



Nota Técnica SEI nº 13026/2025/MGI

Assunto: **Consulta ao Órgão Central do SIPEC - Descontos na remuneração de servidora e servidor em Programa de Gestão e Desempenho - PGD em razão de descumprimento do plano de trabalho.**

Referência: Processo nº 14022.043702/2024-10.

## SUMÁRIO EXECUTIVO

1. Por meio do Ofício SEI nº 16544/2024/SUESP/DIR-ANTT (SEI nº 42529017), a Agência Nacional Transporte Terrestre (ANTT) encaminha a Nota Técnica SEI nº 2815/2024/COLEP/GESPE/SUESP/DIR/ANTT (SEI nº 42529018), na qual consulta acerca da possibilidade de descontos na remuneração de servidora e servidor em Programa de Gestão e Desempenho (PGD) na ANTT, que tenha descumprido o plano de trabalho.

## ANÁLISE

2. Na consulta, a ANTT se manifestou no sentido de que, no caso de a servidora e o servidor participantes do Programa de Gestão não cumprir a integralidade de sua jornada injustificadamente, e não compensar até o mês subsequente, *“deve-se lançar como falta as horas que não foram compensadas, bem como o saldo de horas negativas que não foram compensadas até março/2024, cumprindo-se, assim, a determinação do art. 6º, II, da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 52, de 21 de dezembro de 2023, que elenca os casos em que cabe o desconto na folha de pagamento de servidores em PGD”*, nos termos vistos na norma:

Art. 6º Caberá o desconto na folha de pagamento nos casos de:

I - plano de trabalho avaliado como inadequado por inexecução, parcial ou integral, cuja justificativa não foi apresentada ou não foi acatada pela chefia da unidade de execução, nos termos do inciso II do §5º do art. 21 da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/ MGI nº 24, de 2023; e

II - não compensação, parcial ou integral, da carga horária prevista, nos termos do art. 5º desta Instrução Normativa Conjunta.

3. Por conseguinte, a ANTT submeteu os seguintes questionamentos a este Órgão Central do Sipec:

- a) Se o plano de trabalho for avaliado como inadequado por inexecução, parcial ou integral, e não houver a compensação no mês seguinte, deve-se lançar o código para "falta" no SOUGOV Frequência e SIGEPE? Em caso positivo, como definir dia exato do mês que deve ser lançado o apontamento, haja vista que a referência é em horas?
- b) O limite estabelecido no § 2º, do art. 12, da Instrução Normativa nº 2, de 2018, de 2 horas diárias de compensação também deve ser seguido para os servidores em PGD? Em caso positivo, se o número de horas negativas a serem lançadas para compensação forem maiores do que o número de dias e horas úteis disponíveis do mês seguinte para compensar; as horas

excedentes que não podem ser compensadas deverão ser lançadas automaticamente como "falta injustificada", com o consequente desconto na remuneração do servidor?

c) Em caso positivo de possibilidade de lançar como "falta" na frequência do servidor as horas das demandas não entregues e convertidas em dias:

I - Em relação ao servidor da situação 1 (- 160 h), como proceder com o lançamento em dias, haja vista que a depender do registro das ocorrências se poderá configurar "abandono de cargo", ou seja, com lançamento diário e sequencial de todas as horas negativas; ou possível "inassiduidade habitual", isto é, com lançamento espaçado ao longo do mês das horas negativas?

II - Em relação ao servidor da situação 2 (- 308 h), seria possível configurar "abandono de cargo", a partir março de 2024, ainda que o servidor estivesse em PGD naquele mês?

4. Inicialmente é relevante destacar que o Decreto nº 67.326, de 5 de outubro de 1970, que dispõe sobre o Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (Sipec), estabelece que o órgão central do Sipec detém competência para estudos, formulação de diretrizes, orientação normativa, coordenação, supervisão, controle e fiscalização específica de assuntos concernentes ao pessoal civil da Administração Federal (art. 6º), cabendo aos órgãos setoriais e seccionais e demais unidades operacionais do Sipec as atividades de gestão e execução (art. 7º).

5. Ademais, conforme art. 10 da Portaria SGP/SEDGG/ME nº 11.265, de 29 de dezembro de 2022, não serão objeto de análise por parte do Órgão Central do Sipec demandas de processos e documentos que necessitem de análise de caso concreto para verificar a conformidade ou legalidade dos atos praticados por seus agentes em matérias de competência do órgão ou entidade e sua respectiva unidade de assessoramento jurídico.

6. Nesse sentido, o Decreto nº 12.102, de 8 de julho de 2024, estabeleceu a competência da Secretaria de Relações de Trabalho, em seu artigo 36, I, do Anexo I, sobre a formulação de políticas e diretrizes para o aperfeiçoamento da gestão de pessoas no âmbito da administração pública federal, nos aspectos relativos a relações de trabalho; nesse contexto também o Anexo XVI à Portaria MGI nº 7.660, de 24 de outubro de 2024, aprovou o regimento interno desta Secretaria e designou à competência para propor normas e diretrizes sobre jornada de trabalho, nos seguintes termos:

Art. 22. À Coordenação-Geral de Legislação Previdenciária e Direitos Sociais compete:

II - propor políticas, diretrizes e normas referentes a abono de permanência, benefício especial de que trata a Lei nº 12.618, de 2012, **jornada de trabalho**, férias e serviço extraordinário; (Grifo nosso)

7. Dito isso, sobre o assunto tratado nos autos, observa-se que a dúvida levantada decorre das disposições acerca da jornada de trabalho da servidora e do servidor público federal disposta no art. 19 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, a qual é fixada em razão das atribuições pertinentes aos respectivos cargos, respeitada a duração máxima do trabalho semanal de 40 (quarenta) horas e observados os limites mínimo e máximo de 6 (seis) horas e 8 (oito) horas diárias, respectivamente, ressalvadas as jornadas previstas em legislação específica e sua aplicação em relação ao PGD.

8. Adicionalmente, em relação às ausências da servidora e do servidor, a redação do art. 44, da Lei nº 8.112, de 1990, determina:

Art. 44. O servidor perderá:

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.

9. Observa-se que a compensação das horas decorre da imposição estabelecida pelo artigo mencionado, que fundamenta o desconto das horas não trabalhadas pela servidora e pelo servidor.

10. Para as servidoras e os servidores que se submetem ao controle de assiduidade e pontualidade, a referida compensação deverá ser realizada respeitando-se o horário de funcionamento do órgão ou entidade, observado o estabelecido no art. 12 da Instrução Normativa nº 2, de 12 de setembro de 2018, sob pena de desconto na remuneração das horas não compensadas.

11. Por outro lado, no que tange ao Programa de Gestão - PGD, este é apresentado em duas modalidades: presencial, onde a totalidade da jornada de trabalho do participante ocorre em local determinado pela administração pública federal; e teletrabalho, que se subdivide em regime de execução parcial e regime de execução integral. No regime de execução parcial, parte da jornada de trabalho ocorre em locais a critério do participante e parte em local determinado pela administração pública federal. Já no regime de execução integral, a totalidade da jornada de trabalho ocorre em local a critério do participante conforme a Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 28 de julho de 2023.

12. Nesse contexto, importa salientar que a Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 2023, alterada pelas Instruções Normativas Conjuntas SEGES-SGP-SRT/MGI nº 21, de 16 de julho de 2024, e nº 20, de 21 de janeiro de 2025, que estabelece 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, elenca as responsabilidades a que se submetem os participantes do PGD, no momento que realizam a adesão ao programa, vejamos:

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

Art. 10. Na modalidade de teletrabalho:

I - em regime de execução parcial, parte da jornada de trabalho ocorre em locais a critério do participante e parte em local determinado pela administração pública federal; e

II - em regime de execução integral, a totalidade da jornada de trabalho ocorre em local a critério do participante.

(...)

Art. 26. Constituem responsabilidades dos participantes do PGD, sem prejuízo daquelas previstas no Decreto nº 11.072, de 2022:

I - assinar e cumprir o plano de trabalho e o TCR;

II - atender às convocações para comparecimento presencial, nos termos do art. 11 desta Instrução Normativa Conjunta;

III - ao ser contactado, no horário de funcionamento do órgão ou da entidade, responder pelos meios de comunicação e no prazo definidos no TCR;

IV - informar à chefia da unidade de execução as atividades realizadas, as licenças e afastamentos legais e as intercorrências que possam afetar ou que afetaram o que foi pactuado;

V - zelar pela guarda e manutenção dos equipamentos cuja retirada tenha sido autorizada nos termos do art. 16 desta Instrução Normativa Conjunta; e

VI - executar o plano de trabalho, temporariamente, em modalidade distinta, na hipótese de caso fortuito ou força maior que impeça o cumprimento do plano de trabalho na modalidade pactuada.

13. Portanto, as servidoras e os servidores submetidos ao PGD devem realizar as entregas das atividades pactuadas nos respectivos planos de trabalho, bem como observar outras responsabilidades constantes do seu 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 programa. Logo, o cumprimento das metas de trabalho no PGD abrange não só a totalidade da prestação efetiva de serviço pelo participante do programa, mas também outras responsabilidades e compromissos que precisam ser atendidos, a exemplo da necessidade de estar disponível para contato durante o horário de funcionamento do órgão ou entidade, comparecer e desempenhar suas atividades em local presencial determinado pela administração, assim como de atender às convocações para comparecimento presencial, caso seja necessário.

14. Convém destacar que este posicionamento do Órgão Central do Sipec já foi reproduzido anteriormente, por meio do Ofício Circular SEI nº 1426/2024/MGI (Sei nº 47687058), no qual esta Secretaria esclareceu que as unidades de gestão de pessoas deverão promover o desconto da remuneração relativa aos dias de exercício de greve, uma vez que as obrigações do participante do PGD correspondem não só ao cumprimento das metas pactuadas, mas também à disponibilidade para atender às convocações para comparecimento presencial, para ser contactado no horário de funcionamento, entre outras, como

segue:

8. Nesse sentido, no que se refere especificamente a participantes de PGD - independentemente da modalidade, por não estarem sujeitos a controle de frequência - este órgão central do Sipec apresenta as seguintes orientações:

- a) Em cumprimento ao disposto no art. 26, inciso IV, da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 28 de julho de 2023 - com a redação dada pela Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGP-SRT/MGI nº 21, de 16 de julho de 2024 -, é dever do participante informar de imediato, à chefia de unidade de execução, sua adesão ao movimento grevista, por se tratar de situação que afeta o que foi pactuado no âmbito do Programa;
- b) Não obstante o disposto no item "a", compete à unidade de gestão de pessoas do órgão ou entidade, tão logo tenha conhecimento da existência de movimento grevista, instar formalmente os servidores para que se manifestem quanto à adesão;
- c) Considerando o disposto no Parecer nº 004/2016/CGU/AGU, a administração não pode exigir o cumprimento das metas e das demais obrigações advindas da participação da servidora ou do servidor em PGD a partir de sua adesão a movimento grevista, tendo em vista a greve se caracterizar pela ausência de trabalho, bem como considerando a vedação de constranger o grevista a executar suas atividades laborais;
- d) Em razão do exposto no item "c", **as unidades de gestão de pessoas deverão promover o desconto da remuneração relativa aos dias em que o participante se encontra em greve, não estando, portanto, disponível para o trabalho, tendo em vista que, nos termos do art. 9º, inciso V, do Decreto nº 11.072, de 2022, bem como do art. 26 da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 2023, por regra, são obrigações do participante, além do cumprimento das metas estabelecidas, estar disponível para atender às convocações para comparecimento presencial, estar disponível para ser contatado no horário de funcionamento do órgão ou da entidade, dentre outras;**
- e) É dever do participante informar o término de sua participação na greve, caso isso ocorra antes do término do movimento; e
- f) O órgão ou entidade deverá documentar as informações relativas à participação das servidoras e dos servidores em movimento grevista, os quais deverão ser mantidos tão somente com a finalidade de justificar e subsidiar as ações relativas ao desconto e à eventual restituição de valores no caso de previsão em termo de acordo, bem como para evitar questionamentos, na esfera judicial, relativos ao desconto pelos dias não trabalhados.

9. Por fim, orienta-se ainda que o órgão ou entidade que possuir, em seus quadros funcionais, ocupantes de cargos e/ou integrantes de carreiras que estejam em greve na data de assinatura deste Ofício Circular, ou que estiveram em momento anterior, deverão instar aos participantes de PGD para que se manifestem formalmente, no prazo de 48 horas do recebimento do comunicado, quanto à adesão ou não adesão à greve - devendo, no primeiro caso, informar o período de adesão - a fim de possibilitar a atuação da unidade de gestão de pessoas na forma do item 7. Na hipótese de já ter havido comunicação formal por parte do participante, dispensa-se nova manifestação. (Destaque nosso)

15. Ademais, os planos de trabalho devem ser acordados com a chefia da unidade, devendo conter a distribuição da carga horária disponível no período, identificando-se os percentuais destinados à realização dos trabalhos, as datas de início e término do período acordado, a descrição das atividades a serem realizadas, e os critérios que serão utilizados pela chefia da unidade para a avaliação, vejamos o disposto no art. 19, da IN conjunta SEGES/SGPRT nº 24, de 2023:

Elaboração e pactuação do plano de trabalho do participante

Art. 19. O plano de trabalho, que contribuirá direta ou indiretamente para o plano de entregas, será pactuado entre o participante e a sua chefia da unidade de execução, e conterá:

I - a data de início e a de término;

II - a distribuição da carga horária disponível no período, identificando-se o percentual destinado à realização de trabalhos:

a) vinculados a entregas da própria unidade;

b) não vinculados diretamente a entregas da própria unidade, mas necessários ao adequado funcionamento administrativo ou à gestão de equipes e entregas; e

- c) vinculados a entregas de outras unidades, órgãos ou entidades diversos;
  - III - a descrição dos trabalhos a serem realizados pelo participante nos moldes do inciso II do caput; e
  - IV - os critérios que serão utilizados pela chefia da unidade de execução para avaliação do plano de trabalho do participante.
- § 1º O somatório dos percentuais previstos no inciso II do caput corresponderá à carga horária disponível para o período.**
- § 2º A situação prevista na alínea c do inciso II do caput:
- I - não configura alteração da unidade de exercício do participante;
  - II - requer que os trabalhos realizados sejam reportados à chefia da unidade de exercício do participante; e
  - III - é possível ser utilizada para a composição de times volantes.(Destaque nosso)

16. Ressalte-se que a forma de aferição da execução da jornada de trabalho regular da servidora e do servidor não se limita às entregas das suas demandas, mas também a outros critérios já mencionados, incluindo as atividades síncronas ou assíncronas, de acordo com o artigo 3º da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 2023.

17. Em se tratando das políticas de consequência, a Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 52, de 2023, estabelece que devem ser adotadas ações de melhoria a serem observadas pelo participante, bem como a indicação de outras possíveis providências, quando avaliado como inadequado por execução abaixo do esperado, além do registro da ocorrência no TCR.

18. Caso o participante não consiga cumprir a meta estabelecida, no plano de trabalho do período subsequente deverá constar as metas equivalentes a carga horária não cumprida. Esta flexibilidade visa assegurar que a servidora e o servidor possam ter uma nova oportunidade para alcançar as metas previstas, desde que registre no TCR as ações de melhoria necessárias, vejamos:

Art. 3º No caso de plano de trabalho avaliado como inadequado por execução abaixo do esperado, nos moldes do inciso IV do §1º do art. 21 da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 2023, deverá haver o registro no Termo de Ciência e Responsabilidade - TCR, de que trata o art. 15 da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/ MGI nº 24, de 2023, das ações de melhoria a serem observadas pelo participante, bem como indicação de outras possíveis providências.

Art. 4º No caso de plano de trabalho avaliado como inadequado por inexecução parcial ou não executado nos moldes dos incisos IV e V do §1º do art. 21 da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 2023, **plano de trabalho do período subsequente deverá prever a compensação da carga horária correspondente**, observando o disposto no art. 5º desta Instrução Normativa Conjunta.

Parágrafo único. O disposto no caput deverá ser acompanhado do **prazo para compensação a ser definido pela chefia da unidade de execução** e registrado no TCR.

Art. 5º Em caso de necessidade de compensação de carga horária, o somatório dos percentuais previstos no inciso II do caput do art. 19 da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 2023, poderá superar à carga horária ordinária do participante disponível para o período, de que trata o §1º do art. 19 da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/ MGI nº 24, de 2023, **observados os limites de jornada estabelecidos em normativos específicos**.

Art. 6º Caberá o **desconto na folha de pagamento** nos casos de:

I - plano de trabalho avaliado como inadequado por inexecução, parcial ou integral, cuja justificativa não foi apresentada ou não foi acatada pela chefia da unidade de execução, nos termos do inciso II do §5º do art. 21 da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/ MGI nº 24, de 2023; e

**II - não compensação, parcial ou integral, da carga horária prevista**, nos termos do art. 5º desta Instrução Normativa Conjunta.

§ 1º O desconto considerará a distribuição percentual do trabalho, de que dispõe o inciso II do art. 19 da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 2023, e corresponderá à carga horária das atividades não executadas, parcial ou integralmente, no caso dos incisos I e II do caput.

§ 2º A chefia da unidade de execução deverá encaminhar para a unidade de gestão de pessoas do seu órgão ou entidade todas as informações necessárias para o desconto em folha.

Art. 7º A inobservância das regras do PGD poderá ensejar a apuração de responsabilidade no

19. Oportuno também é definir que a duração do plano de trabalho será pactuada entre a chefia e o participante. Entretanto, o registro dos trabalhos realizados e das ocorrências que possam afetar as entregas previamente pactuadas deve ser feitos até 10 dias após o término, se a duração for igual ou inferior a 30 dias, ou até o décimo dia do mês subsequente à execução, caso o plano de trabalho tenha duração superior a 30 dias.

20. Assim, observa-se que, independente da duração máxima do plano de trabalho, a servidora e o servidor deverão registrar as atividades realizadas ou qualquer ocorrência que possa comprometer o cumprimento do seu plano, até, no máximo, 10 dias do mês subsequente à sua execução, conforme art. 20, da IN Conjunta nº 24, de 2023

Execução e monitoramento do plano de trabalho do participante

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.

Avaliação da execução do plano de trabalho do participante

21. Nesses casos, o plano de trabalho do período subsequente deverá prever a compensação da carga horária correspondente a meta, quando avaliado como inadequado por execução parcial ou não execução, a ser prevista no plano de trabalho do mês subsequente, sob pena de desconto em sua remuneração, em atenção ao disposto no inciso II do art. 44 da Lei nº 8.112, de 1990. Sobre o referido desconto, a Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 52, de 21 de dezembro de 2023 estabelece:

Art. 4º No caso de plano de trabalho avaliado como inadequado por inexecução parcial ou não executado nos moldes dos incisos IV e V do §1º do art. 21 da Instrução Normativa Conjunta SEGES SGPRT/MGI nº 24, de 2023, **plano de trabalho do período subsequente deverá prever a compensação da carga horária correspondente, observando o disposto no art. 5º desta Instrução Normativa Conjunta.**

Parágrafo único. O disposto no caput deverá ser acompanhado do prazo para compensação a ser definido pela chefia da unidade de execução e registrado no TCR.

Art. 5º Em caso de necessidade de compensação de carga horária, o somatório dos percentuais previstos no inciso II do caput do art. 19 da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 2023, poderá superar à carga horária ordinária do participante disponível para o período, de que trata o §1º do art. 19 da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/ MGI nº 24, de 2023, observados os limites de jornada estabelecidos em normativos específicos.

**Art. 6º Caberá o desconto na folha de pagamento nos casos de:**

I - plano de trabalho avaliado como inadequado por inexecução, parcial ou integral, cuja justificativa não foi apresentada ou não foi acatada pela chefia da unidade de execução, nos termos do inciso II do §5º do art. 21 da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/ MGI nº 24, de 2023; e

**II - não compensação, parcial ou integral, da carga horária prevista, nos termos do art. 5º desta Instrução Normativa Conjunta.**

§ 1º O desconto considerará a distribuição percentual do trabalho, de que dispõe o inciso II do art. 19 da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 2023, e corresponderá à carga horária das atividades não executadas, parcial ou integralmente, no caso dos incisos I e II do caput.

§ 2º A chefia da unidade de execução deverá encaminhar para a unidade de gestão de pessoas do seu órgão ou entidade todas as informações necessárias para o desconto em

folha.

Art. 7º A inobservância das regras do PGD poderá ensejar a apuração de responsabilidade no âmbito correcional. (Grifos nosso)

22. Do exposto, observa-se que o desconto remuneratório deverá considerar a carga horária relativa ao período de execução do plano de trabalho, a qual equivalerá ao somatório dos percentuais destinados à realização das atividades acordadas, conforme inciso II e § 1º do art. 6º da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 52, de 2002, correspondendo, assim, à carga horária em relação às atividades pactuadas e não executadas, parcial ou integralmente.

23. Este Órgão Central do Sipec submeteu os questionamentos à análise de legalidade e da aderência aos normativos vigentes à Consultoria Jurídica junto ao Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Público, a qual por meio do Parecer nº 00177/2025/CONJUR-MGI/CGU/AGU (S49092470) se pronunciou no sentido de que **o PGD não exige os participantes do cumprimento de suas obrigações**, de forma que a não entrega das atividades acordadas ou a inexecução parcial do plano de trabalho pode resultar em aplicação de descontos remuneratórios, sendo registrados no sistema como falta ou atraso.

### "3. CONCLUSÃO

40. Ante o exposto, conclui-se que:

a) embora ofereça maior autonomia aos servidores na gestão de seu tempo e na organização de suas atividades, o PGD não exige os participantes do cumprimento de suas obrigações. A não entrega das atividades acordadas ou a inexecução parcial do plano de trabalho pode resultar em sanções, como a exigência de compensação da carga horária não cumprida ou, em casos de descumprimento reiterado, a aplicação de descontos remuneratórios, nos termos das normativas vigentes;

b) faltas, ausências injustificadas, saídas antecipadas e atrasos não compensados no mês subsequente poderão ser registrados no sistema como falta ou atraso, de forma sequencial, a partir do primeiro dia útil do mês, para viabilizar o desconto correspondente às atividades não executadas;

c) entende-se que:

(a) o limite de 2 horas diárias de compensação estabelecido na IN n. 2/2018 não se aplica automaticamente ao PGD, pois esse programa avalia o servidor pelo cumprimento das entregas, e não pelo tempo trabalhado;

(b) o servidor deve compensar as horas negativas no mês subsequente por meio da realização das atividades pendentes; e

(c) caso a compensação não seja possível dentro do período previsto, as horas excedentes serão convertidas em falta injustificada, acarretando o desconto na remuneração;

d) a compensação deve ocorrer de forma equilibrada e planejada, sem comprometer a qualidade das entregas nem permitir que o servidor extrapole a razoabilidade ao acumular pendências excessivas para sanar em um único mês; e

e) o fato de um servidor estar vinculado ao PGD não impede a configuração de abandono de cargo ou inassiduidade habitual, uma vez que a participação no programa não exige o servidor do cumprimento de suas obrigações funcionais."

24. Como visto, o Parecer destaca ainda que o fato da servidora ou do servidor estarem vinculados ao PGD não impede a configuração de abandono de cargo ou inassiduidade habitual. Além disso, compete à chefia da unidade o controle e cuidado para que as servidoras e os servidores não acumulem deliberadamente uma quantidade grande de horas não trabalhadas, visando a compensação desequilibrada e desproporcional no mês subsequente.

25. Caberá à chefia da unidade, dentro da sua competência de gestão, a recusa da compensação desproporcional no mês seguinte, aplicando o desconto remuneratório caso o descumprimento do plano pactuado tenha ocorrido de forma injustificada.

26. Conforme manifestou-se a Conjur-MGI, a compensação deve ocorrer de forma equilibrada e planejada, sem comprometer a qualidade das entregas nem permitir que a servidora ou o servidor extrapolem a razoabilidade, vejamos:

27. Não obstante, o chefe da unidade deve atentar-se para que o servidor não acumule deliberadamente uma grande quantidade de horas não trabalhadas, visando compensá-las de

forma excessiva no período subsequente. Cabe à chefia monitorar continuamente a execução do plano de trabalho e intervir sempre que identificar que o servidor está deixando de cumprir suas entregas dentro do prazo pactuado, evitando que o PGD seja utilizado de maneira indevida.

28. Além disso, cabe à chefia a recusa da compensação desproporcional no mês seguinte, aplicando o desconto remuneratório caso o descumprimento tenha ocorrido de forma injustificada, garantindo assim que a compensação ocorra de maneira equilibrada e alinhada aos objetivos do PGD.

29. A compensação deve ocorrer de forma equilibrada e planejada, sem comprometer a qualidade das entregas nem permitir que o servidor extrapole a razoabilidade ao acumular pendências excessivas para sanar em um único mês. A chefia acompanha o desempenho continuamente, e se um servidor demonstrar má gestão do tempo ou descumprimento reiterado das metas, poderá ter seu plano de trabalho reavaliado, sofrer desconto remuneratório, ser desligado do programa ou até responder a procedimento correcional.

27. Feitas tais considerações, passa-se aos questionamentos suscitados pela ANTT:

**a) Se o plano de trabalho for avaliado como inadequado por inexecução, parcial ou integral, e não houver a compensação no mês seguinte, deve-se lançar o código para "falta" no SOUGOV Frequência e SIGEPE? Em caso positivo, como definir dia exato do mês que deve ser lançado o apontamento, haja vista que a referência é em horas?**

28. Consoante o disposto na Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 52, de 2023 caso o plano de trabalho seja avaliado como inadequado por inexecução parcial ou integral, e considerando que não houve a compensação da carga horária correspondente no mês subsequente, a Unidade de Gestão de Pessoas deverá realizar o desconto na folha de pagamento das servidoras e dos servidores.

29. As faltas, ausências justificadas, saídas antecipadas e os atrasos, quando não compensados no mês subsequente, deverão ser lançadas como falta ou como atraso, em sequência, a partir do primeiro dia útil para fins de desconto da carga das atividades não executadas, parcial ou integralmente, considerando os períodos contínuos de ausência da servidora e do servidor ao trabalho.

30. Os lançamentos devem ser sucessivos e englobarão os fins de semana, feriados e pontos facultativos, quando estiverem contidos nos intervalos de falta.

31. O cálculo da quantidade de dias deverá ser ajustado, conforme proporção de dias equivalentes aos percentuais de metas não cumpridos:

**Exemplo 1:** Caso a servidora ou o servidor tenham deixado de cumprir percentual equivalente a 15 dias do seu plano de trabalho do mês de fevereiro de 2024, sem compensação no mês subsequente, o órgão deverá lançar falta do dia 01 ao dia 15, do mês de fevereiro de 2024, considerando o primeiro dia útil e os subsequentes de forma corrida;

**Exemplo 2:** Caso a servidora ou o servidor deixem de cumprir com parte da sua entrega, equivalente a 10 dias da sua jornada mensal, este deverá sofrer o lançamento de faltas do dia 01 a 10, considerando que o dia 01 seja útil, do mês de referência do plano de trabalho não cumprido;

**Exemplo 3:** Quando se tratar de entrega correspondente a parte da sua jornada diária, não equivalente a 1 dia completo, deverão ser contabilizadas as horas para lançamento do desconto de atraso na remuneração da servidora ou do servidor, no primeiro dia útil do mês de referência do plano não cumprido.

32. Em relação à utilização do sistema e código de falta no SOUGOV frequência e SIGEPE, informa-se que este questionamento deverá ser direcionado à Secretaria de Gestão de Pessoas para informação e orientação sobre qual sistema o órgão deve utilizar para lançamento das faltas e atrasos.

**b) O limite estabelecido no § 2º, do art. 12, da Instrução Normativa nº 2, de 2018, de 2 horas diárias de compensação também deve ser seguido para os servidores em PGD? Em caso positivo, se o número de horas negativas a serem lançadas para compensação forem maiores do que o número de dias e horas úteis disponíveis do mês seguinte para compensar; as horas excedentes que não podem ser compensadas deverão ser lançadas automaticamente como "falta injustificada", com o consequente desconto na remuneração do servidor?**

33. Considerando que a servidora e o servidor participantes do PGD não são avaliados pelas horas efetivamente trabalhadas, mas sim pelas entregas pactuadas com sua chefia por meio do seu plano de trabalho, então quando se tratar da compensação da carga horária de plano de trabalho avaliado como inadequado por inexecução parcial ou não executado, então deverá no período subsequente prever a compensação da carga horária correspondente, conforme art. 4º a Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 52, de 2023.

34. Ademais, conforme art. 5º da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 52, de 2023, o somatório dos percentuais previstos no inciso II do caput do art. 19 da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 2023, poderá superar a carga horária ordinária do participante disponível para o período de que trata o § 1º do art. 19 da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 2023, respeitado eventual os limites de jornada estabelecidos em normativo específicos.

35. Assim, somente no caso em que não haja a compensação das atividades até o mês subsequente, é que deverá ser realizado o desconto, conforme art. 4º e parágrafo único da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 52, de 2023, tendo em vista que o chefe da unidade deve acompanhar o prazo para compensação, caso a carga horária ordinária seja excedida.

36. Entretanto, a compensação deve ocorrer de forma equilibrada e planejada, sem comprometer a qualidade das entregas nem permitir que a servidora e o servidor extrapolem a razoabilidade, cabendo inclusive à chefia da unidade a recusa da compensação desproporcional no mês seguinte, com a devida aplicação dos descontos remuneratórios, em caso de descumprimento reiterado do plano pactuado ou se identificada a má gestão do tempo.

**c) Em caso positivo de possibilidade de lançar como "falta" na frequência do servidor as horas das demandas não entregues e convertidas em dias:**

**I - Em relação ao servidor da situação 1 (- 160 h), como proceder com o lançamento em dias, haja vista que a depender do registro das ocorrências se poderá configurar "abandono de cargo", ou seja, com lançamento diário e sequencial de todas as horas negativas; ou possível "inassiduidade habitual", isto é, com lançamento espaçado ao longo do mês das horas negativas?**

**II - Em relação ao servidor da situação 2 (- 308 h), seria possível configurar "abandono de cargo", a partir março de 2024, ainda que o servidor estivesse em PGD naquele mês?**

37. Os lançamentos das faltas, ausências justificadas, saídas antecipadas e atrasos, quando não compensados no mês subsequente, deverão ser realizados em sequência, a partir do 1º dia útil do mês de referência do plano de trabalho, assim, uma vez lançadas as faltas, estas devem ser consideradas para fins de configuração de inassiduidade habitual ou abandono de cargo, conforme o caso, nos termos do disposto nos arts. 138 e 139 da Lei nº 8.112, de 1990 e respeitado o procedimento sumário de que trata o art. 140, também da Lei nº 8.112, de 1990:

Art. 138. Configura abandono de cargo a ausência intencional do servidor ao serviço por mais de trinta dias consecutivos.

Art. 139. Entende-se por inassiduidade habitual a falta ao serviço, sem causa justificada, por sessenta dias, interpoladamente, durante o período de doze meses.

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)

38. Ademais, considerando o delimitado na presente Nota, não compete a este Órgão Central do Sipec a análise de caso concreto em matérias de gestão das frequências de servidoras e servidores, competência esta da unidade de gestão de pessoas do órgão ou entidade ao qual a servidora e o servidor estejam em exercício.

## CONCLUSÃO

39. Assim, os planos de trabalho avaliados como inadequados por inexecução parcial ou integral, considerando que não houve a compensação da carga horária correspondente no mês subsequente, devem importar em lançamento de falta ou atraso, com o respectivo desconto remuneratório, inclusive com a configuração de abandono de cargo ou inassiduidade habitual, de que tratam os arts. 138 e 139 da Lei nº 8.112, de 1990.

40. Diante de todo o exposto, sugere-se o envio da manifestação a Agência Nacional Transporte Terrestre, para conhecimento e providências; ao Comitê Executivo do PGD, para conhecimento; e ao Sigepe Legis para ampla divulgação ao Órgãos e Entidades Integrantes do SIPEC.

À consideração superior.

Documento assinado eletronicamente

### COORDENAÇÃO DE LEGISLAÇÃO PREVIDENCIÁRIA E DIREITOS SOCIAIS

De acordo. À consideração da Diretoria de Benefícios, Previdência e Atenção à Saúde.

Documento assinado eletronicamente

### COORDENAÇÃO DE LEGISLAÇÃO PREVIDENCIÁRIA E DIREITOS SOCIAIS

De acordo. Encaminhe-se ao Gabinete da Secretaria de Relações de Trabalho, para deliberação.

Documento assinado eletronicamente

### DIRETORIA DE BENEFÍCIOS, PREVIDÊNCIA E ATENÇÃO À SAÚDE

Aprovo. Encaminhe-se à Agência Nacional Transporte Terrestre, ao Comitê Executivo do PGD e ao Sigepe Legis, na forma proposta.

### SECRETARIA DE RELAÇÕES DE TRABALHO

Assinatura eletrônica do dirigente



Documento assinado eletronicamente por **José Lopez Feijóo, Secretário(a)**, em 28/03/2025, às 17:17, 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 **Jane Silva Damasceno, Coordenador(a)**, em 28/03/2025, às 17:30, 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 **Bruno de Sousa Rocha, Coordenador(a)-Geral**, em 28/03/2025, às 17:30, 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 **Cynthia Beltrão de Souza Guerra Curado, Diretor(a)**, em 28/03/2025, às 19:07, 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](https://sei.economia.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **49586197** e o código CRC **ECA31E2F**.

---

Referência: Processo nº 14022.043702/2024-10.

SEI nº 49586197