

Instituto Nacional de Pesquisas Espaciais

Programa de Gestão e Desempenho
Perguntas frequentes (FAQ)

Perguntas Frequentes do Programa de Gestão e Desempenho (PGD) do INPE

INPE - 2023

Sumário

| | |
|---|----|
| 1. O que é Programa de Gestão? | 4 |
| 2. O Programa de Gestão – Modalidade Teletrabalho já está em vigor no INPE? Quem pode participar?..... | 4 |
| 3. Por que no INPE a adesão ao PGD foi dividida em 2 Fases? | 4 |
| 4. Quem participa da Fase 1?..... | 4 |
| 5. A quem se destina a Fase 2 do PGD? | 4 |
| 6. Quais as hipóteses que impedem a adesão do servidor ao teletrabalho? | 5 |
| 7. Quais são as modalidades do PGD/INPE permitidas?..... | 5 |
| 8. Qual a diferença entre regime de execução de teletrabalho parcial e integral?..... | 5 |
| 9. É possível realizar o Teletrabalho, no caso de adesão ao regime teletrabalho parcial, em meio período?..... | 5 |
| 10. A adesão ao PGD teletrabalho é um direito do servidor?..... | 5 |
| 11. Quem pode se candidatar na Fase 2? | 6 |
| 12. Qual o cronograma para a implantação da Fase 2 do PGD no INPE? | 6 |
| 13. O que é o SISPG-INPE? | 6 |
| 14. Perfis do SISPG-INPE?..... | 6 |
| 15. Etapas do PGD no SISPG-INPE? | 7 |
| 16. Como acesso o SISPG-INPE?..... | 7 |
| 17. Como se dá o processo para a criação de um “Programa de Gestão”?..... | 7 |
| 18. Após criado o “Programa de Gestão” pelo titular onde o programa de gestão será executado, como o servidor deve proceder? | 7 |
| 19. O que é o Plano de Trabalho?..... | 8 |
| 20. Quem é o responsável por avaliar o Plano de Trabalho do servidor? | 8 |
| 21. Qual o prazo de um Plano de Trabalho?..... | 8 |
| 22. Como o servidor deve proceder em casos que impeçam a execução do Plano de Trabalho (PT)? | 8 |
| 23. Quando o servidor deve começar a executar o Plano de Trabalho? | 9 |
| 24. Quando entra em execução efetivamente o Plano de Trabalho? | 10 |
| 25. Como o servidor deve executar o seu Plano de Trabalho?..... | 10 |
| 26. Quando o servidor deve encerrar o Plano de Trabalho? | 10 |
| 27. É possível realizar mudanças no Plano de Trabalho? | 11 |
| 28. É possível o registro de informações fora do SISPG-INPE? | 11 |
| 29. O servidor que aderir ao teletrabalho integral precisa permanecer um período específico neste regime de trabalho? | 12 |
| 30. No regime de teletrabalho é necessário aos participantes o controle de frequência por meio do Sistema de Registro Eletrônico de Frequência (SISREF)?..... | 12 |
| 31. No regime de teletrabalho a chefia manterá o controle de frequência do servidor participante?.. | 12 |

| | |
|---|----|
| 32. Quando o servidor que optar pela modalidade de teletrabalho parcial deverá comparecer ao INPE?..... | 12 |
| 33. É permitido ao servidor o ingresso no PGD em qualquer momento ou a alteração de sua modalidade? | 13 |
| 34. É necessária a abertura de um "Programa de Gestão" específico para chefias de Setor/Serviço/Divisão/Coordenação/Coordenação-Geral?..... | 13 |
| 35. O servidor em teletrabalho integral pode comparecer ao INPE sempre que desejar? | 13 |
| 36. No caso do teletrabalho parcial, é possível comparecer ao INPE sem avisar? | 14 |
| 37. Há novas regras quanto a "acidentes de trabalho"?..... | 14 |
| 38. O servidor terá auxílio em suas próprias áreas para esclarecer dúvidas sobre o PGD? | 14 |
| 39. Qual o prazo para conclusão do Plano de Trabalho (PT) no SISPG e início do PT do mês seguinte? | 14 |
| 40. Atividades de docências podem ser ministradas por servidores em teletrabalho no regime de execução integral? | 15 |
| 41. Como podem ser lançadas no Plano de Trabalho atividade de docência? | 15 |
| 42. Como funcionará o pagamento de adicionais ocupacionais para o participante do programa de gestão na modalidade de teletrabalho? | 15 |
| 43. Supervisor de estágio pode aderir ao Teletrabalho? | 15 |
| 44. A adesão ao PGD teletrabalho por empregado público cedido é possível? | 15 |

1. O que é Programa de Gestão?

O **Programa de Gestão e Desempenho**, também conhecido como **Programa de Gestão**, é o nome dado ao modelo de trabalho instituído pela Administração Pública Federal (APF), através da [IN 65/2020](#) e o [Decreto 11.072/2022](#), que disciplina o desenvolvimento e a mensuração das atividades realizadas pelos seus participantes, com foco na entrega por resultado e na qualidade dos serviços prestados à sociedade.

É uma forma de trabalho com foco nos resultados, na qual a instituição trabalha estrategicamente planejando e monitorando as atividades produzidas através de planos de trabalhos (PT).

2. O Programa de Gestão – Modalidade Teletrabalho já está em vigor no INPE? Quem pode participar?

Sim. O **Programa de Gestão e Desempenho (PGD)** do INPE, foi instituído por meio da [Portaria INPE/MCTI nº 510, publicada no Diário Oficial da União \(D.O.U.\) em 22/03/2022](#), que ofereceu a oportunidade do teletrabalho a servidores atuantes em atividades-meio do Instituto. A [Portaria INPE/MCTI nº 696, publicada D.O.U. em 14/10/2022](#), estendeu a possibilidade de teletrabalho, através do ingresso no PGD, a servidores que fazem parte das atividades-fim do INPE. Todos os servidores do INPE podem aderir ao programa, de forma parcial ou integral, se as atividades de suas áreas permitirem o desempenho igual ou superior dos resultados atingidos no formato presencial, atendidos os casos de vedação e desde que servidor e chefia imediata estejam de acordo com a pactuação do Plano de Trabalho (PT) na nova modalidade.

3. Por que no INPE a adesão ao PGD foi dividida em 2 Fases?

Pelas características do INPE, que abrange muitas áreas e um grande número de servidores, optou-se por dividir o acesso ao PGD em Fase 1 (atividades-meio) e Fase 2 (atividades-fim).

A divisão do Programa de Gestão em 2 fases buscou facilitar a sua implantação no Instituto. Trata-se de um novo paradigma que vem sendo adotado por toda a Administração Pública Federal e, portanto, é um processo recente que envolve uma série de procedimentos que devem ser padronizados, segundo os normativos do Ministério da Economia (ME) e, no caso do INPE, também do Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações (MCTI), ao qual o Instituto é subordinado.

4. Quem participa da Fase 1?

Desde abril de 2022 o PGD está aberto aos servidores que fazem parte da Fase 1, que abrange as seguintes áreas: CGGO (Coordenação-Geral de Gestão Organizacional), COGPI (Coordenação de Gestão de Projetos e Inovação Tecnológica), COEPE (Coordenação de Ensino, Pesquisa e Extensão), COAND (Coordenação de Assessoramento Normativo e Documental) e COGAB (Coordenação do Gabinete).

5. A quem se destina a Fase 2 do PGD?

A Fase 2 do PGD é dirigida a servidores que atuam em atividades-fim do INPE nas seguintes áreas: CGCT (Coordenação-Geral de Ciências da Terra), CGCE (Coordenação-Geral de Engenharia, Tecnologia e Ciência Espaciais) e CGIP (Coordenação-Geral de Infraestrutura e Pesquisas Aplicadas).

6. Quais as hipóteses que impedem a adesão do servidor ao teletrabalho?

A norma de procedimento gerais do INPE publicada na [Portaria INPE/MCTI nº 510/2022](#) determina que o servidor não pode participar do Programa de Gestão – Modalidade Teletrabalho quando suas atividades não forem compatíveis com a modalidade e, ainda, nos seguintes casos:

- I. estiver em cumprimento de penalidade disciplinar, administrativa ou judicial, que importe em suspensão das atividades inerentes à posição ocupada;
- II. não estiver, na data da seleção, devidamente habilitado e plenamente capaz de realizar suas atividades, ou não se declarar possuidor de perfil adequado;
- III. for ocupante de DAS níveis 1, 2 e 3; FCPE níveis 1, 2 e 3; e FG níveis 3, 2 e 1, na hipótese de regime integral de execução de teletrabalho;
- IV. for ocupante de DAS/FCPE nível 4 (inclusive) ou superior, em qualquer hipótese;
- V. tenha sido desligado de 2 Programas de Gestão anteriores do Instituto por não atingimento de metas nos últimos seis meses anteriores à data de manifestação de interesse em participar.

7. Quais são as modalidades do PGD/INPE permitidas?

O PGD/INPE **permite** a modalidade **teletrabalho em regime** de execução **integral** ou **parcial**.

8. Qual a diferença entre regime de execução de teletrabalho parcial e integral?

No regime de execução de **teletrabalho integral** o participante cumpre a jornada de trabalho remotamente em sua totalidade e no regime de execução de **teletrabalho parcial** o participante cumpre parte da jornada de trabalho remotamente e parte em regime presencial, conforme cronograma específico definido com a chefia imediata.

9. É possível realizar o Teletrabalho, no caso de adesão ao regime teletrabalho parcial, em meio período?

Não. No regime de teletrabalho parcial, **é permitida** a alternância na execução das atividades em dias e **não em turnos de dias**. Inclusive, esta questão foi orientada pelo Órgão Central do SIPEC (Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal) no parágrafo 14 da [Nota Técnica nº 32923/2021/ME-ENAP](#).

10. A adesão ao PGD teletrabalho é um direito do servidor?

Não. A adesão ao PGD se dá através de um processo de seleção de candidatos se as atividades forem compatíveis com a modalidade teletrabalho. Compete exclusivamente à chefia da área decidir se iniciará um Programa de Gestão na sua unidade e quantas vagas disponibilizará dentro desse programa para cada regime (integral e parcial). A decisão deve considerar se a implantação do PGD teletrabalho não prejudicará a realização das atividades e os atendimentos ao público interno e externo do Instituto. Todos os servidores da unidade têm o direito a se candidatar às vagas ofertadas, mas a seleção dos candidatos é de competência exclusiva da chefia da área. O chefe não é obrigado a aceitar todas as candidaturas, nem há obrigação de preencher todas as vagas ofertadas. Esta decisão independe da existência de tabela de atividades definida para aquela unidade.

11. Quem pode se candidatar na Fase 2?

Será oferecida, a partir do final de outubro, a oportunidade de adesão ao PGD do INPE para os servidores participantes da Fase 2, ou seja, que desempenham suas atividades nas áreas finalísticas do Instituto alocados nas unidades: CGCT (Coordenação-Geral de Ciências da Terra), CGCE (Coordenação-Geral de Engenharia, Tecnologia e Ciência Espaciais) e CGIP (Coordenação-Geral de Infraestrutura e Pesquisas Aplicadas).

12. Qual o cronograma para a implantação da Fase 2 do PGD no INPE?

| | |
|----------------|--|
| 10 de outubro | Abertura do "ambiente de testes" do Sistema do Programa de Gestão SISPG-INPE para todos os servidores (Fase 2). |
| 13 de outubro | Esclarecimentos sobre o PGD e treinamento sobre o SISPG-INPE, para os "pontos focais" da Fase 2 que deverão disseminar esse conhecimento nas unidades que atuam nas atividades-fim. |
| 20 de outubro | O SISPG-INPE (ambiente de produção) estará aberto às chefias para que cadastrem o Programa de Gestão em suas unidades, façam a seleção dos participantes e pactuem os Planos de Trabalho (PT). |
| 1º de novembro | Início da execução dos PTs. |

13. O que é o SISPG-INPE?

O SISPG-INPE é o sistema adotado pelo Instituto para acompanhamento e controle das entregas e alcance de resultados do seu Programa de Gestão, conforme as orientações dos ministérios da Economia (ME) e da Ciência, Tecnologia e Inovações (MCTI). Todas as etapas do Programa de Gestão são automatizadas e devem ser efetuadas e/ou registradas no sistema. O SISPG foi desenvolvido pela Superintendência de Seguros Privados (SUSEP), sendo uma das opções disponibilizadas pelo SIPEC em cumprimento do art. 27 da IN nº 65/2020. Mais informações acesse: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/programa-de-gestao/sobre-os-sistemas-propostos>

14. Perfis do SISPG-INPE?

Os perfis previstos para operação do SISPG são:

Perfis de Usuários

| Gestor (RH) | Chefia | Servidor |
|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - Cadastrar tabela de Atividade - Atribuir atividades de uma tabela a uma unidade - Todas as outras funcionalidades dos perfis de chefia e servidor | <ul style="list-style-type: none"> - Cadastrar Programa de Gestão e selecionar candidatos - Avaliar atividades entregues pelos servidores em PGD - Aprovar ou rejeitar solicitações | <ul style="list-style-type: none"> - Propor, aceitar e executar planos de trabalho - Fazer solicitações relacionadas ao plano de trabalho |

15. Etapas do PGD no SISPG-INPE?

As etapas de implementação do Programa de Gestão no SISPG e responsáveis são:

| <i>Etapas</i> | <i>Responsáveis</i> |
|---|----------------------|
| 1. <i>Criar Programa de Gestão no SISPG</i> | Chefias |
| 2. <i>Candidatar-se às vagas abertas</i> | Servidores |
| 3. <i>Selecionar Candidatos</i> | Chefias |
| 4. <i>Criar Planos de Trabalho</i> | Servidores e Chefias |
| 5. <i>Executar Planos de Trabalho</i> | Servidores e Chefias |
| 6. <i>Avaliar Planos de Trabalho</i> | Chefias |

16. Como acesso o SISPG-INPE?

O sistema eletrônico do PGD, o SISPG-INPE, é acessado através do endereço <http://sispg-inpe.inpe.br/>. Para acessar o SISPG-INPE é necessário acessar a rede interna do INPE, seja através da VPN ou outro tipo de acesso remoto autorizado pela área de TIC no Instituto, caso não esteja nas dependências do INPE e, utilizar as mesmas credenciais para acesso ao SEI, ou seja, utilizar o “login institucional”. O usuário que apresentar problemas de acesso deverá abrir um chamado encaminhando e-mail para o hepdesk@inpe.br.

17. Como se dá o processo para a criação de um “Programa de Gestão”?

O cadastro do Programa de Gestão (PG) do Serviço/Divisão/Coordenação/Coordenação-Geral é uma atividade realizada pelo seu titular, cadastrado com perfil Chefia no sistema (autoridade imediatamente superior ao participante onde o programa de gestão será executado). Recomenda-se que o Programa de Gestão da unidade seja estabelecido por um período de 5 anos. Esse processo consiste em:

- I. selecionar uma lista de atividades dentre o rol disponível (pré-cadastrado pela COGRH), que corresponda às atividades que os servidores daquela unidade irão realizar no período escolhido;
- II. selecionar o regime de execução dessas atividades - se em teletrabalho parcial ou integral; e
- III. definir o número de vagas que será aberto em cada formato de trabalho e iniciar fase de habilitação no sistema.

O Programa de Gestão, ficará disponível para os servidores se candidatarem, o titular da unidade irá iniciar o processo de seleção dos servidores para as vagas disponíveis, divulgando-as entre os servidores daquela unidade.

18. Após criado o “Programa de Gestão” pelo titular onde o programa de gestão será executado, como o servidor deve proceder?

Por meio do SISPG-INPE, os servidores interessados em ingressar no PGD terão prazo de até 7 dias corridos para se candidatar às vagas abertas. Depois que o titular da unidade fizer a seleção dos servidores que entrarão no Programa de Gestão estes (chefia ou servidor) poderão propor um “Plano de Trabalho (PT)” e enviar para aceite ou recusa da outra parte, com atividades escolhidas a partir do rol disponível naquele Programa de Gestão.

A outra parte dará aceite no Plano de Trabalho proposto, por meio do SISPG-INPE, ou proporá alterações, caso em que o plano retornará para que outra parte efetue as mudanças.

19. O que é o Plano de Trabalho?

O Plano de Trabalho (PT) é o documento resultante da pactuação realizada entre o participante e a chefia imediata e deve conter basicamente as atividades a serem executadas e as entregas a serem realizadas dentro de um determinado prazo.

Consiste na listagem das atividades que o servidor realizará naquele período, e o número de horas que utilizará para cada uma. O total de horas previsto no plano deve ser igual ao número de horas úteis no mês, fornecido pelo sistema (SISPG-INPE).

Assim, se determinado mês tem, por exemplo, 160 horas úteis, as atividades do servidor devem prever a utilização de 160 horas de trabalho. Se no mês seguinte o total é de 152 horas, as atividades devem utilizar 152 horas, e assim por diante.

Ressalta-se que o PT deve constar os dias em que o participante, que optou pelo trabalho parcial, deverá realizar suas atividades de forma presencial, se assim estiver acordado com a chefia na pactuação.

20. Quem é o responsável por avaliar o Plano de Trabalho do servidor?

A chefia imediata, que tem até 40 dias corridos para avaliar as entregas realizadas pelo servidor (após o último dia do mês), atribuindo notas de 1 a 10, sendo que somente serão consideradas aceitas as entregas cuja nota atribuída pela chefia imediata seja igual ou superior a 5.

21. Qual o prazo de um Plano de Trabalho?

É recomendado que o Plano de Trabalho (PT) do servidor seja proposto para o período de um mês. Um prazo mais longo implicaria em descolamento entre as atividades previstas e as realmente executadas, e um prazo mais curto traria maiores dificuldades de gerenciamento em termos de tempo gasto com os trâmites do sistema.

O plano pode ser interrompido a qualquer tempo, por comum acordo entre participante e chefia imediata. Às vezes, ocorrem imprevistos ao longo da execução do plano que impedem a realização das atividades inicialmente programadas. É possível solicitar a validação das entregas "a menos" pela chefia imediata, assim como é possível utilizar atividades de ocorrências, designadas como "AO" no SISPG-INPE.

22. Como o servidor deve proceder em casos que impeçam a execução do Plano de Trabalho (PT)?

O sistema automatizado do Programa de Gestão, SISPG-INPE, trata como ATIVIDADES DE OCORRÊNCIAS (AO) - com códigos específicos - algumas situações que impedem a execução do Plano de Trabalho como

inicialmente previsto, ou seja, o próprio SISPG-INPE oferece uma ferramenta para facilitar o acompanhamento e o replanejamento das atividades.

Nas tabelas de atividades do SISGP-INPE poderão ser encontradas as seguintes atividades de ocorrências:

- I. Atestado de Comparecimento (comparecimento do participante, de seu dependente ou familiar a consultas médicas, odontológicas e realização de exames em estabelecimento de saúde);
- II. Execução de atividades inerentes a cursos, concursos públicos ou exames vestibulares, com pagamento de GECC;
- III. Licença para tratamento de saúde;
- IV. Recesso para comemoração das festas de final de ano;
- V. Férias;
- VI. Feriados e pontos facultativos não registrados no sistema;
- VII. Realização de atividade em outra unidade;
- VIII. Redução da jornada sem redução da remuneração (art. 98, §2º e §3º, da Lei nº 8.112/1990); e
- IX. Outras ocorrências de afastamento previstas em lei.

23. Quando o servidor deve começar a executar o Plano de Trabalho?

O Plano de Trabalho (PT) deve estar com o status “Aceito” antes da data de início prevista e ser colocado “Em execução” na data prevista para o seu início. O sistema não permite colocar o Plano “Em execução” antes da data prevista de início, mas permite colocá-lo depois. Como boa prática, sugere-se que o Plano seja colocado “Em execução” sempre no **primeiro dia útil** dentro do seu período de vigência.

Uma vez que o Plano está em execução, as atividades previstas vão figurar como “Programadas”. Portanto, é necessário que o servidor inicie a execução de pelo menos 1 atividade. Isto deve ser feito no primeiro dia útil de execução do Plano.

As atividades devem ser iniciadas (“Em execução”) e encerradas (“Concluída”) na medida em que vão sendo executadas e concluídas. O servidor deve se atentar ao número de horas previsto pela atividade antes de defini-la como “Concluída”, lembrando sempre que 1 dia equivale a 8 horas de trabalho.

Por exemplo: uma atividade de 40 horas iniciada na segunda-feira não poderá ser encerrada antes da sexta-feira. Mas pode ser encerrada depois dessa data.

Ao momento de dar uma atividade por concluída, o servidor deve informar o número de horas que dispendeu nessa atividade. A recomendação é que sempre se informe o mesmo número de horas previsto pela atividade. Se informar horas a menos ou a mais, isso criará uma discrepância entre o número de horas planejado e o executado.

Se no plano está programada uma atividade de 40 horas, esta deve ser iniciada pelo menos 5 dias úteis antes do último dia útil do período. Uma vez que todas as atividades foram executadas e concluídas, o servidor deve encerrar o PT. Se o PT não for encerrado, não poderá ser iniciada a execução do próximo Plano de Trabalho.

24. Quando entra em execução efetivamente o Plano de Trabalho?

O servidor deve sempre se atentar para o fato de que o Plano só entra mesmo em execução quando pelo menos 1 das atividades programadas começa a ser executada. Mesmo que o Plano figure com o status “Em execução”, se nenhuma atividade dentro do plano tiver sido iniciada é como se ele não estivesse sendo executado.

25. Como o servidor deve executar o seu Plano de Trabalho?

A execução do Plano de Trabalho (PT) deve seguir os seguintes passos:

- 1) O **Plano de Trabalho** deve ser elaborado e submetido antes de sua data de início para o aceite da chefia, que pode concordar com o Plano ou devolvê-lo ao servidor, sugerindo ajustes ou modificações. Ou seja, o Plano deve ficar com o status “**Aceito**” antes da data de início prevista.
- 2) Na data prevista de início do Plano, este deve ser colocado “Em execução”. Esta é uma responsabilidade exclusiva do servidor, porém, este item pode eventualmente ser feito também pela chefia. Destaca-se que o SISPG não permite a execução do plano antes da data prevista de início, mas permite colocá-lo depois. Como boa prática, sugere-se que o Plano seja colocado “**Em execução**” sempre **no primeiro dia útil dentro do seu período de vigência**.
- 3) Uma vez que o plano está em execução, as atividades previstas vão figurar como “**Programadas**”. Portanto, é necessário que o servidor inicie a execução de pelo menos 1 atividade e isto deve ser feito no primeiro dia útil de execução do plano. O servidor precisa se atentar ao número de horas previsto pela atividade antes de marcá-la no SISPG como “**Concluída**”, lembrando sempre que 1 dia equivale a 8 horas de trabalho.

Atenção:

- As **atividades** devem ser **sempre iniciadas** e **encerradas** em **dias úteis** e não se deve começar a executar ou concluir uma atividade em finais de semana ou feriados, ainda que isto seja permitido pelo SISPG. Portanto, **todas as atividades devem ser encerradas (concluídas) até o último dia útil dentro do período de vigência do Plano de Trabalho**.
- Uma vez que todas as **atividades** foram **executadas** e **concluídas** no mês, o servidor deve encerrar o Plano de Trabalho vigente e iniciar a execução do seu próximo plano.
- Observando que para o correto registro do plano de trabalho, no momento de informar o andamento das atividades (programada, em execução ou concluída), os participantes do PGD devem **especificar as entregas efetivamente realizadas no campo “Descrição da entrega”**.

26. Quando o servidor deve encerrar o Plano de Trabalho?

No 1º dia útil após encerramento do mês. Informando o andamento de cada atividade como concluída no sistema e especificando as entregas efetivamente realizadas no campo “**Descrição da entrega**”.

27. É possível realizar mudanças no Plano de Trabalho?

Sim. Um Plano de Trabalho em execução pode ser alterado para incluir ou excluir atividades e, também, para estender ou reduzir a sua duração. Uma vez que o plano está com o status de “Aceito” ou “Em execução”, qualquer mudança deve ser realizada através do menu de “Solicitações” do SISPG.

Nesse caso, o servidor solicita a mudança e a chefia a aceita ou não, lembrando que o contrário também pode acontecer, ou seja, a chefia solicita a mudança e o servidor aceita ou não. Sendo assim, qualquer mudança no PT deve ser feita na base do consenso entre chefia imediata e servidor.

28. É possível o registro de informações fora do SISPG-INPE?

Todo o processo deverá estar registrado no SISPG-INPE. É necessário sempre registrar a pactuação entre servidor e chefia, bem como suas eventuais alterações, no Plano de Trabalho no SISPG-INPE. No entanto, excepcionalmente, quando houver qualquer impedimento de registro de informações no SISPG-INPE e/ou sempre que um dos envolvidos considerar relevante efetuar registros complementares, é possível que esses registros referentes ao PGD sejam feitos no SEI.

Nesse caso, recomendamos que as áreas do INPE sigam os seguintes critérios:

- (1) Iniciar processo do tipo "PLANOS, PROGRAMAS E PROJETOS DE TRABALHO";
- (2) Ter um processo para cada servidor da unidade, no qual todos os procedimentos sobre PGD deverão ser registrados;
- (3) Não tramitar o processo, pois a inserção das informações no SEI terá caráter meramente de registro, não sendo necessária, portanto, a tramitação para qualquer unidade;
- (4) Não incluir documentos com informações pessoais de caráter restrito, pois o processo SEI deve ser público;
- (5) Quando necessário incluir documento do tipo "Relatório".
- (6) Incluir documento disponível no SEI “INPE - TERMO DE CIÊNCIA E RESPONSABILIDADE” e servidor participante do PGD assina;
- (7) Quando necessário usar documento disponível no SEI “INPE - FORMULÁRIO SUBSTITUTO DO PLANO DE TRABALHO PARA REGISTRO NO SEI”.
- (8) Incluir documento, no caso de adesão ao teletrabalho parcial, pactuando dia(s) da semana que comparecerá presencial, onde assinam servidor e chefia. Exemplo: “Fica pactuado que o(a) servidor(a), xxxxxx, SIAPE xxxxxx, que aderiu ao Programa de Gestão - Teletrabalho na modalidade parcial na xxxxx/xxxx comparecerá presencialmente ao INPE às xxxxxx-feiras e eventualmente fora desse cronograma, desde que justificadamente.”

A seguir descrevemos outros exemplos de texto que podem ser incluídos no processo SEI individual do servidor e que devem ser assinados pela chefia e pelo servidor:

Exemplo 1: "Fica pactuado que NOME DO SERVIDOR que aderiu à modalidade parcial compareça presencialmente em dias alternados e eventualmente fora desse cronograma, desde que justificadamente."

Exemplo 2: "Fica pactuado que NOME DO SERVIDOR que aderiu à modalidade integral compareça sem ser convocado de forma presencial, desde que justificadamente."

Exemplo 3: "Fica autorizado/pactuado que o NOME DO SERVIDOR, que aderiu modalidade parcial compareça em dias diferentes da semana a cada vez que for trabalhar presencial por ser fiscal de contrato."

29. O servidor que aderir ao teletrabalho integral precisa permanecer um período específico neste regime de trabalho?

Um Programa de Gestão (PG) pode ser criado a qualquer tempo pela autoridade imediatamente superior ao servidor através do SISPG-INPE, desde que seja de interesse da administração, pois os planos de trabalhos são individualizados de acordo com as Normas de Procedimentos Gerais do INPE. Ressalta-se aqui a recomendação de planejamento e entendimento prévio entre chefias e servidores antes de aderir a um Programa de Gestão. Destaca-se que o regime de trabalho – integral ou parcial é pactuado entre o servidor e titular do Serviço/Divisão/Coordenação/Coordenação-Geral, o último responsável por criar o Programa de Gestão de sua unidade.

30. No regime de teletrabalho é necessário aos participantes o controle de frequência por meio do Sistema de Registro Eletrônico de Frequência (SISREF)?

Não. Os servidores participantes do Programa de Gestão estão dispensados do controle de frequência SISREF, independentemente do regime de trabalho, considerando que o cumprimento da jornada de trabalho será aferido a partir das entregas registradas no SISPG-INPE. Destaca-se que **o horário do servidor no PGD (em qualquer regime de trabalho) é pactuado e controlado pela chefia imediata.**

31. No regime de teletrabalho a chefia manterá o controle de frequência do servidor participante?

Sim, pelo Sistema de Registro Eletrônico de Frequência (SISREF) e encaminhamento de memorando a DIGEP, informando os dias que o servidor trabalhou presencial.

A chefia imediata (titular do Serviço/Divisão/Coordenação/Coordenação-Geral) do servidor participante no PGD ficará responsável pelo acompanhamento diário e a homologação da frequência de seus subordinados no SISREF. Registrando no SISREF os seguintes códigos de acordo com cada caso:

- 0389 para o regime Integral,
- 0390 para o regime Parcial, quando a jornada de trabalho for cumprida em forma remota, e
- 0400 para regime Parcial, quando jornada de trabalho for cumprida em forma presencial.

A chefia tem até o 5º dia útil de cada mês para lançar os códigos correspondentes ao mês anterior. Dúvidas podem ser encaminhadas para a DIGEP: cadastro.digep@inpe.br

32. Quando o servidor que optar pela modalidade de teletrabalho parcial deverá comparecer ao INPE?

Na modalidade de teletrabalho parcial, o servidor deverá pactuar com a chefia imediata o(s) dia(s) que irá comparecer no Instituto e que deve ser registrado no Plano de Trabalho (PT).

Caso não sejam fixados o(s) dia(s) da semana que irá comparecer presencialmente no Instituto, o participante do PGD (servidor) ficará à disposição para se apresentar ao INPE quando for solicitado, não estando sujeito ao prazo de comparecimento previsto no Art. 10, inciso VIII da IN SGP/ME 65/2020. Este comparecimento pode ser eventual, conforme pactuado com a chefia e registrado no Plano de Trabalho no SISPG-INPE.

Caso o servidor compareça ao Instituto, a chefia deve efetuar o controle e o posterior encaminhamento à DIGEP.

Se for conveniente para o Instituto, é possível um registro informal de ocorrências ao longo do mês e, assim, o servidor participante do PGD/INPE poderá efetuar suas atividades presencialmente, quando necessário por sua iniciativa ou da chefia.

Em resumo: quem optar pelo regime parcial e NÃO receber DAS/FCPE/FG, não necessariamente deve trabalhar 3 dias no presencial. No entanto, deve comparecer na modalidade presencial quando for necessário e/ou quando pactuado com a chefia conforme informado no plano de trabalho.

33. É permitido ao servidor o ingresso no PGD em qualquer momento ou a alteração de sua modalidade?

O ingresso do servidor no PGD é precedido de processo seletivo, conforme os artigos 11 e 12 da [IN nº 65/2020](#) e o seu desligamento regulado pelo Artigo 19 do mesmo normativo. O Programa de Gestão é facultativo e o servidor pode, em qualquer momento, solicitar o seu desligamento. Se desejar retornar ao PGD, o servidor deve se submeter a um novo processo seletivo.

34. É necessária a abertura de um "Programa de Gestão" específico para chefias de Setor/Serviço/Divisão/Coordenação/Coordenação-Geral?

Sim, cada chefia de Setor/Serviço/Divisão/Coordenação/Coordenação-Geral deve abrir um "Programa de Gestão" específico e separado dos programas de gestão dos demais servidores da área em que executam as suas atividades de chefia.

Ou seja, cada chefia precisará ter planos de trabalho aceitos e, também, as avaliações feitas pela chefia imediata do Setor/Serviço/Divisão/Coordenação na qual atuam como chefe.

35. O servidor em teletrabalho integral pode comparecer ao INPE sempre que desejar?

O servidor em teletrabalho integral pode comparecer ao INPE desde que a chefia seja comunicada previamente. Esta comunicação pode ser feita eventualmente por e-mail, mas registrada posteriormente no SEI-Sistema Eletrônico de Informação em processo específico.

Lembramos que os servidores em teletrabalho que pretendem executar suas atividades presencialmente no INPE, uma ou mais vezes por semana, devem utilizar a modalidade de teletrabalho parcial.

36. No caso do teletrabalho parcial, é possível comparecer ao INPE sem avisar?

A chefia sempre deve estar ciente do comparecimento do servidor em teletrabalho ao INPE. No entanto, é possível alterar a pactuação dos dias da semana em que o servidor comparecerá ao INPE, desde que em comum acordo com a chefia e que a alteração seja comunicada por e-mail e posteriormente registrada no SEI, por meio de um memorando assinado pela chefia e pelo servidor. Se houver nova pactuação entre servidor e chefia, registra-se no mesmo processo.

Em quaisquer das modalidades do Programa de Gestão o servidor está dispensado do controle de ponto (SISREF), mas este controle será mantido pela chefia e comunicado à DIGEP, que orientará os responsáveis como deverão ser enviadas as informações.

37. Há novas regras quanto a "acidentes de trabalho"?

Não, valem as regras atuais. Daí a importância de que na pactuação entre chefia e servidor estejam bem estabelecidos os dias de trabalho presencial e de teletrabalho, e de que os comparecimentos eventuais sejam previamente comunicados e registrados no SEI.

38. O servidor terá auxílio em suas próprias áreas para esclarecer dúvidas sobre o PGD?

Existe um grupo de pontos focais e multiplicadores do conhecimento, com representantes de todas as Coordenações do Instituto, cuja principal missão é o auxílio sobre as funcionalidades e operação do Sistema do Programa de Gestão (SISPG), que é o sistema destinado ao acompanhamento e controle do cumprimento de metas e alcance de resultados do PGD. Todo o processo acontece por meio do SISPG, onde estão os planos de trabalho, que são individualizados e pactuados entre o servidor e sua chefia imediata.

39. Qual o prazo para conclusão do Plano de Trabalho (PT) no SISPG e início do PT do mês seguinte?

A conclusão do PT do mês corrente deve ser efetuada sempre no primeiro dia útil do mês seguinte e com o apontamento de todas as atividades como concluídas. Os servidores devem iniciar a execução do PT, sempre que possível, no primeiro dia útil de cada mês.

Sendo assim, reforçamos que os servidores que aderiram ao PGD e iniciaram suas atividades neste novo modelo, deverão concluir seu Plano de Trabalho proposto e executado no mês vigente e submeter um novo PT para o próximo mês antes de seu primeiro dia útil e com o aceite de sua chefia. Essas ações devem ser executadas mensalmente.

40. Atividades de docências podem ser ministrados por servidores em teletrabalho no regime de execução integral?

Não. Servidores que atuam como docentes devem restringir-se a optar, se for o caso, por regime de execução parcial considerando que os programas de pós-graduação do INPE são oferecidos no modo presencial.

41. Como podem ser lançadas no Plano de Trabalho atividade de docência?

Existem atividades previstas no Anexo III da [Portaria INPE/MCTI nº 696/2022](#) que podem ser utilizadas no Plano de Trabalho por servidores docentes. A chefia imediata do servidor docente, deve solicitar ao gestor do sistema (COGRH) a inclusão das atividades (AT24, AT155, AT156, AT158, AT179 e AT180) na sua unidade no SISPG, se ainda não estiverem disponíveis.

42. Como funcionará o pagamento de adicionais ocupacionais para o participante do programa de gestão na modalidade de teletrabalho?

Não há previsão de pagamento de adicionais ocupacionais aos servidores participantes do Programa de Gestão na modalidade de teletrabalho **integral**, considerando o disposto no Art. 36 da [IN 65/2020](#) e Art. 15 do [Decreto 11.072/2022](#). Portanto, os servidores que recebem esses adicionais e que ingressarem no Programa de Gestão, na modalidade de teletrabalho integral, terão a suspensão do pagamento desses adicionais. Vide 23º parágrafo da [Nota Conjunta 16/2021/ME](#), que trata de consulta feita acerca do pagamento de adicional de insalubridade para o participante do programa de gestão.

No entanto, o servidor que cumprindo a legislação fizer jus ao adicional, quando estiver na modalidade de teletrabalho em regime de execução parcial poderá receber o adicional do qual trata o Art. 15, inciso I, do [Decreto 11.072/2022](#), referente aos dias de trabalho presenciais.

43. Supervisor de estágio pode aderir ao Teletrabalho?

Sim. Os supervisores de estágio podem aderir ao Teletrabalho, tanto no regime de execução parcial quanto integral, desde que a medida não cause prejuízo à Administração Pública, bem como se preserve a natureza educativa da atividade de estágio. Vide [Nota Conjunta 16/2021/ME](#), que trata também sobre adesão de supervisor de estágio no Programa de Gestão.

44. A adesão ao PGD teletrabalho por empregado público cedido é possível?

Sim, é possível se seu órgão de origem autorizar e em função da conveniência e do interesse do serviço público. Inclusive, esta questão foi orientada pela [Nota Técnica SEI nº 45196/2022/ME](#).