particular, não vislumbramos qualquer impedimento constitucional ou legal para

compensar as horas não trabalhadas também em benefício dos participantes de Programa de Gestão. A medida traria benefícios à Administração e aos usuários, que teriam as horas não trabalhadas compensadas, e aos próprios servidores, que poderiam perceber a remuneração descontada durante o período de greve.

48. Por fim, considerando-se que casos omissos em atos normativos, envolvendo Programa de Gestão, são resolvidos pelos Órgãos Centrais do SIPEC e do SIORG (art. 4^o] da Instrução Normativa SGP-SEGES/ME nº [3], de 10 de janeiro de 2023), sugere-se que a SEGRT-MGI avalie as ponderações apontadas neste Parecer juntamente com a Secretaria de Gestão e Inovação, visando dar uniformidade no tratamento do tema.

IV

49. Ante o exposto, entendemos que:

a) o movimento grevista se caracteriza pela ausência de prestação de serviços, sendo incoerente imaginar que alguém consiga participar de movimento grevista e cumprir a meta previamente pactuada;

b) o fato de o servidor ter cumprido as metas faz presumir que houve efetiva prestação de serviços no mês, não se justificando, a princípio, o desconto remuneratório;

c) a mera adesão de servidor em Programa de Gestão a movimento grevista não pode ensejar o seu desligamento do Programa, sob o risco de a retirada do Programa caracterizar aplicação de indireta de penalidade pelo exercício de um direito constitucionalmente garantido, qual seja, o direito à greve. De todo modo, se o servidor, por motivos outros, descumprir o Plano de Trabalho pactuado, poderá ser excluído do Programa de Gestão, possuindo, ainda assim, a Administração certa margem de flexibilidade para mantê-lo no Programa (Nota Técnica nº 42980/2020/ME (Doc. SEI 25483268));

d) se o servidor, durante o movimento grevista, não realizar suas atividades nem ficar à disposição da chefia, nem compensar o cumprimento da meta ao longo do mês, em prejuízo do cumprimento das metas, deverá ter descontada de sua remuneração os dias faltosos. Em tese, não há como se presumir que o servidor descumpriu as metas, necessariamente, por conta de sua participação em movimento grevista. Por isso, será importante que a Administração se certifique de que o não atingimento de metas decorreu da adesão do servidor ao movimento paredista, caracterizado pela ausência efetiva de prestação de serviços, por determinado período, em prejuízo do serviço. Sem essa caracterização, não haverá, a princípio, como se falar em suspensão do vínculo funcional, justificativa fundamental para o desconto remuneratório;

e) o servidor participante de Programa de Gestão, que tenha aderido a movimento grevista, pode se beneficiar de acordo de compensação de horas não trabalhadas; e

f) considerando-se que casos omissos em atos normativos, envolvendo Programa de Gestão, são resolvidos pelos Órgãos Centrais do SIPEC e do SIORG (art. 4^o da Instrução Normativa SGP-SEGES/ME nº 2, de 2023), sugere-se que a SEGRT-MGI avalie as ponderações apontadas neste Parecer juntamente com a Secretaria de Gestão e Inovação, a fim de que de dar uniformidade no tratamento do tema.
(destacamos)

10. Verifica-se do teor do referido Parecer que a área jurídica corrobora parcialmente com o posicionamento apresentado pelo Órgão Central do Sipec na Nota Conjunta SEI nº 13/2023/SEGRT-MGI e faz algumas ponderações, sobretudo, no que se refere à necessidade de a Administração Pública ser bastante cautelosa na hipótese de desligamento de servidores que aderiram a Programa de Gestão que tenham participado de movimentos grevistas, a fim de se evitar questionamentos judiciais sobre a legalidade de tal conduta.

11. No entanto, ressalta que, embora a participação em greve por si só não justifique o desligamento do servidor do Programa de Gestão, parece possível que ocorra pelo descumprimento das metas pactuadas no Plano de Trabalho se, por exemplo, ocorrer acordo de compensação pelas horas não

trabalhadas durante a greve, e essa compensação não for cumprida de fato. Nesse caso, o desligamento se caracterizaria pelo descumprimento do acordo pactuado para a compensação de horas não trabalhadas e não pela participação em movimento grevista.

12. Nessa senda, a área jurídica consignou, em síntese, que a participação em movimento paredista se caracteriza pela ausência de prestação de serviços, de modo que não será coerente que a pessoa que se encontra exercendo tal opção cumpra a meta pactuada com a Administração Pública, no caso. Noutra ângulo, em havendo a confirmação de que o servidor cumpriu as metas, faz supor que houve efetiva prestação de serviços no mês, e, portanto, não há justificativa, a princípio, para efetivar o desconto remuneratório.

13. Pontua que parece ser claro que a prestação de serviços, de fato, ocorreu, ainda que não tenha sido da maneira mais zelosa possível, o que não justificaria o desconto pelos dias em que não ficou à disposição da chefia imediata. "*Pensar de forma diversa constituiria ilegal justificativa para o enriquecimento sem causa da Administração, que se beneficiaria do trabalho do servidor, mas não lhe pagaria pela prestação de serviços*".

14. Na mesma direção, pontua que no período em que o servidor estiver participando de greve: i) não realizar suas atividades; ii) não ficar à disposição da chefia e, iii) nem compensar o cumprimento da meta ao longo do mês, em prejuízo do cumprimento das metas, deverá ter descontada de sua remuneração os dias faltosos. Por isso, assinala que a Administração Pública deve se certificar de que o não atingimento de metas decorreu da adesão do servidor ao movimento grevista, caracterizado pela ausência efetiva de prestação de serviços, por determinado período, em prejuízo do serviço. Sem essa caracterização, não haverá, a princípio, como se falar em suspensão do vínculo funcional, justificativa fundamental para o desconto remuneratório.

15. Por fim, firmou o entendimento de que servidor participante de Programa de Gestão, que tenha aderido a movimento grevista, pode se beneficiar de acordo de compensação de horas não trabalhadas e sugeriu, tendo em vista que os casos omissos em atos normativos, envolvendo Programa de Gestão, são resolvidos pelos Órgãos Centrais do Sipe e do Siorg (art. 4º da Instrução Normativa SGP-SEGES/ME nº 2, de 2023), que esta Secretaria avalie as ponderações apontadas no Parecer juntamente com a Secretaria de Gestão e Inovação, a fim de dar uniformidade no tratamento do tema.

16. Nessa senda passa-se a responder, de forma conclusiva, aos questionamentos apresentados pelo Departamento de Gestão de Pessoas do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, a saber:

a) no caso de adesão a movimento grevista por parte de servidores integrantes de Programa de Gestão que cumpriram devidamente a meta mensal, há que se falar em desconto remuneratório ou desligamento do Programa de Gestão?

Conforme posicionamento da Consultoria Jurídica desta Pasta Ministerial, se houve prestação de serviço (cumprimento da meta pactuada), não há que se falar em adesão ao movimento paredista e tampouco desconto remuneratório.

17. No contexto do Programa de Gestão, a greve somente se caracteriza caso haja descumprimento das entregas pactuadas entre o chefe da unidade de execução e o participante do Programa.

b) no caso de servidor integrante de Programa de Gestão que aderiu à greve e não cumpriu sua meta mensal, há que se falar em desconto remuneratório (além do conseqüente desligamento do Programa de Gestão)?

18. A finalidade do PGD, instituído como instrumento de gestão, não pode permitir qualquer burla às normas vigentes que disciplinam as regras a serem aplicadas às causas sobre greve e/ou outras a que estão sujeitas quem estiver ocupando funções públicas.

19. Assim e considerando que o afastamento do exercício das funções públicas é consequência natural do movimento de greve, esse fator justifica o não cumprimento das metas pactuadas, pois ainda que tenha aderido ao Programa de Gestão na modalidade de teletrabalho, o fato é que, durante o período em que houve o afastamento, tornou-se impossível o cumprimento das regras do referido programa, restando caracterizada a ausência ao posto de trabalho.

20. Em outra esfera, a Conjur/MGI alerta que a simples adesão de servidor em Programa de Gestão a movimento grevista não pode ser motivo para seu desligamento do referido Programa, haja vista que tal medida pode caracterizar aplicação indireta de penalidade pelo exercício do direito à greve, garantido constitucionalmente. Todavia, por motivos distintos de participação em greve, o descumprimento do Plano de Trabalho pactuado, poderá ensejar o desligamento do Programa de Gestão, observando, ainda assim, que a Administração se mune de certa margem de flexibilidade para mantê-lo no Programa, conforme entendimento exarado na Nota Técnica nº 42980/2020/ME (SEI nº 25483268).

21. Sobre o desligamento do Programa de Gestão, cita-se excertos da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT /MGI nº 24, de 28 de julho de 2023:

Desligamento do participante

Art. 27. O participante será desligado do PGD nas seguintes hipóteses:

I- a pedido, independentemente do interesse da administração, a qualquer momento, salvo no caso de PGD instituído de forma obrigatória, nos termos do parágrafo único do art. 6º do Decreto nº 11.072, de 2022;

II- no interesse da administração, por razão de conveniência ou necessidade, devidamente justificada;

III- em virtude de alteração da unidade de exercício; ou

IV- se o PGD for revogado ou suspenso.

§ 1º O participante deverá retornar ao controle de frequência, no prazo:

I- determinado pelo órgão ou entidade, no caso de desligamento a pedido;

II- de trinta dias contados a partir do ato que lhe deu causa, nas hipóteses previstas nos incisos II, III e IV do caput; ou

III- de dois meses contados a partir do ato que lhe deu causa, nas hipóteses previstas nos incisos II, III e IV do caput, para participantes em teletrabalho com residência no exterior.

§ 2º O prazo previsto no inciso II do § 1º poderá ser reduzido mediante apresentação de justificativa da unidade instituidora.

§ 3º O participante manterá a execução de seu plano de trabalho até o retorno efetivo ao controle de frequência.

(destacou-se)

22. Nota-se que essa Instrução Normativa Conjunta conferiu à Administração Pública a prerrogativa para desligar o servidor participante do PGD, observando-se o *interesse da administração, por razão de conveniência ou necessidade, devidamente justificada*. Dessa forma, o desligamento do Programa de Gestão é possível, desde que não haja o cerceamento do direito constitucional à greve.

c) a ocorrência de greve somente culminará no desligamento do servidor do Programa de Gestão, caso não atinja o limite mínimo de produtividade previsto para tal?

23. Conforme posicionamento constante do PARECER n. 00129/2023/CGLEP/CONJUR MGI/CGU/AGU, a simples adesão de servidor em Programa de Gestão a movimento grevista não pode ser motivo para seu desligamento do referido Programa, haja vista que tal medida pode caracterizar aplicação indireta de penalidade pelo exercício do direito à greve, garantido constitucionalmente. Todavia, outros motivos que ensejem o descumprimento do Plano de Trabalho pactuado podem determinar o seu desligamento do PGD, observando, entretanto, ainda assim, que a Administração se mune de certa margem de flexibilidade para mantê-lo no Programa, conforme entendimento exarado na Nota Técnica nº 42980/2020/ME (SEI nº 25483268) e ao que consta na Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT /MGI nº 24, de 2023.

d) na hipótese de permanência do servidor no Programa de Gestão, mesmo com o descumprimento de metas e caso sobrevenha posterior acordo de compensação das horas não trabalhadas em virtude da greve, tal servidor poderá se beneficiar de tal acordo?

24. A possibilidade de acordo de compensação de horas prevista na Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME nº 54, de 2021, não gera qualquer conflito se aplicado também aos casos de servidores participantes do Programa de Gestão, haja vista que tal medida pode corrigir eventuais prejuízos decorrentes da não prestação dos serviços públicos durante a paralisação por motivo de greve.

CONCLUSÃO

25. Diante de todo o exposto, esta Secretaria de Gestão de Pessoas - SGP adota o posicionamento constante do PARECER n. 00129/2023/CGLEP/CONJUR-MGI/CGU/AGU, aprovado pelo DESPACHO n. 00852/2023/GABIN/CONJUR-MGI/CGU/AGU, para firmar o seguinte entendimento:

- a) a greve do servidor somente se caracteriza, no contexto de Programa de Gestão, caso haja descumprimento das entregas pactuadas entre a chefia imediata e o participante do Programa;
- b) cabe ao órgão de exercício do servidor averiguar e atestar se de fato houve a sua efetiva participação no movimento grevista, de modo que fique demonstrada a ausência de prestação do serviço e, por conseguinte, o não cumprimento das metas pactuadas no Plano de Trabalho. A partir dessa avaliação é que se poderá atestar se houve ou não o cumprimento de todas as obrigações delimitadas no Plano de Trabalho a que se refere o [Decreto 11.072, de 17 de maio de 2022](#);
- c) o descumprimento das entregas pactuadas entre a chefia imediata e o participante do Programa de Gestão em decorrência de greve implica em desconto remuneratório, nos termos da Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME nº 54, de 20 de maio de 2022;
- d) o servidor participante de Programa de Gestão, que tenha aderido a movimento grevista pode, a critério da Administração Pública, se beneficiar de acordo de compensação de horas não trabalhadas e/ou das entregas pactuadas com chefe imediata e nos termos da Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME nº 54, de 2021; e
- e) se houver acordo permitindo a compensação das horas não trabalhadas e/ou das entregas pactuadas com a chefia imediata, os valores já descontados a esse título deverão ser restituídos nos termos da mesma Instrução Normativa.

26. Isto posto, sugere-se a restituição dos autos ao Departamento de Gestão de Pessoas, da Secretaria Executiva do Ministério do Trabalho e Emprego, para conhecimento e medidas subsequentes.

À consideração superior.

Documento assinado eletronicamente

PAULO EDSON ROSÁRIO SILVA

Assessor Técnico

Documento assinado eletronicamente

FABÍOLA MEDEIROS MACEDO

Chefe da Divisão de Estudos e Produção de Atos

De acordo. Encaminhe-se à consideração do Diretor de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoas e da Diretora de Relações de Trabalho no Serviço Público.

Documento assinado eletronicamente

CLEONICE SOUSA DE OLIVEIRA

Coordenadora-Geral

Documento assinado eletronicamente

JOSÉ BORGES DE CARVALHO FILHO

Coordenador-Geral

De acordo. Encaminhe-se à Secretaria de Gestão de Pessoas e à Secretaria de Relações do Trabalho.

Documento assinado eletronicamente

DOUGLAS ANDRADE DA SILVA

Diretor de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoas

Documento assinado eletronicamente

MÁRIO DOS SANTOS BARBOSA

Diretor de Relações de Trabalho no Serviço Público

Aprovo. Restitua-se ao Departamento de Gestão de Pessoas, da Secretaria Executiva do Ministério do Trabalho e Emprego, na forma proposta.

Documento assinado eletronicamente

SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS

Documento assinado eletronicamente

SECRETARIA DE RELAÇÕES DE TRABALHO



Documento assinado eletronicamente por **Mario dos Santos Barbosa, Diretor(a)**, em 06/09/2023, às 11:27, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Fabíola Medeiros Macedo, Chefe(a) de Divisão**, em 06/09/2023, às 11:28, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Jose Borges de Carvalho Filho, Coordenador(a)-Geral**, em 06/09/2023, às 11:29, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Douglas Andrade da Silva, Diretor(a)**, em 06/09/2023, às 16:23, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Paulo Edson Rosário Silva, Assessor(a) Técnico(a)**, em 06/09/2023, às 17:34, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Cleonice Sousa De Oliveira, Coordenador(a)-Geral**, em 06/09/2023, às 18:04, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Jose Celso Cardoso Junior, Secretário(a)**, em 13/09/2023, às 11:48, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **José Lopez Feijóo, Secretário(a)**, em 13/09/2023, às 16:00, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.economia.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **36194228** e o código CRC **80E2D04D**.