

## **SOBRE A PROPOSTA DE MINUTA DE PORTARIA DE REGULAMENÇÃO DO PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO (PDG) DE QUE TRATAM O DECRETO Nº 11.072, DE 17-05-2022, E A INSTRUÇÃO NORMATIVA CONJUNTA SEGES-SGPRT/MGI Nº 24, DE 28-07-2023 (IN Nº 24/23)**

Consulta-nos a Direção da FENASPS acerca das potenciais ilegalidades e excessos existentes na proposta de minuta de redação de Portaria DGRT/INSS Nº XXXXX, de 22-11-2024, que *“Autoriza e Institui, no âmbito do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), o Programa de Gestão e Desempenho (PGD) para o exercício de atividades que serão avaliadas em função da efetividade e da qualidade das entregas.”*

De início, cumpre captar a essência do Programa de Gestão e Desempenho-PGD, sob a denominação prevista no parágrafo único do art. 1º da IN nº 24/23, segundo o qual *“o PGD é um programa indutor de melhoria de desempenho institucional no serviço público, com foco na vinculação entre o trabalho dos participantes, as entregas das unidades e as estratégias organizacionais.”*

Chama a atenção, logo de início, a previsão, dentre os objetivos do PGD, de 02 (dois) aspectos de vital importância na implementação do programa, constantes dos incisos VII (*“contribuir para o dimensionamento da força de trabalho”*) e IX (*“contribuir para a saúde e a qualidade de vida no trabalho dos participantes”*) do art. 2º da IN nº 24/23.

A questão do dimensionamento da força de trabalho, aliás, é **questão prévia à própria instituição do PGD**, sendo problema conhecido e questionado há priscas eras no âmbito do INSS: a carência de pessoal faz com que *“as fatias do bolo/estoque de demandas”* seja dividido entre um número menor de servidores, que, fatalmente, sairão dessa equação sobrecarregados.

Nesse particular, aliás, causa estranheza que, dentre os objetivos do **PGD próprio do INSS** – que se propõe mediante a minuta de portaria ora em análise – não conste a previsão do inc. IX do art. 2º da IN nº 24/23 (*“contribuir para a saúde e a qualidade de vida no trabalho dos participantes”*), em circunstância que demonstra um interesse institucional focado tão somente na produtividade, sem que se cogite de que forma isso poderá impactar na saúde física e mental dos servidores. E se o servidor não se sentir em condições de cumprir todas as metas pactuadas nem mesmo em trabalho presencial?

A proposta de redação do art. 3º, diferentemente do previsto no art. 2º da IN nº 24/23, prestigia, no âmbito do **PGD do INSS**, aspectos relacionados tão-somente a cultura de resultados, ao desempenho institucional, à entrega ágil de serviços, à eficiência, ao cumprimento de prazos, etc. Veja-se:

### ***Objetivos do PGD no INSS***

*Art. 3º São objetivos do PGD do INSS:*

- I – promover a gestão orientada a resultados, baseada em evidências, com foco na melhoria contínua;*
- II – estimular a cultura de planejamento institucional;*
- III – contribuir para o dimensionamento da força de trabalho;**
- VI – aprimorar o desempenho institucional, das equipes e dos indivíduos;*
- V – promover a gestão estratégica da força de trabalho com foco no desenvolvimento de competências necessárias para a entrega ágil de serviços à sociedade com alto nível de qualidade;*
- VI – promover a cultura orientada a resultados, com foco no cumprimento dos prazos e no incremento da eficiência dos serviços prestados à sociedade; e*
- VII – fortalecer a humanização do atendimento ao público.*

Ou seja, em realidade se prestigia um **desempenho individual a qualquer custo**, sem que, para tal, se leve em consideração o aspecto humano de amparo ao próprio servidor, à sua saúde física e mental.

O SGP-Sistema de Gerenciamento de Produtividade, que possibilita **mensurar o desempenho da força de trabalho**, conforme previsão do art. 4º, incs. IV, V e XV, é sistematizado a partir da designação de servidores em caráter compulsório, mas autoriza, também, o respectivo desligamento, nas hipóteses previstas no art. 55:

*Art. 55. O participante será **desligado do PGD** nas seguintes hipóteses:*

- I - a pedido, independentemente do interesse da administração, a qualquer momento;***
- II - pelo descumprimento das obrigações previstas no plano de trabalho e no TCR, ressalvado o caso de descumprimento da entrega que é passível de compensação, nos termos desta Portaria;*
- III - no interesse da Administração em razão de:*
  - a. conveniência e oportunidade, ou quando não atendidas as expectativas relacionadas ao PGD, devidamente justificada; e*
  - b. Necessidade de redimensionamento da força de trabalho;*
- IV - em virtude de alteração da unidade de exercício;*
- V - pelo descumprimento das atribuições e responsabilidades previstas no art. 61 desta Portaria;*
- VI - pela superveniência das hipóteses de vedação, impedimento e inabilitação previstas nesta Portaria.*
- VII - se o PGD for revogado ou suspenso;*
- VIII - havendo perda de vínculo com o INSS;*
- IX - se o servidor for cedido ou requisitado para outro órgão ou entidade;*
- X – outras situações previstas no ato próprio da Diretoria ou área técnica;*

*§ 1º O participante submetido à obrigatoriedade de que trata o art. 15 desta Portaria somente será desligado do PGD nas hipóteses previstas nos incisos VII, VIII e IX do caput, nas demais situações, caso seja participante da modalidade teletrabalho, ensejará desligamento da modalidade.*

*§ 2º O participante estará submetido ao controle de frequência e/ou comparecimento:*

- I - no primeiro dia útil do mês subsequente à publicação do desligamento do PGD nas hipóteses previstas nos incisos I, II, III, V e VI do caput;*
- II - a partir da apresentação na nova unidade de exercício, na hipótese prevista no inciso IV do caput;*

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

*§ 4º O participante desligado em virtude das hipóteses I e IV poderá solicitar nova adesão ao PGD, na competência seguinte a do desligamento, observadas as diretrizes previstas nos artigos 13 e 14 e demais termos desta Portaria.*

*§ 5º Excepcionalmente no caso de alteração de unidade de exercício no interesse da administração em virtude de remoção de ofício, nomeação ou dispensa de função ou cargo em*

*comissão, o servidor poderá solicitar adesão ao PGD da nova unidade de execução a contar da data de expedição do ato que lhe deu causa.*

Nesse aspecto, é preciso conhecer em que medida o SGP associa-se aos processos avaliativos de desempenho institucional e individual para fins de apuração e pagamento da GDASS.

Em realidade, os servidores do INSS convivem, hoje, com 02 (dois) sistemas avaliativos, com reflexos diretos no pagamento de suas remunerações:

(1) o primeiro, relativamente ao pagamento da GDASS, mediante a instauração de ciclos avaliativos semestrais, tanto a nível institucional quanto individual, conforme previsão da Lei nº 10.855, de 01-04-2004;

(2) o segundo, relativamente à reestruturação dos processos de trabalho, agora sob a moldura do proposto “PGD”, em ciclos anuais, condizentes com o cumprimento de metas pactuadas diretamente com a Chefia imediata, cujo não cumprimento ou cumprimento não satisfatório podem ensejar não só redução remuneratória, mediante descontos vencimentais, como a própria demissão do serviço público por conjeturado abandono do cargo (caso de inexistência de produção).

É preciso conhecer de que forma a instauração do PGD impacta nesses processos avaliativos.

Ademais, como fica a situação dos que **não aderirem ao PGD e continuarem a trabalhar presencialmente**? Ao que se vê, a tais servidores não haverá a necessidade de atingimento de metas, valendo o registro de frequência no SISREF.

Mas conforme se extrai da redação do art. 10, é vedada a participação na modalidade de teletrabalho do servidor (inc. V), “*que não se declare **possuidor de perfil adequado** para o acompanhamento dos trabalhos mediante entregas pactuadas*”.

**Mas em relação ao trabalho presencial, é possível ao servidor não aderir ao PGD pelas mesmas razões?**

Ao que se vê da redação do art. 15, isso não é possível, na medida em que, uma vez “designado” o servidor, o PGD se torna obrigatório, desde que vinculado às atividades descritas em seus incs. I e II, *in verbis*:

*Art. 15. A participação no PGD **será obrigatória** para os agentes públicos:*

***I – designados nas Ceabs e na análise de requerimentos no âmbito da DIAT RPPU; e***

***II – que atuem no atendimento ao público no âmbito das Agências da Previdência Social (APS);***

*§ 1º A obrigatoriedade de que trata este artigo se refere à modalidade presencial, sendo que para aderir à modalidade teletrabalho, deverão ser observadas as regras e procedimentos desta Portaria.*

*§ 2º Os agentes públicos descritos no inciso I do caput, se participantes da modalidade teletrabalho, nos regimes de execução parcial ou integral, terão majoração da meta em 30% (trinta por cento), observando-se, no que couber, as definições da Portaria PRES/INSS nº 1.351, de 27 de setembro de 2021, ou outra que venha a substituí-la.*

*§ 3º Os agentes públicos descritos no inciso II do caput se submeterão à modalidade presencial, podendo ser autorizados a aderir ao teletrabalho, nas modalidades parcial ou integral, mediante aprovação da Superintendência Regional, desde que não implique na redução da capacidade de atendimento.*

*§ 4º A majoração de que trata o § 2º poderá ser dispensada nos dias em que o participante da modalidade de teletrabalho, em regime de execução parcial, comparecer presencialmente, conforme regulamentação a ser estabelecida em ato complementar.*

*§ 5º Cada Diretoria ou área técnica poderá disciplinar sobre a participação em PGD nos moldes deste artigo no âmbito de sua respectiva atuação.  
(destaque nosso)*

Mas, como já indagado alhures, se o servidor, sob PGD presencial, não se declarar possuidor de perfil adequado para o acompanhamento dos trabalhos mediante entregas pactuadas, poderá igualmente ser desligado, a pedido?

De que forma isso poderá impactar na sua remuneração?

Quem optar pelo teletrabalho, parcial ou integral, terá a sua meta automaticamente majorada em 30% (§ 2º do art. 15).

Mas aqui há de se indagar: se o histórico de atingimento das metas nos últimos anos tem revelado sérias dificuldades dos servidores, de um modo geral, no alcance da meta mensal de produtividade em 90 (noventa) pontos, não seria o caso de se resgatar as médias históricas de produção no âmbito do INSS, anteriormente à instituição dos programas de gestão, para que se possa partir do “alcance do possível”?

É preciso trabalhar com dados da realidade e não partir de um ideal de produtividade que implicará – como já vem implicando, já de há muito tempo, em quadro agravado durante a pandemia da COVID-19 – inegável **sacrifício do quadro atual de servidores**, em equação que já desde longa data pressupõe a indispensabilidade de um redimensionamento de pessoal, mediante a criação de novas vagas e instauração de concurso público para atender a já histórica demanda reprimida do INSS.

Pois bem! A instituição do PGD torna obrigatória a participação do servidor a partir de sua designação prévia pela Chefia.

Uma vez designado o servidor, é formalizado o **Termo de Ciência e Responsabilidade-TCR** (art. 2º, § 1º, do Decreto nº 11.072, de 17-05-2022), por meio do qual há uma **pactuação de regras** para a participação no programa. Vide art. 3º, inc. XII:

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

Se ao servidor, todavia, parecer insuperável o alcance do pactuado, há a possibilidade de **repactuação das regras** (modalidade e regime de execução), mediante ajuste no **TCR** (art. 10 do Decreto 11.072/2022; art. 7º, parágrafo único, da portaria).

*Art. 10 (...)*

*§ 1º A adesão à modalidade teletrabalho dependerá de pactuação entre o participante e a chefia da unidade de execução, ainda que o PGD seja instituído de forma obrigatória no ato de autorização previsto no art. 5º desta Instrução Normativa Conjunta.*

*§ 2º Só poderão ingressar na modalidade teletrabalho aqueles que já tenham cumprido um ano de estágio probatório.*

*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.*

Para o servidor designado ao PGD, todavia, não há mais o controle de frequência e assiduidade pelo SISREF, conforme disposição do art. 8º:

*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.*

Isso significa que a sua “efetividade” não mais será aferida pela frequência e assiduidade e sim pelo **cumprimento das metas e do seu plano de entrega**, independentemente da modalidade adotada, se presencial ou não.

É de causar preocupação, nesse aspecto, o alto de grau de subjetividade do avaliador na definição do “grau de qualidade” do plano de trabalho e do plano de entregas, principalmente no tocante à qualidade do trabalho e do desempenho dos servidores, em que se exige, no mínimo, 100% do pactuado. Basta conferir a redação dos normativos a seguir transcritos:

*Art. 45. o plano de trabalho será avaliado sob a perspectiva da realização da meta mensal prevista, da qualidade das entregas e do comparecimento presencial, no caso dos servidores vinculados às modalidades presencial e parcial, e seu resultado considerará a seguinte escala:*

*I - excepcional: plano de trabalho **100% executado com qualidade muito acima da esperada**;*

*II - alto desempenho: plano de trabalho **100% executado com qualidade acima da esperada**;*

*III - adequado: plano de trabalho executado **100% (cem por cento) conforme o pactuado**;*

*IV - inadequado: plano de trabalho executado abaixo do esperado, parcialmente executado, ou iniciado porém não concluído no prazo previsto;*

*V - não executado: nenhuma atividade prevista no plano foi iniciada.*

*Parágrafo único. As avaliações deverão ser justificadas pela chefia da unidade de execução, exceto no caso do inciso III.*

Art. 46. No caso de plano de trabalho avaliado como "inadequado" ou "não executado", o participante poderá solicitar à chefia da unidade de execução a reavaliação da decisão apresentando a devida justificativa dentro do prazo estabelecido no Anexo II, cabendo à chefia:

I - acatar as justificativas do participante, quando se tratar de afastamentos ou impedimentos legais, realizando os devidos ajustes no Sisref e na escala de avaliação; ou

II - manifestar-se sobre o não acatamento das justificativas apresentadas pelo participante.

§ 1º No caso de não acatamento das justificativas, a chefia poderá prever a compensação das entregas não realizadas.

§ 2º A compensação de que trata o parágrafo anterior será disciplinada em ato próprio.

III – encaminhar o agente público para a área de formação e aperfeiçoamento para capacitação ou treinamento, quando identificada a necessidade; e,

IV – avaliar a continuidade do agente público na modalidade, sendo passível de desligamento do teletrabalho quando não atendidas as expectativas relacionadas ao PGD, conforme inciso III do art. 55;

Importa esclarecer, nesse aspecto, qual será a “política de consequências” para o servidor cujo plano de entrega for avaliado como “inadequado” ou “não executado”.

No particular, estabelece o art. 52 da portaria, com o mesmo grau de subjetividade, ao se enquadrar como “inadequado” o que estiver abaixo de 100% do esperado:

Art. 52. O resultado da avaliação do plano de entregas se dará de acordo com a escala:

I - "Excepcional": quando as entregas forem executadas com desempenho muito acima do esperado;

II - "Alto Desempenho": quando as entregas forem executadas com desempenho acima do esperado;

III - "Adequado": quando as entregas forem executadas **100% (cem por cento) dentro do esperado;**

IV - "Inadequado": quando as entregas forem executadas abaixo do esperado; e

V - "Não Executado": quando as entregas não forem realizadas.

A dita “política de consequências” tem sua definição remetida a ato próprio, conforme disposição do art. 54:

Art. 54. Será estabelecida em ato próprio o fluxo de acompanhamento e a política de consequências no caso em que o plano de entrega for avaliado como "inadequado" ou "não executado".

Mas independentemente da edição desse “ato próprio”, já se prevê, para o plano de trabalho avaliado como “não executado”, **a possibilidade de desconto da remuneração**, mediante correlação das atividades não executadas à carga horária equivalente, conforme previsão do art. 47:

Art. 47. No caso do plano de trabalho avaliado como “não executado”, e que não tenham sido apresentadas justificativas, bem como, ao longo do período de execução do plano de trabalho for observado que o servidor não manteve a chefia informada acerca da evolução dos trabalhos, **deverão ser adotados os procedimentos sumários de apuração de abandono de cargo, conforme art. 133, 138 e 140 da Lei nº 8.112/90;**

§ 1º Se após concluída a apuração não tiver sido configurado o abandono de cargo, ou se o participante **não proceder à compensação autorizada no § 1º do art. 46, deve-se encaminhar as informações necessárias à unidade de gestão de pessoas para proceder ao desconto em folha,**

*considerando a distribuição percentual do trabalho, que corresponderá à carga horária equivalente às atividades não executadas;*

*§ 2º Na situação prevista no § 1º, além do desconto, o participante também será desligado da modalidade teletrabalho, caso vinculado a esta modalidade de trabalho, devendo ser direcionado para a modalidade presencial ou controle de frequência, conforme o caso.*

A adesão compulsória dos “designados” ao PGD, ao exigir, como trabalho “adequado”, o atingimento de um patamar de 100% do pactuado, da forma como concebida, implica **maior tensionamento ao servidor**, já pressionado que é nos processos avaliativos em nível institucional e individual, para fins de recebimento da GDASS, sempre no intuito de manter o seu patamar remuneratório.

Não se identifica, no bojo da portaria, como princípio de gestão do PGD, pelo menos em rápida e incipiente leitura, qualquer correlação do programa (PGD) com o já conhecido processo de avaliação institucional e individual, para fins de pagamento da GDASS.

E isso faz com que os servidores “designados” estejam sempre sob dupla avaliação, com duas “espadas na cabeça”, como se estivessem em uma verdadeira “corrida do ouro reversa”, ou seja, lutando não para ganharem mais ou incrementarem suas remunerações, mas sim para não vê-las severamente reduzidas.

E para agravar essa situação, também **não há, no bojo da portaria, qualquer previsão de participação de “representantes dos servidores”** no que se denominou chamar de **Rede PGD**, conforme redação do art. Art. 3º, inc. XI, da IN nº 24/23:

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

No art. 31 da IN nº 24/23, restou estabelecido que:

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

Em contrapartida, não há, no bojo da proposta de portaria, qualquer previsão nesse sentido, de composição paritária, inexistindo qualquer menção que seja a “**representantes dos servidores**”.

Só há a previsão de indicação, sob competência do Presidente do INSS, de **representante do próprio INSS**, conforme se vê do disposto em seu art. 57, inc. IV:

*Art. 57. Compete ao Presidente do INSS:*

*I - monitorar e avaliar os resultados do PGD INSS;*

*II - divulgar anualmente os resultados do PGD INSS no site oficial;*

*III - enviar os dados sobre o PGD, via Interface de Programação de Aplicativos - API, nos termos do art. 29 da IN nº 24/2023 e prestar informações sobre eles quando solicitados;*

*IV - **indicar representante do INSS responsável por auxiliar o monitoramento disposto no inciso I do caput e compor a Rede PGD;***

*(destaques nossos)*

Essa ausência de “representantes dos servidores”, em se tratando de um programa que se destina à **gestão de desempenho**, vulnera as garantias insculpidas no **Decreto nº 6.493, de 30-06-2008**, que regulamentou a GDASS (em conformidade com as disposições da Lei nº 10.855, de 01-04-2004), ao assim prever a composição dos chamados **Comitês Gestores de Avaliação de Desempenho - CGADs**, conforme disposição de seu **art. 14**, sob expressa autorização de participação de “membros indicados pelos servidores”:

*Art. 14. Serão compostos comitês gestores da avaliação de desempenho instituídos em ato do Presidente do INSS, com a finalidade de:*

*I - revisar e propor alterações dos instrumentais de avaliação de desempenho em período não inferior a doze meses; e*

*II - realizar estudos e propostas, visando aperfeiçoar os procedimentos pertinentes à sistemática da avaliação de desempenho.*

**§ 1º Os comitês gestores serão formados por representantes indicados pela administração e por membros indicados pelos servidores.**

*§ 2º Os comitês gestores participarão de todas as etapas do ciclo avaliativo e subsidiarão as comissões de avaliação de recursos, previstas no art. 13.*

*§ 3º A forma de funcionamento dos comitês gestores será definida em ato do Presidente do INSS.*

*§ 4º Somente poderão **compor os comitês gestores servidores ativos e estáveis**, que não estejam em estágio probatório ou respondendo a processo administrativo disciplinar. (destaques nossos)*

E ainda, sob a previsão, para aquele servidor avaliado individualmente em 50% da pontuação máxima prevista, não de uma punição mediante desconto remuneratório, e sim de submissão a processo de capacitação ou de análise de adequação funcional, conforme se vê do art. 15 do aludido **Decreto nº 6.493, de 30-06-2008**:

*Art. 15. Os servidores beneficiários das gratificações de desempenho que **obtiverem avaliação de desempenho individual inferior a cinquenta por cento da pontuação máxima prevista serão submetidos a processo de capacitação** ou de análise da adequação funcional, conforme o caso, sob a responsabilidade do INSS.*

*Parágrafo único. A análise de adequação funcional visa a identificar as causas dos resultados obtidos na avaliação do desempenho e servir de subsídio para a adoção de medidas que possam propiciar a melhoria do desempenho do servidor.*

Enquanto em um sistema – o processo avaliativo de desempenho institucional e individual, para fins de apuração e pagamento da GDASS – se prevê a **realização de processo de capacitação** para, por assim dizer, um desempenho muito abaixo do esperado – no caso, de apenas 50% da pontuação máxima –, no outro – o PGD –, o servidor pode ser punido com descontos na remuneração ou mesmo com a demissão, caso não justifique o porquê de não ter atingido os 100%.

Assim, em análise incipiente, que, por razões óbvias, é incapaz de exaurir todos os aspectos e desdobramentos do PGD – à luz do Decreto nº 11.072, de 17-05-2022, bem assim da IN nº 24/23 –, é possível afirmar que **a proposta de minuta de portaria que se nos apresenta à avaliação acarreta severa discrepância com a legislação pré-existente no tocante às avaliações de desempenho dos servidores do INSS** – no caso, a Lei nº 10.855, de 01-04-2004, e o Decreto nº 6.493, de 30-06-2008 –, ainda que destinada apenas a pagamento de parte – no caso, apenas da GDASS – de suas remunerações.

Assim, pelas razões aqui declinadas, recomenda-se, nesse primeiro olhar sobre a questão, que se proponha:

(a) a previsão de participação, no PGD, de representantes dos servidores, de membros indicados pelos servidores, com a criação/oficialização, inclusive, de um **Comitê Gestor do PGD**, a exemplo do CGAD criado para o caso particular da GDASS, ou órgão a ele associado, com maior tempo de discussão acerca da aludida proposta de minuta de redação de portaria regulamentadora do Decreto nº 11.072, de 17-05-2022, bem assim da IN nº 24/23;

(b) o fornecimento de dados oficiais relativamente a produção histórica do INSS, anteriormente à instituição dos chamados Programas de Gestão, em que o trabalho era desempenhado exclusivamente nas Agências (APs) e demais órgãos do INSS, a fim de que se possa verificar quais os parâmetros razoáveis de pactuação de trabalho por parte dos servidores;

(c) a eliminação de medidas punitivas que impliquem redução remuneratória e/ou mesmo demissão por conjecturado “abandono do serviço público”, traduzido no não atendimento das metas.

(d) a inclusão, dentre os **objetivos do PGD do INSS**, de regra correlata à prevista no inc. IX do art. 2º da IN nº 24/23, qual seja a de *“contribuir para a saúde e a qualidade de vida no trabalho dos participantes”*;

(e) como questão prévia à própria instituição do PGD, de **quais medidas já foram adotadas pelo INSS quanto ao dimensionamento de sua força de trabalho/quadro de pessoal**, já que se trata de problema conhecido e questionado há priscas eras no âmbito da instituição: a carência de pessoal faz com que “as fatias do bolo/estoque de demandas” seja dividido entre um número menor de servidores, que, fatalmente, sairão dessa equação sobrecarregados, sem que, para tal, haja qualquer medida preventiva, qualquer compromisso do INSS no sentido de *“contribuir para a saúde e a qualidade de vida dos participantes”*.

(f) o fornecimento de informações acerca dos impactos já causados à saúde física e emocional dos servidores que, desde 2017, encontram-se vinculados a programas de gestão (presencial, semi-presencial e remoto) no âmbito do INSS.

Sob esse contexto, ficamos à disposição para complementar as reflexões que são trazidas acima, especialmente com a contribuição dos servidores diretamente envolvidos nessa discussão e que conhecem a fundo o tema, tudo no intuito de amenizar ou ao menos reduzir os impactos negativos da imposição irrestrita das regras propostas na minuta de portaria.

De Porto Alegre/RS para  
Brasília/DF, em 04 de dezembro de 2.024.

**Glênio Ohlweiler Ferreira      Luis Fernando Silva      Marcelo Trindade de Almeida**

**Marcelo Lipert      Thiago Cecchini Brunetto**

**p/ Assessoria Jurídica Nacional (AJN)**