

Proposta de Alteração Normativa para o Programa de Gestão por Desempenho - PGD no âmbito da CGU

Maio de 2025

Considerações Iniciais

Dando continuidade ao trabalho desenvolvido pelo GT da ASCGU, com o intuito de discutir os normativos da CGU atinentes ao PGD, e suas alterações recentes, apresentamos nesta segunda etapa, em complementação ao diagnóstico realizado, proposta de alteração normativa visando aprimorar a sistemática vigente na CGU.

Esta proposta se baseia nas impressões e experiência dos servidores da Casa desde a implementação do PGD na CGU e, mais recentemente, nas alterações normativas ocorridas nos anos de 2024 e 2025, especificamente mediante a:

- Portaria Normativa CGU nº 191, de dezembro de 2024; e
- Instrução Normativa CGU nº 45, de janeiro de 2025.

O alcance da proposta de alteração se limita às normas exaradas pela CGU, fixando-se os demais normativos (de competência de outros Órgãos) apenas como referenciais no que tange à compatibilidade das alterações propostas e visa unicamente ao aperfeiçoamento das normas de alçada exclusiva da CGU.

Dentre as outras normas referidas, as quais norteiam o PGD nas Unidades do Poder Executivo Federal (PEF), destacam-se o Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022; a Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 28 de julho de 2023, e respectivas alterações e a Instrução Normativa Conjunta SGP-SRT-SEGES/MGI nº 52, de 21 de dezembro de 2023.

A estrutura do presente documento apresenta, nos itens 01 e 02, a motivação da proposta de alteração aqui trazida e a fundamentação normativa dessa proposta. O item 03 discorre sobre as premissas adotadas para a obtenção da proposta, que procurou minimizar o número de alterações nas normas, visando especificamente melhorias basilares consideradas necessárias.

O item 04 (pag. 11), já de cunho propositivo, apresenta os cinco pontos de intervenção destacados das normas da CGU, sob uma perspectiva qualitativa em um primeiro momento, discorrendo sobre as motivações que colocaram em destaque esses aspectos, como de maior relevância, visando as melhorias possíveis e almejadas. Por derradeiro, no item 05 (pag. 24), apresenta-se, de forma direta, a relação de artigos e comandos a serem modificados na Portaria CGU 191/2024 e na IN CGU 45/2025, indicando-se os textos hoje vigentes e os novos textos sugeridos para a conformação dos comandos que incorporam tais adequações propostas.

1. Motivação da Alteração Normativa Proposta

"Toda mudança inicia por um primeiro passo ... qualquer mudança, seja desejada ou indesejada, sempre começa com uma ação inicial. Sempre há uma primeira etapa como ponto de partida para qualquer transformação".

Como consignado no diagnóstico de situação produzido por este GT, e corroborado em pesquisa de opinião realizada junto aos servidores da CGU (vide Anexos I e II), as normas exaradas pela Casa nos anos de 2024 e 2025 geraram insatisfação em grande parcela do quadro funcional, pelo entendimento de que está sendo dado um passo atrás na evolução da sistemática do PGD. Por conseguinte, um passo atrás no teletrabalho. Ou ainda pior, uma mudança indesejada de rumo.

Essa insatisfação não resulta apenas de um entendimento ou simples percepção, mas sim, e fortemente, do impacto prático “negativo” que algumas alterações procedidas nas normas estão tendo no exercício regular das atividades por muito servidores da CGU e, por consequência, no clima da organização e nos aspectos motivacionais dessa parcela.

Observando a questão em retrospectiva, tem-se que a CGU se consolidou, nos últimos anos, como paradigma, para todo o Poder Executivo Federal (PEF), em relação ao PGD, tendo estabelecido, de forma sistemática, uma sinalização do rumo a ser seguido pelo PEF, visando à evolução e modernização do Programa - até recentemente. Porém, nas últimas alterações normativas implementadas, em 2024 e 2025, houve um retrocesso e inversão de tendência, apontando-se para o trabalho presencial como “necessário”, e para o teletrabalho como “acessório”, e adotando o aumento dos dias de trabalho *in loco* como um norte a ser seguido nos próximos anos.

Contraditoriamente, dentre os valores consignados no Planejamento Estratégico da CGU para o quadriênio 2024-2027 tem-se a responsividade, que traz em seu bojo a ideia de que o Órgão precisa buscar melhoria na sua performance, “se atualizando com tendências e melhores práticas em sua área”. Certamente não deve ser excluído o PGD dentre os instrumentos capazes de acelerar o progresso da CGU no que toca à sua capacidade de responder demandas em maior quantidade e complexidade, com a qualidade, tempestividade e excelência com que tem sido capaz de fazê-lo ao longo de todos esses anos.

Por outro lado, órgãos tidos como pertencentes ao primeiro escalão do poder executivo federal, dentre estes a AGU, a RFB e o próprio MGI, optaram por caminho diverso, não aderindo a tal retrocesso na sistemática do PGD, e persistindo no rumo da evolução, visando o desenvolvimento de sistemáticas de trabalho mais flexíveis e modernas.

Em suma, o diagnóstico realizado e a percepção dos servidores da Casa indicam que a CGU resultou por se perfilar, na regulamentação vigente, em sentido diverso destes órgãos de primeira linha do PEF, e se colocou, em termos práticos, em posto intermediário no que tange ao PGD e passamos a sinalizar em sentido inverso ao da evolução e da modernidade do Programa.

Frise-se, coube a todos nós, CGU e demais órgãos do Poder Executivo Federal, sob a égide das mesmas normas basilares estabelecidas pelo MGI para o PGD, exarar suas próprias normas regulamentadoras para o Programa, sendo que esses órgãos de primeiro escalão regulamentaram numa direção, e a CGU sinalizou em outra diametralmente oposta.

Para ilustrar esta tese central que norteia a presente iniciativa, e apartar qualquer discussão incipiente acerca do tema, o quadro abaixo apresenta alguns exemplos das diferenças conceituais e qualitativas estabelecidas entre o modelo de PGD da CGU e o estabelecido por estes outros órgãos do Poder Executivo Federal.

QUADRO 01 – Análise comparativa PGD da CGU e de outros Órgãos do PEF.

	RFB	MGI	AGU	STN	CGU
Classificação do teletrabalho	<u>Não</u> estabelece priorização entre teletrabalho e trabalho presencial ⁽¹⁾	<u>Não</u> estabelece priorização entre teletrabalho e trabalho presencial ⁽²⁾	<u>Não</u> estabelece priorização entre teletrabalho e trabalho presencial ⁽³⁾	<u>Não</u> estabelece priorização entre teletrabalho e trabalho presencial	Trabalho Presencial é rotulado como preferencial, e o teletrabalho como suplementar
Percentual máximo permitido de TT Integral	100%, no atual momento ⁽⁴⁾	70% ⁽⁵⁾	40%, <u>mas sem implementação o prática</u> ⁽⁶⁾	50%	25%, <u>mas</u> priorizando-se casos previstos nas normas da CGU, e concedido em caráter excepcional
Percentual mínimo exigido de presença diária na Unidades	<u>Não</u> definido na norma da RFB	<u>Não</u> definido na norma do MGI	40%, <u>mas sem implementação o prática</u> ⁽⁷⁾	<u>Não</u> definido na norma da STN	Quantitativo mínimo diário de 20% da força de trabalho nas unidades da CGU

TT - teletrabalho

- (1) Teletrabalho integral somente dentro das hipóteses de prioridade, mas sem limites máximos.
- (2) Ouvidoria do MGI - Qualquer dos agentes públicos de que trata a norma poderá ser selecionado para participação no PGD, em qualquer das modalidades, considerando-se a necessidade do serviço.
- (3) Teletrabalho é apenas o integral (art. 2º, IV).
- (4) Até 31/05/2025 (Portaria 496/2024 – até a finalização do GT Receita/Sindifisco e edição de Portaria Definitiva), ou quando finalizado o GT ou editada a nova Portaria.
- (5) Há prioridades a serem consideradas e, caso o número de interessados ultrapasse o quantitativo de vagas, as chefias poderão adotar critérios complementares, desde que divulgados antes da seleção.

- (6) (20% nas consultorias), não computadas as prioridades, teletrabalho no exterior e “autorizações excepcionais” (art. 4º) - sem implementação prática até hoje, segundo apurado informalmente.
- (7) (70% nas consultorias), sem implementação prática até o atual momento, segundo apurado informalmente.

Os números do quadro acima têm a grande virtude de permitir colocar, em termos qualitativos e verdadeira dimensão, a origem da insatisfação que a sistemática vigente de PGD tem gerado na nossa Casa. A motivação desse trabalho consiste em explicitar, de forma clara e objetiva, esta situação, pelo que se almeja um realinhamento da regulamentação do PGD no âmbito da CGU.

Observando a atual situação do Órgão, em uma perspectiva mais abrangente, tem-se que a CGU se encontra, no atual momento, em posição inferior em termos remuneratórios, em comparação aos nossos paradigmas nesse sentido (Fiscos, Tribunais de Contas e Controles Internos Estaduais); em posição inferior em termos orçamentários (evolução histórica); em posição inferior em termos de estrutura da carreira (20 níveis); em posição inferior na composição dos seus quadros (quantitativo de servidores - evolução histórica); em posição inferior em relação aos requisitos dos cargos da Carreira (ensino médio para o TFFC); etc. ... **Precisamos mudar essa tendência!** ... e sabe-se que *“qualquer mudança se inicia com um primeiro passo, uma ação primeira, inicial, introdutória.”* É imprescindível inverter essa lógica de regressão pela qual, a cada nova mudança estrutural implementada, a CGU resulta “acomodada” em uma posição intermediária (meio escalão) na estrutura do PEF. E o tempo não conta a nosso favor, pois essa posição começa a se cristalizar e perenizar, visivelmente.

A oportunidade de darmos esse primeiro passo para a retomada de um caminho de crescimento e prestígio, de valorização da Carreira de FC, quebrando essa tendência de decaimento, poderia ocorrer (**e propomos que seja**) por meio do PGD que poderia ser o MAIS EVOLUÍDO do Poder Executivo Federal – comprovadamente, sem qualquer prejuízo à qualidade, à produtividade e à economicidade, em decorrência do nosso qualificado quadro funcional e da natureza das nossas atribuições.

Um elemento adicional, digno de nota, diz respeito à existência, no contexto internacional, e no âmbito de alguns segmentos ideológicos (atual gestão dos USA, e outros), de uma linha de tendência no sentido do retorno/retrocesso (em massa) ao trabalho presencial. Seja esse retorno em movimento único ou gradual. Nós, servidores da CGU, entendemos que essa tendência não deveria prosperar, por não ser adequada, e por não ser almejada para a nossa CGU, não sendo, portanto, o caminho para uma administração pública moderna e eficiente para o Estado Brasileiro. Dessa forma, apontamos, sugerimos e solicitamos, como membros da carreira de Finanças e Controle da CGU, que se proceda à alteração das normas recentes exaradas pela CGU, no que tange ao PGD.

Por último, finalizando este texto introdutório, onde se fez menção, reiteradas vezes, à necessidade de retomada do rumo do fortalecimento e valorização da carreira de FC da CGU, cabe-nos registrar que, precisamos de uma CGU forte, com quadros qualificados e suficientes, capazes de transpor ataques eventuais, mas reiterados, como no caso da Operação “Sem Desconto”, por desempenhar, de forma brilhante, uma de suas

principais atribuições que é o combate à corrupção, e garantir a continuidade da excelência e consistência desta e das demais atribuições institucionais da CGU.

Nesse sentido, cabe destacar que a CGU, recentemente, alcançou uma evolução que merece menção, no que diz respeito à indicação de “pessoas da nossa Casa” para ocuparem cargos de alta direção. Tratando-se do segundo caso seguido, em pouco tempo, parece haver uma tendência em confiar postos de comando da Controladoria Geral da União a servidores da carreira, o que é imensamente louvável por parte da alta gestão da CGU. Surge daí, a indicação de um realinhamento de rumo na valorização da nossa carreira.

2. Fundamentação Normativa da Alteração Proposta

“São objetivos do PGD: promover a gestão orientada a resultados, baseada em evidências (...); incentivar a cultura da inovação; fomentar a transformação digital; atrair e reter talentos na administração pública federal; contribuir para o dimensionamento da força de trabalho; contribuir para a saúde e a qualidade de vida no trabalho dos participantes; (...)”⁽¹⁾

A Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 28 de julho de 2023, com as alterações promovidas pela Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGP-SRT/MGI nº 21, de 16 de julho de 2024, estabelece as orientações a serem observadas pelos órgãos e entidades da Administração Pública federal na implementação e execução dos seus Programas de Gestão e Desempenho – PGD.

Esta norma estabelece, em seu artigo 2º, os seguintes objetivos para o PGD:

“Art. 2º São objetivos do PGD:

- I - promover a gestão orientada a resultados, baseada em evidências, com foco na melhoria contínua das entregas dos órgãos e entidades da administração pública federal;
- II - estimular a cultura de planejamento institucional;
- III - otimizar a gestão dos recursos públicos;
- IV - incentivar a cultura da inovação;
- V - fomentar a transformação digital;
- VI - atrair e reter talentos na administração pública federal;
- VII - contribuir para o dimensionamento da força de trabalho;
- VIII - aprimorar o desempenho institucional, das equipes e dos indivíduos;
- IX - contribuir para a saúde e a qualidade de vida no trabalho dos participantes; e
- X - contribuir para a sustentabilidade ambiental na administração pública federal.”

O próprio Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, definiu, portanto, o que se almeja com a implementação de um PGD nos órgãos da Administração Pública Federal.

Desses objetivos, destacam-se a:

- gestão orientada a resultados, baseada em evidências;
- otimização da gestão dos recursos públicos, o incentivo à “cultura da inovação”;
- atração e retenção de talentos;
- saúde e qualidade de vida no trabalho dos participantes; e
- sustentabilidade ambiental.

Estes, em seu conjunto, visam à modernização, à inovação e à digitalização dos serviços públicos, ao aprimoramento do desempenho institucional, à racionalização do uso dos recursos e à qualidade de vida dos participantes, no intuito de atrair e reter talentos no âmbito da Casa.

Partindo-se desse mesmo rol de objetivos e premissas normativas, cada órgão procede à regulamentação do seu PGD. Como mostra o quadro 01, da página anterior, a visão da CGU foi limitada em diversos aspectos, ao passo que o olhar de outros órgãos foi de evolução e avanço. Os objetivos relacionados alhures foram ponderados de forma desigual pelos diversos órgãos considerados neste estudo, conduzindo a resultados desequilibrados e, no caso da CGU, mais restritivos que os seus pares. É essa valoração dos objetivos que demanda reavaliação, no sentido de, novamente, nos colocarmos em posição de vanguarda ou, minimamente, que permita promover o realinhamento com as melhores práticas do Poder Executivo Federal.

Vale lembrar que um normativo de PGD alinhado aos mais flexíveis do Poder Executivo Federal foi compromisso assumido pelo Ministro da CGU em 2024 e que, nos moldes dos normativos vigentes, consideramos o compromisso não atendido.

A alteração a ser proposta viria, reitera-se, de pontuais mudanças nas duas normas regulamentadoras da CGU, a Portaria Normativa CGU nº 191/2024 e a Instrução Normativa CGU nº 45/2025.

3. Premissas adotadas na Proposta de Alteração Normativa

“(...) no Poder Executivo Federal, a CGU é um dos órgãos pioneiros a adotar essa modalidade de trabalho. O órgão desenvolveu um programa de teletrabalho no ano de 2014, nomeado PGD, em que a experiência adquirida permite a atualização da gestão do programa em direção às necessidades do órgão e da qualidade de vida dos seus colaboradores.”⁽¹⁾

A seguir são apresentadas as premissas norteadoras aplicadas nesta proposta de alteração dos normativos do PGD da CGU.

Premissa 01 – Compatibilidade com o arcabouço legal e normativo

Preliminarmente a qualquer outra premissa, impõe-se a necessidade de que a proposta de alteração normativa seja compatível com as leis e normativos precedentes ou superiores aos aqui visados. Por seu caráter impositivo, este item constitui o primeiro filtro ou elemento de verificação a ser transposto pela proposta de alteração dos normativos do PGD que será apresentada no presente trabalho.

Premissa 02 – Evolução do modelo de PGD

Superada a questão da subordinação normativa, e indo além disso, a presente proposta de adequação dos normativos do PGD da CGU passa, inevitavelmente, pelo crivo de algumas premissas adicionais que se estabelecem igualmente como “obrigatórias”, e que precisam ser atendidas para que qualquer modelo seja considerado aceitável. Dentre estas:

- A produtividade da casa não pode sofrer declínio em virtude da sistemática de trabalho implementada pelo modelo do PGD, seja qual for o regime adotado;
- A qualidade dos trabalhos não pode sofrer prejuízos em decorrência da sistemática de trabalho implementada pelo modelo de PGD;
- Setores e unidades da Casa devem obter quadros com a qualificação e quantitativos de servidores compatíveis com as demandas e missões institucionais, e esse quesito deve ser um dos objetivos visados pelo modelo instituído de PGD;
- A missão institucional da CGU não pode ser preterida ou afastada sob nenhuma perspectiva.

Transpostos estes aspectos, e avançando na modelagem, há outros elementos ou premissas que podem ser rotuladas, já, como “desejáveis”, e que deveriam ser igualmente visadas pelo modelo do PGD, inclusive por estarem relacionados dentre os “objetivos estabelecidos” pelas normas do MGI para o PGD. Dentre estas:

- Qualidade das condições de trabalho dos servidores da CGU - *saúde e qualidade de vida no trabalho dos participantes do Programa.*
- A retenção de talentos dentro da casa, em especial jovens servidores recentemente ingressados (concurso de 2022) - *atração e retenção de talentos.*
- A possibilidade de os servidores residirem nos locais de suas escolhas/origens/núcleos familiares, dentro das possibilidades normativas - *atração e retenção de talentos; - saúde e qualidade de vida no trabalho dos participantes do Programa.*
- Maximização do quantitativo de teletrabalho integral - *gestão orientada a resultados, baseada em evidências; sustentabilidade ambiental.*
- Redução da estrutura administrativa nas sedes, dados os avanços tecnológicos disponíveis e a natureza da nossa atividade (trabalho eminentemente intelectual e com caráter propositivo, como exemplo do atendimento mediato ao público, através da atividade de auditoria, capaz de promover melhorias na política pública, com prestação de melhores serviços, aumento de metas e da eficiência dos resultados)- *otimização da gestão dos recursos públicos, o incentivo à “cultura da inovação”; sustentabilidade ambiental.*

Numa primeira abordagem da questão, seria possível estabelecer, minimamente, que aquelas premissas consideradas obrigatórias precisariam ser atendidas para que um modelo de PGD seja viável. Caso uma única premissa obrigatória não possa ser positivada, a necessidade de alteração se impõe. Porém, entende-se, a CGU está já muito além dessa primeira abordagem, totalmente primária.

Superada tal condição, adentra-se no quesito mais interessante do tema, que diz respeito às premissas ou objetivos tidos como “desejáveis”. De plano surge a dúvida se, em se tratando de objetivos positivados pela norma, poderiam ser estes, de fato, tidos como desejáveis apenas, ou se seriam impositivos. De toda forma, a sua implementação resulta imbuída de notado nível de subjetividade. E é nesta subjetividade que se estabelece o nível de evolução do PGD adotado por cada órgão, visto que, até ali, todos os demais quesitos são sabidamente impositivos.

Portanto, retomando, o que realmente interessa à presente discussão é o nível de implementação destes quesitos “desejáveis”, e que, a maior nível de implementação destas premissas acessórias, alcança-se uma condição mais favorável, um modelo mais evoluído e adequado de PGD. Ou seja, quando o atendimento das premissas acessórias se torna abrangente, o sistema alcança um modelo mais próximo do ideal, dadas as normas superiores que regem o tema. Sempre, por óbvio, sem abdicar de qualquer premissa obrigatória, em prol do melhoramento ou alcance de alguma de natureza acessória, e considerando as possibilidades diante da natureza das atribuições do órgão. **Nesse sentido, entendemos que há lugar para o ajuste do modelo de PGD vigente na CGU, visando ao alcance mais abrangente desses objetivos adicionais definidos pelo MGI.**

Premissa 03 – Modelo de PGD referencial no Poder Executivo Federal

Uma terceira perspectiva, que sustenta toda a lógica deste estudo e a proposta de adequação normativa aqui trazida, passa por uma avaliação comparativa.

Somos nós da CGU, ou pretendemos ser, uma carreira de primeira linha. Somos precursores do PGD no Poder Executivo Federal. Alcançamos, mediante o teletrabalho, desempenho em quantidade e qualidade superiores aos dos “tempos presenciais”. E o conceito do PGD nos permitiu transpassar uma epidemia sem precedentes para a administração pública moderna. Transpassar, diga-se de passagem, com louvor no que tange ao desempenho da Casa, em decorrência da evolução da nossa sistemática do PGD.

Pois pretende-se agora, simplesmente, retomar a vanguarda e a excelência no que tange ao modelo regulamentado. Pretende-se o melhor modelo de PGD, o mais evoluído no âmbito do Poder Executivo Federal. Mais que isso, pretende-se continuar mostrando o caminho possível, para a evolução das Carreiras de Estado do PEF.

Premissa 04 – Valorização (já) da Carreira de FC da CGU

Um quarto elemento basilar que fundamenta este trabalho refere-se ao merecido, mas não ultimado, reconhecimento que a carreira de Finanças e Controle da CGU almeja.

É consabido que tivemos reiterados insucessos nas últimas campanhas salariais, que representaram retrocessos remuneratórios e estruturantes para a nossa carreira. A última campanha, em especial, redundou em uma TRIPLA derrota em relação aos três pleitos históricos destacados para “esta” instância reivindicatória. A Valorização que buscamos, e que o MGI entendeu que NÃO merecemos, precisará vir de dentro para fora. O Normativos Gerais do PGD o MGI colocou para todos. Os normativos internos cumprem a nós, CGU, estabelecer. Essa valorização que não obtivemos na campanha poderia e **deveria** advir de dentro da Casa. A partir da sistemática do PGD, instrumentalizado em um modelo mais arrojado, flexível e moderno, por exemplo. Dentre outras iniciativas. Essa é uma premissa que, juntamente com as outras aqui trazidas, sustentam este trabalho.

Premissa 05 – Alteração Mínima dos Normativos Vigentes

Uma última premissa que norteia esta proposta de alteração normativa visa à simplificação da discussão envolvida, de modo a majorar a probabilidade da efetiva implementação das alterações sugeridas – ou seja, buscou-se minimizar ao máximo o número de itens da norma a serem alterados, e que essas modificações fossem pontuais, sem reverberar em outros comandos normativos.

Assim, evitou-se sugerir quaisquer mudanças na estrutura das normas, ou em sequência de comandos, ou mesmo em conceitos introdutórios. Esses elementos poderiam, claro, ser objeto de discussão e aprimoramento (sempre há espaço para se progredir com o modelo), mas não foi esse o objetivo desta proposta, que buscou identificar os elementos fundamentais e basilares que prejudicam o nosso modelo de PGD, e propor específicas e pontuais alterações, em número mínimo de itens.

4. Focos de Intervenção – Avaliação Qualitativa

“(...) VIII - dar ciência ao superior hierárquico sobre a evolução das tarefas e das entregas relativas ao Programa, as dificuldades identificadas e situações que tenham impactado ou que possam vir a impactar, negativa ou positivamente, as entregas da unidade de execução;

Portaria Normativa RFB 480/2024, art. 31..“

Neste ponto da proposta são destacados os pontos nevrálgicos da norma que, entendemos, demandam ajuste e, no item que segue, indicamos especificamente as alterações necessárias, sendo estas mínimas no seu teor, mas contundentes no seu impacto prático, no sentido de retomarmos o caminho da evolução e modernidade na gestão de pessoas no âmbito da nossa CGU.

A lógica desta proposta de alteração normativa passou pelas seguintes etapas:

- Coleta de dados e informações;
- Diagnóstico de situação;
- Estudo dos normativos atinentes ao Programa de Gestão de Desempenho do PEF;
- Estudo dos normativos de PGD exarados pela CGU;
- Identificação dos pontos nevrálgicos que impactam a qualidade do modelo de PGD da CGU;
- Definição qualitativa das propostas de alteração;
- Definição quantitativa das propostas de alteração;
- Avaliação de compatibilidade das propostas de alteração perante os demais normativos vigentes do PGD;
- Apresentação das propostas de alteração;
- Definição, junto com a Administração, de um plano de implementação das alterações propostas.

Aplicando-se tal metodologia e a partir da avaliação conjunta da Portaria CGU nro. 191/2024 e da Instrução Normativa CGU nro. 45, propõe-se o ajuste dos seguintes pontos, sob a perspectiva de definição QUALITATIVA:

I – Teletrabalho em nível equivalente ao trabalho presencial

O teletrabalho não deveria, por uma questão conceitual, ser colocado na norma como subsidiário ou alternativa secundária ao presencial, cabendo a sua apresentação em nível equivalente ao modo presencial, e não como alternativa suplementar.

Detalhando ...

A Portaria Normativa CGU nº 191/2024, que autoriza e institui o Programa de Gestão e Desempenho no âmbito da Controladoria-Geral da União, no parágrafo 1º do art. 14, estabelece, de forma inicialmente equilibrada e igualitária, as duas modalidades possíveis para o PGD da CGU, nos seguintes termos:

Art. 14. (...)
§ 1º São modalidades de PGD:
I - presencial; ou
II - teletrabalho.

Porém, no Art. 16 dessa norma, o PGD na modalidade presencial é colocado como regra preferencial, e o teletrabalho como regra secundária ou acessória (figura como exceção):

Art. 16. Os planos de trabalho serão executados **preferencialmente na modalidade presencial**, podendo, a critério da chefia imediata do participante, haver a adesão à modalidade teletrabalho, observado o disposto no art. 14, § 3º, desta Portaria Normativa.

(GRIFO NOSSO)

Esse comando apresenta dois problemas, segundo nossa acurada análise. O primeiro diz respeito à questão conceitual, pelo retrocesso incorrido ao apontar para o teletrabalho como uma alternativa secundária. Ademais, como segundo ponto, em se tratando de sistemática já consagrada no tempo pela própria Casa, vem sendo adotada em larga escala por toda a Administração Federal do Poder Executivo como paradigma consolidado, seja na modalidade parcial ou integral, não fazendo sentido que na própria CGU assim não o seja.

O órgão, pioneiro na implementação do PGD, já está adaptado a essa modalidade de trabalho, portanto. Seu modelo foi um robusto e consistente instrumento indutor da consolidação do PGD na Administração Federal, tendo sido o principal modelo para implementação dessa nova modalidade de trabalho, consistindo em um movimento de vanguarda no Serviço Público Federal, inclusive no período pandêmico, impedindo a interrupção de importantes serviços para a sociedade e acelerando mudanças em métodos e procedimentos que ora vinham sendo utilizados.

O trabalho presencial já é, há anos, a exceção, e não a regra na CGU, não havendo qualquer motivação para uma mudança absoluta (em sentido inverso) na gestão de pessoas do órgão. Aliás, frise-se, é consabido, pela experiência fática vivenciada na Casa nos últimos anos, que o trabalho presencial não é o mais adequado ao perfil das atividades desenvolvidas pela maioria das equipes da CGU, constituindo-se atualmente, salvo justificadas exceções, em anacronismo procedimental no âmbito de um Órgão que sempre atuou na vanguarda da modernização e aprimoramento da Administração

Pública Federal. Assim sendo, o teletrabalho não deveria, por uma questão conceitual, ser colocado como subsidiário ou figurar como alternativa secundária ao presencial.

Essa previsão de instituição do trabalho “preferencialmente presencial”, portanto, só cria insegurança jurídica para os servidores da CGU e pode ser visualizada como uma “falsa imagem” de que a CGU, como entidade referencial no que tange ao PGD, estaria sinalizando para o trabalho presencial como um exemplo a ser seguido, ao passo que seus resultados são obtidos por servidores que atuam, eminentemente, em outro regime.

Em termos práticos, diversas Unidades da CGU atualmente não teriam uma alternativa de funcionamento se não fosse por meio do teletrabalho, dentre estas muitas unidades descentralizadas (compostas por servidores com residência e/ou lotação em múltiplas localidades geográficas), unidades centralizadas com equipes de diversos Estados da Federação, as unidades de análise de atos e de auditorias (trilhas) de pessoal, e muitas outras. Rotular o teletrabalho com uma alternativa secundária, ou acessória, e atribuir à chefia imediata a discricionariedade para a sua concessão, nestes casos, carece de sentido lógico, posto que inadequado à realidade e incompatível com as características e finalidades das entregas, bem como com a natureza das atividades desenvolvidas e de suas respectivas demandas.

Portanto, essa qualificação da norma, que coloca o teletrabalho como sendo suplementar ao trabalho presencial, não condiz com a realidade de trabalho da CGU, trazendo apenas insegurança aos servidores, os quais alimentam expectativas em torno da manutenção do processo de consolidação, modernização e aplicação abrangente dessa modalidade de trabalho, prejudicando a relação entre servidores e chefias e desagregando o clima organizacional, em última análise.

II – Retirada do caráter de excepcionalidade à modalidade integral do teletrabalho

O teletrabalho integral não deveria ter um caráter excepcional, e sim constituir-se em prerrogativa ordinária e rotineira dentro do PGD da CGU.

Detalhando ...

Em princípio, destaque-se teor do art. 3º da Portaria Normativa CGU nº 191, de 31.12.2024, que reza o seguinte:

Art. 3º O PGD observará a diretriz indutora de melhoria do desempenho institucional, com foco na vinculação entre o trabalho dos participantes, as entregas das unidades e as estratégias organizacionais, sendo obrigatório para todos os agentes públicos em exercício na Controladoria-Geral da União, exceto para os cargos e funções previstos no art. 6º, § 7º, do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995, ou equivalentes.

Nesse normativo, que sucedeu a publicação da Portaria nº 182, de 30/10/2024, acerca desse assunto (legislação mais nova manteve a redação original), o desempenho da CGU é adotado como primado fundamental, a cujo conceito certamente se encontram

vinculados os pressupostos da crescente produtividade dos servidores e a maximização da qualidade e da tempestividade das entregas. Dito isso, nenhum dispositivo da legislação dirigida à estruturação e funcionamento do teletrabalho deve se opor a essa lógica, qual seja, a de buscar incessantemente melhores resultados e o consequente reconhecimento da excelência e resolutividade do trabalho do órgão.

Assim sendo, o funcionamento de uma unidade descentralizada, dentre os exemplos mais emblemáticos da atual organização e funcionamento das atividades da CGU, demanda uma normatização que se adapte à realidade da execução dos trabalhos que lhes são característicos, sendo uma de suas marcas mais peculiares a possibilidade de reunir, na mesma equipe, os profissionais considerados mais capacitados e especializados para o trabalho em determinada temática de atuação, como agências financeiras oficiais de fomento, fundos públicos, Serviços Sociais Autônomos e estatais do setor logístico, independentemente do local de residência física de seus integrantes.

Com o advento da Portaria Normativa nº 191/2024, ocorreu a supressão da necessidade de justificativa prévia da Administração para a convocação do servidor para realização de trabalho presencial, o que ratificava o caráter eventual dessa hipótese, para o servidor em teletrabalho integral (remoto), tendo sido incorporada a indicação de que caberia à autoridade determinar data, hora e local para comparecimento, conforme segue:

Art. 22. A convocação para o comparecimento presencial do participante em teletrabalho, tanto no território nacional quanto no exterior, será realizada pela chefia da unidade de exercício ou da unidade de envolvimento, conforme o caso.

§ 1º O ato da convocação previsto no caput:

I - será encaminhado por intermédio dos canais de comunicação definidos pela chefia; e

II - estabelecerá a data, o horário e o local para comparecimento do participante, observados os seguintes prazos:

a) até cinco dias para o deslocamento, no caso de teletrabalho integral no território nacional; e

b) até quinze dias para o deslocamento, no caso de teletrabalho integral no exterior.

Nesse mesmo sentido, o art. 22 da Portaria CGU nº 182/2024, que tratava da convocação do servidor em teletrabalho integral, para realização de atividades presenciais, já continha ideia de que essa modalidade de trabalho deveria ser tratada como regra, e não como exceção, *in verbis*:

Art. 22. No ato de convocação eventual do participante em teletrabalho integral para comparecimento presencial, a chefia da unidade de exercício ou da unidade descentralizada deverá justificar a necessidade do comparecimento presencial e definir o prazo de até cinco dias úteis para o deslocamento.

Portanto, unidades técnicas constituídas mediante agrupamento de servidores domiciliados em diferentes estados da Federação (seja em virtude de lotação originária nas unidades regionais ou de exercício provisório/desterritorializado), se encontram previstas nos dispositivos em comento. Não há sentido, pela natureza da atuação eminentemente temática, que o teletrabalho integral não possa se constituir como regra, considerando, sobretudo, que as interações entre seus membros podem ocorrer exclusivamente por meio dos instrumentos corporativos disponíveis para comunicação e compartilhamento de informações sobre os assuntos definidos como objeto de trabalho (Microsoft Teams, Outlook, Onedrive, dentre outros).

Tal regra não impede, evidentemente, que havendo necessidade, o deslocamento para atividade presencial venha a ser demandada dos servidores, em caráter eventual. Assim sendo, como imperativo lógico a ser aplicado, tem-se que as necessidades (características das demandas, das atividades e das entregas das unidades) devem determinar e até moldar o regime de trabalho, e não o contrário.

A própria obrigatoriedade de avaliação dos planos de trabalho pelas chefias com periodicidade mensal, que se encontra prevista em ambos os normativos (art. 12 da Portaria nº 191/2024, e mesmo dispositivo da Portaria nº 182/2024), e se observa na prática dos dias atuais, com a elaboração e apreciação de pactos individuais, demonstra e corrobora a possibilidade real de adoção do modelo de teletrabalho integral (remoto) de forma mais abrangente, de forma contrária ao que dispõe a normatização do PGD em vigência, a qual define essa modalidade como exceção (“só pode ser autorizada nos casos prioritários e em caráter excepcional”).

Outras premissas de destaque para orientação de uma melhor conformação para o PGD da CGU, que se originam da Portaria anterior, são as que dão às chefias das unidades a responsabilidade de definir a modalidade e regime de execução dos PGDs, e isso certamente passa por uma avaliação de três aspectos, como bem colocados no art. 14, parágrafo terceiro, da Portaria 182/2024, *in verbis*:

§ 3º Caberá aos chefes das unidades de exercício ou de envolvimento assegurar que a execução de atividades na modalidade de teletrabalho não acarretará:

- I - redução da capacidade operacional da unidade organizacional;
- II - prejuízo ao atendimento ao público interno e externo; e
- III - comprometimento das atividades para as quais seja necessária a presença física na unidade ou fora dela.

Notadamente em relação ao aspecto tratado no inciso III, percebe-se pela redação do dispositivo a notória e justificável preocupação da norma em resguardar as atividades que, por sua natureza, não podem prescindir da presença física dos servidores para sua fiel realização, garantindo assim as condições para o alcance dos objetivos do trabalho planejado.

É evidente que esse dispositivo, mantido em sua integralidade quando da publicação da Portaria CGU nº 191, de 2024 (§ 3º do art. 14), atribui à Administração a responsabilidade e ônus de demonstrar periodicamente que sua decisão inicial de

distribuição e alocação dos servidores nas diferentes modalidades previstas foi suficiente para manutenção da capacidade operacional, da qualidade do atendimento ao público (quando cabível) e das condições para a execução das atividades que lhes são correlatas.

As unidades regionais da CGU, a título de ilustração, em seus Núcleos de Ações de Controle (NAC), demandam presença física dos membros das equipes de trabalho, em regra, quando da realização de inspeções e visitas em municípios, por exemplo, para avaliação de programas governamentais à conta de recursos públicos descentralizados fundo a fundo. Essas atividades, por conseguinte, requerem o deslocamento das equipes designadas para as respectivas localidades, constituindo execução de procedimentos de fiscalização fora da sede, com ou sem pernoite.

Evidentemente, tal demanda tem caráter eventual, já que o período de campo é apenas uma das etapas do trabalho de fiscalização, que envolve ainda a preparação e envio da comunicação inicial, interlocução com os gestores responsáveis, tratativas para realização de reuniões, solicitação de documentos e informações, análises, cruzamentos de bases de dados, requisição de informações complementares, além da elaboração de Relatórios Preliminar e Definitivo, dentre outras.

Em suma, as linhas argumentativas acima expostas, a partir da exemplificação de algumas estruturas de trabalho da CGU no atual momento (Unidades Descentralizadas e Unidades Regionais, havendo diversas outras para as quais se aplicaria), demonstra o retrocesso incorrido na redação na última norma do PGD da CGU (Portaria 191/2024), em relação ao normativo anterior da Casa, e a incompatibilidade de se estabelecer uma regra única e rígida para toda a CGU, sem lugar à discricionariedade dos chefes das Unidades, e às adequações necessárias à realidade de trabalho de cada uma, bem como à desfocada premissa (considerando as diversas unidades e realidades de trabalho da CGU) de estabelecer o teletrabalho integral como uma situação de caráter excepcional, aplicável apenas a casos prioritários.

III – Ajuste do percentual máximo para o teletrabalho na modalidade Integral

O percentual máximo de servidores que poderiam, concomitantemente, realizar trabalho integral, é muito reduzido em relação aos demais órgãos referenciais da Esplanada. E não é compatível, ou ao menos adequado, com a estrutura organizacional da CGU no atual momento, e as necessidades e situações fáticas das Unidades que a compõem.

Detalhando ...

A Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 28 de julho de 2023, com as alterações promovidas pela Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGP-SRT/MGI nº 21, de 16 de julho de 2024, estabelece as orientações a serem observadas pelos órgãos e entidades da Administração Pública Federal na implementação e execução dos seus Programas de Gestão e Desempenho – PGD, definindo, em seu artigo 2º, os objetivos do PGD:

“Art. 2º São objetivos do PGD:

I - promover a gestão orientada a resultados, baseada em evidências, com foco na melhoria contínua das entregas dos órgãos e entidades da administração pública federal;

II - estimular a cultura de planejamento institucional;

III - otimizar a gestão dos recursos públicos;

IV - incentivar a cultura da inovação;

V - fomentar a transformação digital;

VI - atrair e reter talentos na administração pública federal;

VII - contribuir para o dimensionamento da força de trabalho;

VIII - aprimorar o desempenho institucional, das equipes e dos indivíduos;

IX - contribuir para a saúde e a qualidade de vida no trabalho dos participantes; e

X - contribuir para a sustentabilidade ambiental na administração pública federal.”

O Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos definiu, portanto, o que se almeja com a implementação de um PGD nos órgãos da Administração Pública federal. Desses objetivos, destacam-se a “gestão orientada a resultados, baseada em evidências”, a “otimização da gestão dos recursos públicos”, o “incentivo à cultura da inovação”, a “atração e retenção de talentos”, “a saúde e qualidade de vida no trabalho dos participantes” e “a sustentabilidade ambiental”.

O que se nota, contudo, é que a atual regulamentação do PGD da CGU não atenta para esses objetivos da melhor forma. Assim como não os menciona em seu texto, revelando, como seus conteúdos podem sugerir, que tais princípios norteadores não foram considerados relevantes para construção da regulamentação positivada.

De fato, quando da edição das normas do PGD, a alta gestão da CGU não indicou quais dados ou evidências foram utilizados para definir os percentuais máximos de teletrabalho integral ou os percentuais mínimos de presença diária, nem como o “rodízio de servidores” de uma equipe pode promover uma cultura de inovação, ou como o trabalho “preferencialmente presencial” pode otimizar a gestão dos recursos públicos, reter talentos ou contribuir para a saúde e qualidade de vida dos servidores do órgão e para a sustentabilidade ambiental. Parece haver, nesses pontos, significativo nível de ruído entre objetivos e definições que, consideramos, poderia e precisaria ser apartado.

Registre-se, nesse sentido, que os normativos do MGI, norteadores de todos os demais em relação ao tema do PGD, não limitam os percentuais de servidores que podem ser alocados na modalidade de teletrabalho, seja em regime de execução parcial ou integral, nem exigem a presença mínima diária de quaisquer quantitativos de servidores nas repartições públicas. Os percentuais fixados pela CGU foram definidos pelo próprio órgão, sem que tenha havido, aparentemente, motivação fundamentada ou o necessário diálogo prévio com os servidores da Casa.

Outros pontos relevantes da IN MGI nº 24/2023 são as previsões do artigo 7º e 8º, conforme segue:

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. [...]

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.

Apesar dessas disposições, a CGU instituiu regra que limita o teletrabalho integral a 25% dos servidores e exige a presença diária mínima de 20% dos servidores de cada unidade. Essa regra foi imposta de forma generalizada para todas as áreas da CGU, portanto, sem considerar as características das demandas de cada unidade, as finalidades das entregas e as peculiaridades atinentes às atividades por elas desenvolvidas, a despeito da necessidade (ou não) de atendimento ao público, elementos estes que deveriam balizar tal definição.

Com intuito de melhor fundamentar as razões pelas quais esse Grupo de Trabalho vem efetuar proposição de melhorias nos normativos vigentes com relação ao assunto tratado, traz-se, como exemplo, um caso concreto: em razão da extinção dos Núcleos de Ações em Corregedoria (NACORs), no início de 2023, que trabalham essencialmente com a condução de Processos Administrativos Disciplinares (PAD), a CRG e a SIPRI passaram a contar com equipes compostas por múltiplos servidores lotados em diversas Regionais, com exercício em unidades de Brasília/DF (centralizadas).

Em alguns casos, isso representa mais da metade da força de trabalho da unidade. E essa forma de organização das equipes jamais afetou negativamente as entregas características dessas unidades técnicas, sendo que a vinculação de exercício de forma centralizada facilita a gestão dos servidores e a compatibilização de aspectos funcionais, como férias e licenças, com os cronogramas e a divisão das atividades relacionadas com os trabalhos que devem ser entregues. Contudo, a realidade ora estabelecida dessas equipes não foi considerada nos normativos da CGU que regulamentam o PGD, ao determinar que esses servidores devam ser incluídos em rodízios de quantitativos mínimos presenciais diários das Controladorias Regionais. Isso, minimamente, carece de sentido.

Além disso, na sistemática criada pela norma, é possível que servidores, pela sistemática de rodízio que vem sendo aplicada por muitas chefias, sejam designados para trabalhar de forma presencial em dias de oitivas virtuais ou de reuniões também virtuais, internas ou externas, com advogados ou outros órgãos, por exemplo, nas quais são discutidos assuntos de investigações e processos administrativos com conteúdo sigilosos, por determinação legal.

Para efeito de ilustração, traz-se a situação de Recife/PE (CGUPE), onde há dois servidores que se encontram, atualmente, desempenhando a função de Presidente e membro de diversos PADs. A extinção dos NACOR não trouxe qualquer prejuízo para o trabalho que se vinha fazendo outrora antes dessa decisão. Mas, para esses servidores, a presença física não agrega (pelo contrário), a menos que se trate de uma oitiva com pessoa residente na RMR e que, no caso em tela, seja mais “vantajoso” ouvir essa pessoa presencialmente (caso esporádico e excepcional). As reuniões e oitivas ocorrem, em

regra, de forma remota. O presidente, atualmente, está responsável por 4 processos administrativos. O outro servidor está alocado em 11 PADs. Neste caso, para os servidores aqui trazidos como exemplo, o trabalho presencial nada aporta, não sendo possível estabelecer correlação entre a presença física e o nível de valor agregado ao trabalho. Apenas quebra uma rotina de trabalho em curso e prejudica a produtividade.

Quanto a esse último aspecto, aliás, há relatos recentes de redução da capacidade de trabalho em virtude justamente da obrigatoriedade da presença física em um dia da semana, especificamente na DIVATOS/CGPESS, considerando as dificuldades operacionais relacionadas com o funcionamento do certificado digital nos computadores das CGU-Regionais. Tal problema, que limita a possibilidade de acesso livre e irrestrito aos diversos sistemas relacionados com o exercício dessas atividades, vem comprometendo a qualidade de vida dos servidores que compõem essa equipe, uma vez que necessitam “compensar” as horas perdidas em seus domicílios, com vistas a fazer face às metas planejadas e pactuadas com as chefias imediatas. Em “home office”, os certificados digitais apresentam desempenho normal, sem prejuízo à produtividade esperada.

Ainda, cabe mencionar que o modelo de PGD vigente expõe outra questão, ainda não tratada pela Administração do Órgão, relacionada com a gestão do conhecimento, considerando que esses servidores em particular, no exemplo trazido da CGUPE, já passaram dos 60 anos de idade, encontrando-se em gozo de abono permanência. Caso o modelo atual permaneça com essas restrições ao teletrabalho, é possível que a decisão de ingressar com pedido de aposentadoria por esses servidores venha a ser antecipada, com perda da *expertise* e eficiência das unidades no curto prazo. Em última análise, ficaria comprometida, em parte significativa, a capacidade operacional das unidades - pelo menos enquanto não se realizem novos concursos, se capacitem novos servidores, e se garanta a sua permanência no órgão, por meio de um processo de valorização condizente com a grandeza das atribuições da Carreira Finanças e Controle, na sua missão principal de “zelar pela boa e regular aplicação dos recursos públicos.”

IV – Ajuste do percentual mínimo diário de presencialidade nas Unidades da CGU

Os referenciais de presença mínima diária não são necessários e, sequer, compatíveis com as reais necessidades e peculiaridades de muitas Unidades da CGU, tendo em conta as diferenças entre as atividades por elas desenvolvidas (corregedoria, integridade, auditoria, ouvidoria, dentre outras), trazendo dificuldades e limitações nas opções disponíveis para os servidores, sem um benefício proporcional associado, a despeito dos riscos de surgimento de ruídos entre os próprios servidores e entre estes e as suas chefias, prejudicando o clima organizacional, em última análise.

Detalhando ...

Verifica-se que o percentual definido no parágrafo 1º do art. 15 da Portaria Normativa CGU nº 191/2024, relacionado ao mínimo de servidores que devem estar presentes na sede da repartição diariamente, foi majorado de 10% para 20% em relação ao disposto na Portaria Normativa CGU nº 182/2024, publicada apenas dois meses antes daquela.

Por consequência lógica, são imediatamente impactadas em face dessa mudança, negativamente, as equipes temáticas das unidades descentralizadas, que hoje superam a ideia da territorialidade, agregando servidores de alta capacidade técnica, oriundos de diferentes lotações (regionais e unidades centralizadas), em torno de um objetivo comum, qual seja, o de realizar trabalhos de auditoria, análise de atos de pessoal, correição, integridade pública e privada, transparência, dentre outras, não se fazendo imperiosa e imprescindível a presença física dos servidores em uma mesma base territorial. Igualmente, não há sentido lógico na imposição da presença física dos servidores dessas equipes, ainda que parcialmente, nas respectivas sedes das unidades regionais da CGU nos estados, quando esses ali estiverem lotados.

A regra de presença diária mínima de 20% dos servidores de determinada unidade subverte, a nosso ver, o propósito de controle de desempenho por resultados, para privilegiar a presença do servidor em dia da semana definido de antemão, sem consideração com a natureza e propósitos das atividades a serem desempenhadas e entregues no período. Tal diretriz tem o condão de gerar, na prática, um controle de frequência e assiduidade presencial do qual o servidor deveria estar dispensado.

Além disso, a presença diária mínima de 20% força a realização de rodízio entre os servidores e prejudica a possibilidade de os chefes construírem momentos de integração, como reuniões de equipe e capacitações, que seriam a maior vantagem dos momentos de trabalho presencial.

Exemplo emblemático é o da Divisão de Atos de Pessoal (DIVATOS/CGPESS), da Coordenação Geral de Pessoas, cujo trabalho é baseado no cumprimento de metas de análises de atos de aposentadoria, pensões e admissões de servidores civis da União (Administração direta e indireta), o que é feito através de informações obtidas de múltiplos sistemas e suas bases de dados, como e-Pessoal (TCU), Sistema de Administração de Pessoal (SIAPE SERPRO Hod), e Assentamento Funcional Digital (AFD). Ademais, as reuniões entre os integrantes dessa numerosa equipe, oriunda de diversos estados da federação (PE, RN, CE, AM, AL, RJ, MG e outros), são realizadas de forma remota, com a utilização de ferramentas disponíveis para comunicação de seus membros (Microsoft Teams). Isso sem falar nos instrumentos digitais de compartilhamento de arquivos.

Os elementos acima expostos sustentam o entendimento deste GT de que as necessidades de cada unidade técnica da CGU é que deveriam nortear as regras do PGD, de acordo com o interesse da Administração, no seu dever de “promover a gestão orientada a resultados, baseada em evidências, com foco na melhoria contínua das entregas dos órgãos e entidades da administração pública federal”, alinhando-se com os ditames da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 28/07/2023, com as alterações promovidas pela Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGP-SRT/MGI nº 21, de 16/07/2024. Uma norma rígida, como percentuais fixos e padronizados para toda e qualquer Unidade da CGU, não condiz com o que se pode vislumbrar, no atual momento, como melhor alternativa de PGD para a CGU e para a sua atual estrutura de trabalho.

Por último, acerca do quesito em discussão, cabe registrar que dos 04 órgãos que regulamentaram seus PGDs a partir das normas gerais do MGI, avaliados neste estudo como referenciais, a saber, Receita Federal do Brasil, Secretaria do Tesouro Nacional, Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos, e Advocacia Geral da União, apenas esse último teria estabelecido um percentual mínimo de presença diária, mas que, mesmo esta única exceção, estaria em vantagem em relação à CGU visto que, conforme consta, a regra não estaria sendo aplicada de fato (dado colhido informalmente). Decerto, os demais quatro PGDs referenciais aqui avaliados não definiram percentual mínimo de presença diária, deixando-se esse quesito, eventualmente, a critério do gestor de cada Unidade.

Em suma, é fato que as normas da CGU não estão entre as mais flexíveis da Esplanada. É fato também que as 32 horas mensais presenciais e a presença mínima diária de 20% do contingente dos servidores das unidades são superiores ao necessário para o exercício das funções, sem correlação lógica com as reais necessidades de cada unidade técnica. É fato também que a regra geral imposta resulta por ignorar a diversidade e multiplicidade de funções da CGU, além da necessidade de adequação ao perfil de trabalho de cada equipe e suas respectivas demandas (ações de controle, corregedoria, prevenção, inteligência, análise de atos, auditoria de pessoal, dentre outras).

V – Unidade de realização do trabalho presencial

A impossibilidade de realizar o trabalho presencial em Unidade da CGU diversa daquela em que se encontra lotado o servidor acarreta prejuízos contundentes a número significativo de servidores, sem um benefício proporcional associado.

Detalhando ...

A IN CGU 45/2025 estabelece, no inc. I do parágrafo 3º do Art. 12, o seguinte:

Art. 12. (...)

§ 3º A modalidade de teletrabalho compreende os seguintes regimes de execução:

I - teletrabalho parcial, quando parte da jornada ocorre de forma remota em local definido a critério do participante e parte de forma presencial **em sua unidade de lotação**; e (...)

(GRIFO NOSSO)

Assim, estabelece a normativa vigente da CGU, acerca do PGD, que a parte presencial do teletrabalho parcial deverá ser executada na “unidade de lotação” do servidor.

Essa regra, que poderia parecer de menor repercussão, tem trazido muitos transtornos e dificuldades, haja vista que existe número significativo de servidores lotados em Brasília/DF, por exemplo, porém residindo em outros Estados e trabalhando em Unidades de Brasília em forma remota – esses servidores, pela regra vigente, devem

deslocar-se a Brasília/DF, a seus custos, para cumprir sua cota mínima de trabalho presencial, dentro do teletrabalho parcial.

No atual momento, alguns desses casos vem sendo supridos, dentro do possível, com a outorga de teletrabalho integral, entretanto, como é consabido já, a demanda pelo teletrabalho integral supera a cota máxima possível e, ainda, existem os casos prioritários definidos na norma que, por si só, já superam, em algumas Unidades, o número possível de concessões. Essa situação encontra-se ainda sem uma solução, no atual momento, com repercussões financeiras significativas para os servidores, sobretudo aqueles que se encontram em estágio probatório, uma vez que necessitam dispendir recursos mensalmente com passagens aéreas e hospedagem, pelo menos uma vez por mês. Ademais, quando membros de unidades descentralizadas com sede nas Regionais, na semana em que estiverem em Brasília/DF estarão interagindo com colegas dos estados, de forma remota, realidade que não condiz com qualquer lógica.

Releva ressaltar também que a atual administração da CGU assumiu o compromisso de regulamentar o processo de remoção na CGU, com a realização de concurso de remoção ainda em 2024, o que não ocorreu. A possibilidade de realizar as horas de trabalho presencial em unidade Regional diversa da unidade de lotação seria uma forma de mitigar os efeitos do descumprimento do compromisso assumido enquanto a remoção no órgão não é regulamentada.

VI – Outras Disposições Pontuais (compatibilização)

Considerando os cinco focos de intervenção acima detalhados, faz-se necessária a adequação de alguns dispositivos pontuais que possuem correlação com os anteriores, no intuito de aperfeiçoar e compatibilizar as cinco perspectivas de adequações propostas ao restante do texto normativo.

Um desses dispositivos é o que prevê que o endereço do órgão de exercício do servidor deve ser usado como referência de origem para viagens a serviço, caso implique menor despesa do que o local no qual o servidor exerce remotamente as suas funções. Contudo, a presença física do servidor, em toda a norma, está vinculada à sua unidade de lotação e não de exercício. Caberia ajuste nesse ponto.

No mesmo sentido, servidores lotados em unidades Regionais, com exercício em Brasília/DF ou em Superintendência que seja sede de unidade descentralizada, devem ter como referência para viagens a serviço o local de sua residência e lotação (Regional originária), e não a sede da CGU ou da respectiva Regional de exercício. Manter a unidade de exercício como referência gera um ônus para os servidores descentralizados que viajam a serviço, pois terão que custear o deslocamento até o local de exercício. Da mesma forma, em virtude da atual redação da norma, há dificuldades para que servidores descentralizados realizem viagens a serviço para suas unidades de exercício.

Outro dispositivo que consideramos como passível de ajuste é o que requer a disponibilização de número de telefone pessoal do servidor para livre divulgação ao público externo.

O número de telefone é considerado um dado pessoal para a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e sua divulgação ou compartilhamento, sem prova inequívoca da autorização do titular, implica tratamento indevido de dado pessoal, afrontando um dos fundamentos da LGPD. Hoje, considerando que o PGD é obrigatório no âmbito da CGU e que a autorização para divulgação do número pessoal de telefone é requisito para adesão mensal ao PGD, mediante assinatura do TCR, os servidores se veem obrigados a conceder essa autorização. Considerando que já há previsão na norma do MGI para a disponibilização da informação e que essa disposição entraria, ao nosso entender, em conflito com a LGPD, sugere-se a supressão do dispositivo na norma da CGU.

Por fim, sugere-se a inclusão de nova hipótese de exceção à vedação ao teletrabalho. Uma das situações em que a adesão ao teletrabalho é vedada é quando da movimentação entre órgãos pelos servidores. Essa disposição tem por objetivo evitar que servidores mudem de órgão em busca de normas de teletrabalho mais flexíveis. Assim, sugere-se a criação de nova hipótese de exceção que permita a adesão ao teletrabalho dos servidores das Carreiras de Finanças e Controle que retornem à CGU após período de exercício em outro órgão ou entidade. Essa exceção está em consonância com o objetivo da vedação e alinhada com os interesses da CGU, no sentido de que seus próprios servidores tenham interesse em retornar ao órgão.

5. Proposta de Alteração Normativa

“A próxima mudança nas normas do PGD poderão indicar, muito provavelmente, um caminho de tendência para a sistemática de trabalho da CGU nos próximos anos. A repercussão para a carreira de FC e para a CGU será gigantesca pois, no atual momento, a possibilidade do trabalho a distância constitui um dos maiores anseios dos servidores da CGU, representado uma vantagem contundente e decisiva para a manutenção dos quadros, inclusive frente a outras carreiras que temos por paradigma”.

I – Equivalência entre trabalho presencial e teletrabalho

ALTERAÇÕES NA PORTARIA CGU n. 191

ART. 16

Redação Atual

~~Art. 16. Os planos de trabalho serão executados preferencialmente na modalidade presencial, podendo, a critério da chefia imediata do participante, haver a adesão à modalidade teletrabalho, observado o disposto no art. 14, § 3º, desta Portaria Normativa.~~

Nova Redação

Art. 16. Os planos de trabalho poderão ser executados tanto na modalidade presencial quanto na modalidade de teletrabalho, observado o disposto no art. 14 desta Portaria Normativa.

ALTERAÇÕES NA IN CGU n. 45

Sobre esse assunto **não há** dispositivos a alterar na presente Instrução Normativa.

II – Retirada do caráter de excepcionalidade à modalidade integral do trabalho remoto

ALTERAÇÕES NA PORTARIA CGU n. 191

ART. 18

Redação Atual

~~Art. 18. A modalidade teletrabalho em regime de execução integral no território nacional poderá ser concedida, em caráter excepcional, pela chefia imediata, com homologação pelo superior hierárquico ocupante de FCE ou CCE de nível 13, ou superior, da unidade de exercício a que estiver vinculado o participante do PGD.~~

Nova Redação

Art. 18. A modalidade teletrabalho em regime de execução integral, no território nacional, poderá ser concedida pela chefia imediata, com homologação pelo superior hierárquico ocupante de FCE ou CCE de nível 13, ou superior, da unidade de exercício a que estiver vinculado o participante do PGD.

ALTERAÇÕES NA IN CGU n. 45

Sobre esse assunto **não há** dispositivos a alterar na presente Instrução Normativa.

III – Ajuste do percentual máximo para o teletrabalho na modalidade Integral

ALTERAÇÕES NA PORTARIA CGU n. 191

ART. 15, INC. III

Redação Atual

~~III – até 25% (vinte e cinco por cento) 50% (cinquenta por cento) na modalidade de teletrabalho em regime de execução integral.~~

Nova Redação

III – até 50% (cinquenta por cento) na modalidade de teletrabalho em regime de execução integral.

ART. 15, incorporação de novo parágrafo.

Redação Atual

~~inexistente~~

Nova Redação

§ xxº: Nas unidades em que o número de servidores que se enquadrem nos casos previstos nos artigos 19 e 20 desta Portaria Normativa supere o percentual previsto no inciso III, este poderá ser majorado a fim de atender as necessidades das equipes.

ALTERAÇÕES NA IN CGU n. 45

ART. 15, § 3º

Redação Atual

~~§ 3º O quantitativo de vagas disponibilizadas para o teletrabalho integral será de, no máximo, 25% (vinte e cinco por cento) do total dos participantes, em nível de Diretoria ou de Superintendência Regional.~~

Nova Redação

§ 3º O quantitativo de vagas disponibilizadas para o teletrabalho integral será de, no máximo, 50% (cinquenta por cento) do total dos participantes, em nível de Diretoria ou de Superintendência Regional.

ART. 15, incorporação de novo parágrafo.

Redação Atual

~~inexistente~~

Nova Redação

§ xxº: Nas unidades em que o número de servidores que se enquadrem nos casos previstos nos artigos 19 e 20 da Portaria Normativa CGU nº 191, de 31 de dezembro de 2024, supere o percentual previsto no § 3º desta IN, o quantitativo de vagas disponibilizadas para o teletrabalho integral poderá ser majorado a fim de atender as necessidades das equipes.

IV – Exclusão do percentual mínimo diário de presencialidade nas Unidades da CGU

ALTERAÇÕES NA PORTARIA CGU n. 191

ART 15 – supressão do parágrafo 1º do art 15

~~§ 1º Deverá ser assegurado o quantitativo mínimo diário de 20% (vinte por cento) da força de trabalho nas unidades da Controladoria Geral da União, na forma a ser regulamentada pela Diretoria de Gestão Corporativa.~~

ALTERAÇÕES NA IN CGU n. 45

ART 14 – supressão do artigo 14 e seus incisos

~~Art. 14. Para fins de cumprimento ao percentual previsto no art. 15, § 1º, da Portaria Normativa CGU nº 191, de 31 de dezembro de 2024, a presença mínima deverá ser assegurada da seguinte forma:~~

~~I – as unidades organizacionais a nível de Diretoria ou Superintendência Regional deverão assegurar a presença mínima diária de 20% (vinte por cento) da força de trabalho participante do PGD, agregando-se, para fins de cumprimento do percentual, suas unidades subordinadas; e~~

~~II – as unidades organizacionais a nível de Secretaria ou equivalente observarão o percentual mínimo diário disposto no inciso I do caput, agregando-se, para fins de seu cumprimento, as unidades subordinadas que não possuam, como unidade superior Diretoria ou equivalente.~~

V – Unidade de realização do trabalho presencial ou teletrabalho parcial

ALTERAÇÕES NA PORTARIA CGU n. 191

ART. 14, § 2º, INC. II

Redação Atual

~~II – em regime de execução parcial, parte da jornada de trabalho ocorre em locais a critério do participante e parte em local determinado pela Administração.~~

Nova Redação

II - em regime de execução parcial, parte da jornada de trabalho ocorre em locais a critério do participante e parte em local acordado com a Administração.

ART. 16, incorporação de novo parágrafo.

Redação Atual

~~inexistente~~

Nova Redação

§ xxº: O cumprimento da jornada de trabalho a que se refere o parágrafo 1º do art. 16 desta Portaria Normativa pode ocorrer em unidade regional da CGU, ainda que distinta da unidade de lotação ou exercício, mediante autorização da chefia imediata do servidor e do Superintendente responsável pela unidade.

ALTERAÇÕES NA IN CGU n. 45

ART. 2º, § 1º, INC. IV

Redação Atual

~~IV – carga horária para comparecimento presencial do participante nos locais definidos pela chefia da unidade de exercício, nos termos do art. 16, § 1º da Portaria Normativa CGU nº 191, de 31 de dezembro de 2024~~

Nova Redação

IV - carga horária para comparecimento presencial do participante nos locais acordados com a chefia da unidade de exercício, nos termos do art. 16, § 1º da Portaria Normativa CGU nº 191, de 31 de dezembro de 2024

ART. 12, § 1º

Redação Atual

~~§ 1º Na modalidade presencial, o participante deverá executar suas atividades em sua unidade de lotação.~~

Nova Redação

§ 1º Na modalidade presencial, o participante poderá executar suas atividades em sua unidade de lotação, ou em qualquer unidade regional da CGU, desde que haja anuência de sua chefia imediata e do Superintendente responsável pela respectiva unidade regional.

ART. 12, § 3º, INC. I

Redação Atual

~~I – teletrabalho parcial, quando parte da jornada ocorre de forma remota em local definido a critério do Participante e parte de forma presencial em sua unidade de lotação; e~~

Nova Redação

I - teletrabalho parcial, quando parte da jornada ocorre de forma remota em local definido a critério do participante e parte de forma presencial em sua unidade de lotação ou em local acordado com a chefia imediata; e

VI – Outras disposições pontuais (compatibilização)

ALTERAÇÕES NA PORTARIA CGU n. 191

ART. 24, INC. II

Redação Atual

~~II – caso implique menor despesa para a administração pública federal, o endereço do órgão de exercício.~~

Nova Redação

II - caso implique menor despesa para a administração pública federal, o endereço do órgão de lotação.

ART 27, § 1º – supressão do parágrafo 1º do art 27

~~§ 1º Com relação ao contato telefônico a que se refere o inciso IV do caput, o participante deve disponibilizar número de telefone, fixo ou móvel, de livre divulgação, tanto dentro da Controladoria Geral da União quanto para o público externo.~~

ALTERAÇÕES NA IN CGU n. 45

ART. 22, incorporação de novo inciso.

Redação Atual

~~inexistente~~

Nova Redação

XI – pertencentes às carreiras de Auditor Federal de Finanças e Controle ou Técnico Federal de Finanças e Controle que retornarem ao exercício na Controladoria-Geral da União após período de exercício em outro órgão da Administração Pública da União, dos Estados, do Distrito Federal ou Municípios.

ART. 33, INC. II

Redação Atual

~~II – o endereço da unidade de exercício, caso implique menor despesa para a Administração.~~

Nova Redação

II - o endereço da unidade de lotação, caso implique menor despesa para a Administração.

6. Conclusão e Encaminhamentos

“A inovação depende da capacidade pessoal, profissional e organizacional de mudar práticas, padrões, paradigmas, parâmetros e modelos de pensamentos existentes, de romper o status quo para se construir um novo futuro.”

A regulamentação do PGD da CGU foi feita dentro dos prazos definidos, trazendo uma série de ajustes e definições que inovaram a sistemática ora em curso. Algumas das alterações implementadas, na perspectiva de relevante parcela dos servidores da Casa (vide resultado de pesquisa realizada com mais de 500 servidores - Anexo I deste documento e diagnóstico de situação produzido por este GT, Anexo II), trouxeram insatisfação e preocupação, por:

- i) serem consideradas retrocessos em relação à evolução do PGD no âmbito da CGU;
- ii) constituírem entraves e limitações contundentes para a continuidade daquilo que vinha já sendo praticado como rotina de trabalho;
- iii) incorporar um conceito de subsidiariedade ao TT e primazia do trabalho presencial;
- iv) não se adequar à realidade de muitas Unidade da CGU e não trazer a necessária flexibilidade para se ajustar a essas realidades diversas;
- v) impor regras e restrições que não foram adotadas por diversos outros órgãos do PEF, referenciais deste estudo;
- vi) nos apartar da condição de vanguarda que a CGU vinha tomando em relação ao PGD, nos colocando numa situação desfavorecida em relação às melhores práticas hoje vigentes na Esplanada; e
- vii) não ter passado por uma consulta prévia juntos ao corpo funcional da casa, acerca de sua viabilidade e adequação.

Dessa forma, pretende e solicita este GT da ASCGU, muito respeitosamente, que a norma seja ajustada, de maneira a fazer com que o modelo retome os rumos da inovação e da modernização do serviço público, em posição de vanguarda, visando àqueles objetivos da própria norma do MGI, que talvez não tenham sido adequadamente ponderados, dentre estes, a “gestão orientada a resultados, baseada em evidências”, a “otimização da gestão dos recursos públicos”, o “incentivo à cultura

da inovação”, a “atração e retenção de talentos”, a “saúde e qualidade de vida no trabalho dos participantes”, e a “sustentabilidade ambiental”.

Toda norma passa por um processo de criação e, adiante, por estágios de validação e aprimoramento. Após cinco meses de vigência da presente regulamentação, período no qual seus acertos e desalinhamentos (com a realidade fática) se tornaram já evidentes, entendemos que se faz necessária, e para isso já nos encontramos devidamente aptos, à implementação do primeiro estágio de aprimoramento das normas regulamentadoras do PGD no âmbito da CGU.

Portanto, **PROPOMOS ...**

Diante da fundamentação ora exposta, das premissas apresentadas e das propostas de alteração normativas devidamente detalhadas, que o ajuste de rumo almejado na sistemática de PGD da CGU ocorra da forma mais célere possível, para podermos retomar e consolidar o caminho de evolução e modernidade que a nossa Casa precisa visar de forma incondicional, sempre.

Membros do GT da ASCGU para avaliação do PGD

Andrea Franco França
Membro do GT sobre PGD na CGU

Cleudson de Almeida Rodrigues
Membro do GT sobre PGD na CGU

Giovanna Montellato Storace Rota
Membro do GT sobre PGD na CGU

Documento assinado digitalmente
 **JORGE RICARDO GONCALVES CELESTINO TORRES**
Data: 23/05/2025 19:37:10-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Jorge Ricardo Gonçalves Celestino Torres
Membro do GT sobre PGD na CGU

Documento assinado digitalmente
 **DIEGO COSME NACCI**
Data: 23/05/2025 19:10:30-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Diego Cosme Nacci
Membro da Diretoria da ASCGU
Coordenador do GT sobre PGD na CGU

ENCAMINHAMENTO - à Diretoria da ASCGU

Submetemos a presente proposta para apreciação e aprovação pela Diretoria da ASCGU, para posterior encaminhamento à Secretaria Executiva da CGU.

Membros do GT da ASCGU para avaliação do PGD

De acordo (membros da Diretoria da ASCGU),

Thiago Davis dos Santos

Diretor Jurídico

Documento assinado digitalmente
 **DIEGO COSME NACCI**
Data: 23/05/2025 19:12:06-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Diego Cosme Nacci

Diretor Financeiro

Roberto Vieira Medeiros

Diretor de Assuntos Parlamentares

Milena Silva Cavalin

Diretora de Estudos e Relações Institucionais

Eduardo Barcellos

Presidente Adjunto e Diretor Administrativo

Janice de Almeida Menezes

Presidente da ASCGU

ANEXOS

Anexo I – Pesquisa de Opinião sobre o PGD

Pesquisa do Unacon Sindical revela insatisfação com novas regras do PGD

Levantamento aponta que **88% dos servidores estão insatisfeitos** com as mudanças e **71% consideram que o compromisso de aprimoramento do PGD não foi cumprido**

Por ISADORA COSTA - Última atualização: 24 abr, 2025

O Unacon Sindical enviou à Controladoria-Geral da União (CGU), na manhã desta quarta-feira, 2 de abril, os resultados da pesquisa de opinião sobre as novas regras do Programa de Gestão e Desempenho (PGD), instituídas pela Portaria Normativa CGU nº 191/2024. O levantamento, que contou com a **participação de mais de 500 servidores** ativos, revelou uma forte insatisfação com as mudanças implementadas.

De acordo com os dados, **88% dos respondentes manifestaram insatisfação total (67%) ou parcial (21%)** com as novas diretrizes, apontando principalmente a falta de diálogo e a desconsideração das especificidades funcionais. **Além disso, 71% afirmaram que o compromisso assumido pelo ministro Vinicius de Carvalho durante a greve de 2024, de aprimorar as regras do PGD, não foi cumprido.**

Entre as principais demandas da categoria estão a retirada da exigência de mínimo diário presencial de 20% (77%), a redução da exigência de 32 horas mensais presenciais (72%) e a ampliação do PGD integral, atualmente limitado a 25% (61%).

Diante do cenário, o Unacon Sindical cobra que a CGU honre o compromisso firmado e reavalie as normas em vigor para garantir condições de trabalho mais justas e alinhadas às necessidades dos servidores. O Sindicato solicitou uma reunião com a pasta para apresentar os achados da pesquisa e discutir ajustes no PGD.

(GRIFOS NOSSOS)

Fonte: <https://unacon.org.br/2025/04/02/pesquisa-do-unacon-sindical-revela-insatisfacao-com-novas-regras-do-pgd/>

Anexo II – Diagnóstico de Situação realizado pelo GT de ASCGU