



MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital  
Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal  
Departamento de Provimento e Movimentação de Pessoal  
Coordenação-Geral de Concursos e Provimento de Pessoal

Nota Técnica SEI nº 32923/2021/ME

Assunto: **Consulta sobre os procedimentos a serem adotados para os servidores participantes de programa de gestão.**

Referência: **Processo SEI nº 04600.000267/2021-21**

## SUMÁRIO EXECUTIVO

1. Trata-se de consulta formalizada pela Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP) desta Pasta, por meio do Ofício nº 51538/2021/ME (14038640), o qual encaminha a Nota Técnica nº 8823/2021/ME (13945998) solicitando esclarecimentos sobre registro de frequência e compensação de recesso de fim de ano para os participantes de programa de gestão de que trata a IN nº 65, de 30 de julho de 2020, conforme demanda encaminhada pela Escola Nacional de Administração Pública (ENAP).

## ANÁLISE

2. Por meio da Nota Técnica n. Nota Técnica nº 8823/2021/ME (13945998), a Diretoria de Gestão de Pessoas desta Pasta encaminhou os seguintes questionamentos da ENAP:

Desse modo, em face da competência delegada à Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal - SGP, conforme inciso III do art. 138, do Decreto nº 9.745, de 8 de abril de 2019, solicita-se que sejam esclarecidos os seguintes questionamentos encaminhados pela Enap:

4. Assim, esta Enap pode considerar essas orientações e aplicá-las internamente? Em caso afirmativo, para os servidores participantes do Programa de Gestão, em quaisquer das modalidades, onde não há controle de frequência, mas sim foco no resultado e nas entregas pactuadas, não será necessário o registro eletrônico de frequência comprovando a compensação, mesmo nas hipóteses em que o servidor opte pela modalidade presencial?

5. A segunda dúvida refere-se ao registro de frequência no SIAPE/Sigepe para os servidores que ingressarem no PdG nas modalidades integralmente presencial ou teletrabalho parcial. Neste caso, pode-se afirmar que os servidores inseridos no PdG estão dispensados do controle de frequência rígido, independente da modalidade?

[...]

- Como se dará a identificação ou registro dos servidores que se habilitarem no PdG em quaisquer das modalidades?
- Quando se tratar de PdG na modalidade integralmente presencial o servidor deverá permanecer registrando a frequência diariamente, compreendendo a jornada de 40, 30 ou 20 horas semanais, conforme o caso?
- Quando na modalidade de teletrabalho, no regime parcial, o servidor deverá registrar o ponto eletronicamente nos dias em que for pactuado o trabalho presencial?
- O registro no Sigepe referente ao dia de teletrabalho parcial (código 390) efetuará automaticamente os descontos do pagamento da rubrica de auxílio-transporte?
- Quando habilitado no PdG, na modalidade de teletrabalho parcial, o servidor poderá cumprir parte da jornada de um mesmo dia de modo presencial e parte em teletrabalho? Em caso positivo, ele faria jus ao auxílio-transporte? E como isso seria registrado no SIAPE?

3. A consulta foi encaminhada a esta Secretaria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoal (SGP), na qualidade de Órgão Central do Sipep, que detém competência para conferir aplicação uniforme da legislação de pessoal civil no âmbito da Administração Pública Federal.

4. Em observância ao que determina a Orientação Normativa nº 7, de 17 de outubro de 2012, a DGP encaminhou seu entendimento acerca dos questionamentos levantados pela ENAP, os quais transcreve-se a seguir:

5. Assim, em face da competência normativa e orientadora da Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal - SGP em matéria de pessoal civil no âmbito da Administração Pública Federal, entende esta unidade que as disposições da referida Portaria devem ser regularmente observadas no âmbito da Enap.

6. Feito esse esclarecimento, no que se refere ao registro de frequência de servidores que estão sob Programa de Gestão legalmente instituído, informa-se que a chefia deverá lançar, conforme o caso, os seguintes códigos:

389 – Teletrabalho integral

390 – Teletrabalho parcial

400 - Trabalho Presencial - Programa de Gestão Parcial

401 - Trabalho Presencial - Programa de Gestão Integral

(...)

9. Com fulcro no exposto acima, entende-se que apenas o servidor participante do Programa de Gestão no regime de execução parcial estará submetido ao controle de frequência e tão somente nos dias em que sua atividade laboral for

executada presencialmente.

10. Por conseguinte, o participante de Programa de Gestão na modalidade integralmente presencial está dispensado do controle em questão, conforme explicado na Nota Técnica Conjunta supramencionada.

11. No que se refere à possibilidade de cumprimento de parte da jornada laboral referente a um mesmo dia de modo presencial e parte remotamente, destaca-se o disposto no art. 13 da Instrução Normativa SGP/ME nº 65, de 2020:

(...)

13. Posto isso, com fundamento nas orientações supratranscritas, depreende-se que não há óbice ao cumprimento de parte da jornada laboral referente a um mesmo dia de modo presencial e parte remotamente, **caso esse tenha sido o cronograma definido pela autoridade máxima da unidade no plano de trabalho ao qual o servidor está vinculado.**

14. Quanto ao pagamento de auxílio-transporte nessa hipótese, assim estabelece o art. 33 da multicitada Instrução Normativa SGP/ME nº 65, de 2020:

Art. 33. O participante do programa de gestão somente fará jus ao pagamento do auxílio-transporte nos casos em que houver deslocamentos de sua residência para o local de trabalho e vice-versa, nos termos da Instrução Normativa nº 207, de 21 de outubro de 2019.

15. Nesse sentido, conclui-se que será devido o benefício em comento ao servidor que se desloca ao local de trabalho, ainda que, em razão de participação de Programa de Gestão na modalidade de execução parcial, lá permaneça por apenas parte do dia, desde que atendidos os demais requisitos legais para concessão do auxílio-transporte.

16. Não obstante as conclusões desta unidade sobre os questionamentos encaminhados pela Enap, tendo em vista que houve divergência de entendimento nas tratativas realizadas sobre a matéria pelas autoridades competentes, considera-se necessário submeter o assunto ao Órgão Central do Sistema de Pessoal Civil - Sipec.

17. Convém frisar, por fim, que as dúvidas sobre aspectos sistêmicos não foram examinadas nesta Nota, uma vez que fogem às competências desta Coordenação-Geral de Legislação de Pessoal.

5. Apresentados os questionamentos e posicionamento do órgão setorial acerca dos assuntos tratados, passamos a esclarecer as dúvidas suscitadas pela ENAP.

6. De saída, necessário dispor sobre um tema não tratado pela DGP, em que pese constar dos questionamentos formulados pela ENAP, a respeito da compensação do recesso de final de ano:

4. Assim, esta Enap pode considerar essas orientações e aplicá-las internamente? Em caso afirmativo, para os servidores participantes do Programa de Gestão, em quaisquer das modalidades, onde não há controle de frequência, mas sim foco no resultado e nas entregas pactuadas, não será necessário o registro eletrônico de frequência comprovando a compensação, mesmo nas hipóteses em que o servidor opte pela modalidade presencial?

7. **Especificamente no tocante à compensação do recesso de final de ano**, importante esclarecer que a participação em programa de gestão **substitui apenas** o controle de frequência do participante pelo controle de produtividade, conforme previsão do art. 6º, § 6º, do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995, e da IN nº 65, de 2020, mantida a jornada de trabalho diária regular do respectivo cargo.

8. Não obstante, o referido recesso consiste em benefício concedido pela Administração Pública, cujo usufruto deve ficar sujeito à opção do agente público. Desta feita, caso o participante do programa de gestão opte, de acordo com sua vontade e conveniência, por usufruir o recesso, deverá fazê-lo ciente de que as atividades não desenvolvidas no período escolhido deverão ser realizadas nos termos do §3º do art. 13 da IN nº 65, de 2020.

9. Nesse sentido, frise-se que as metas equivalentes às horas não trabalhadas no período de fruição do recesso deverão ser compensadas em sua totalidade.

10. Oportuno esclarecer que, em que pese o prazo para compensação do recesso de final de ano referente ao exercício de 2020 já tenha se encerrado, entende-se pertinente registrar a necessidade de compensação, haja vista tratar-se de benefício concedido, a critério da Administração, anualmente.

11. Quanto ao registro de frequência, conforme esclarecido pela DGP, os códigos disponibilizados permitem o registro em teletrabalho integral ou parcial ou, ainda, programa de gestão presencial, em regime integral ou parcial.

12. **No tocante à dispensa do registro de frequência para os participantes de programa de gestão**, veja-se que o inciso IX do art. 3º da IN nº 65, de 2020, estabelece a dispensa desse registro na hipótese de se adotar o regime de execução integral. Combinado com o art. 38, que prevê a possibilidade de adoção das disposições da referida instrução normativa aos agentes públicos que aderirem ao programa de gestão em regime presencial, infere-se que a dispensa do registro de frequência inicialmente prevista para o teletrabalho estende-se a esses agentes públicos.

13. Premente frisar que os participantes de programa de gestão em regime parcial só estão dispensados do registro de frequência para a execução das atividades incluídas em seus respectivos planos de trabalho. Assim, se as atividades em programa de gestão não forem equivalentes à jornada de trabalho regular do participante, as horas remanescentes deverão ser controladas mediante registro eletrônico de frequência.

14. **Já no que se refere à possibilidade de cumprimento de parte da jornada de um mesmo dia de modo presencial e parte em teletrabalho**, em que pese a IN nº 65, de 2020, não trazer em sua redação de forma expressa que o regime de execução parcial restringe-se a dias, não possibilitando a alternância em turnos, a comparação entre o conceito da modalidade semipresencial prevista no inciso VI do art. 2º da IN nº 1, de 2018, e do regime de execução parcial previsto no inciso VIII do art. 3º da IN nº 65, de 2020, permite concluir que a intenção do legislador era estabelecer essa restrição, de forma que a alternância entre as modalidades presencial e teletrabalho deverá ser estabelecida em dias, não sendo possível estabelecer cronograma em turnos.

IN nº 1, de 2018:

VI - modalidade semi-presencial: categoria de implementação do programa de gestão em que o servidor público executa suas atribuições funcionais parcialmente fora das dependências da unidade, por unidade de tempo, **em dias por semana ou em turnos por dia** (...);

IN nº 65, de 2020:

VIII - regime de execução parcial: quando a forma de teletrabalho a que está submetido o participante restringe-se a um cronograma específico, dispensado do controle de frequência exclusivamente **nos dias em que a atividade laboral seja executada remotamente**, nos termos desta Instrução Normativa;

15. Note-se que a redação dada ao regime de execução parcial previsto na norma vigente não adotou o termo "turnos por dia", o que permite inferir que essa hipótese não seria mais possível a partir da vigência da IN nº 65, de 2020, com a consequente revogação da IN nº 1, de 2018.

16. Conquanto se verifique a existência dessa restrição, há que se destacar que não se trata de vedação absoluta, haja vista a possibilidade de validação de programas de gestão implementados antes da edição da IN nº 65, de 2020, sem a obrigatoriedade de adequação às suas diretrizes, desde que se justifique que eventual adequação traria prejuízos aos resultados já alcançados, conforme prevê o art. 37 da citada norma:

Art. 37. O órgão ou entidade integrante do SIPEC que já possua programa de gestão instituído, poderá solicitar sua validação ao órgão central do SIPEC, desde que apresente justificativas fundamentadas que comprovem que, considerando suas características e especificidades, a readequação do seu programa de gestão às regras estabelecidas nesta Instrução Normativa ocasionaria retrocesso ou prejuízo aos resultados atingidos.

17. Nesse sentido, os órgãos com programa de gestão implementado antes da edição da IN nº 65, de 2020, que tenham adotado o regime de execução parcial em consonância com o que dispunha a IN nº 1, de 2018, e pretendam continuar com esse regime deverão solicitar validação do referido programa, justificando que a readequação deste às regras estabelecidas no normativo vigente ocasionaria retrocesso ou prejuízos aos resultados já alcançados.

18. Por fim, **no que concerne ao auxílio-transporte**, no campo da aplicação das normas, verifica-se que o já citado art. 33 da IN nº 65, de 2020, não deixa dúvidas sobre o assunto, não cabendo interpretação extensiva ao devidamente delineado abaixo:

Art. 33. O participante do programa de gestão somente fará jus ao pagamento do auxílio-transporte nos casos em que **houver deslocamentos de sua residência para o local de trabalho e vice-versa**, nos termos da Instrução Normativa nº 207, de 21 de outubro de 2019.

19. Do acima transcrito, entende-se que não há informações adicionais a serem acrescentadas da manifestação exarada pela órgão setorial do SIPEC, ou seja, da Diretoria de Gestão de Pessoas do Ministério da Economia.

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

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

22. Em tempo, premente salientar que o maior grau de discricionariedade conferido pela IN nº 65, de 2020, adveio da necessidade de dotar os órgãos e entidades integrantes do SIPEC de certa margem de autonomia na implementação de seus respectivos programas de gestão; contudo, a norma não afasta o alcance e a aplicação das disposições constantes da Lei nº 8.112, de 1990, e de demais normas cabíveis a cada caso concreto.

## CONCLUSÃO

23. Por todo exposto, no que se refere à compensação do recesso de final de ano, importante esclarecer que a participação em programa de gestão **substitui apenas** o controle de frequência do participante pelo controle de produtividade, conforme previsão do art. 6º, § 6º, do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995, e da IN nº 65, de 2020, mantida a jornada de trabalho diária regular do respectivo cargo.

24. Nesse sentido, premente lembrar que o referido recesso consiste em benefício concedido pela Administração Pública, cujo usufruto deve ficar sujeito à opção do agente público. Desta feita, caso o participante do programa de gestão opte, de acordo com sua vontade e conveniência, por usufruir o recesso, deverá fazê-lo ciente de que as atividades não desenvolvidas no período escolhido deverão ser realizadas nos termos do §3º do art. 13 da IN nº 65, de 2020, conforme estabelecido pela Portaria SGP/SEDGG/ME nº 22.899, de 28 de outubro de 2020.

25. Considerando terem sido oferecidos esclarecimentos a todos os questionamentos apresentados pela Diretoria de Gestão de Pessoas, sugere-se a restituição dos autos à requerente para ciência.

À consideração superior.

**ADRIANA SCHEL DA ROCHA**

Analista Técnico Administrativo

Encaminhe-se à apreciação do Diretor do Departamento de Provimento e Movimentação de Pessoal.

**PAULA TEREZA DE CARVALHO PENHA**

Coordenadora-Geral de Concursos e Provimento de Pessoal

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

**JANSEN CARLOS DE OLIVEIRA**

Diretor do Departamento de Provimento e Movimentação de Pessoal

Aprovo. Retorne-se à Diretoria de Gestão de Pessoas desta Pasta, na forma proposta.

**SECRETARIA DE GESTÃO E DESEMPENHO DE PESSOAL**

Assinatura eletrônica do dirigente



Documento assinado eletronicamente por **Jansen Carlos de Oliveira, Diretor(a)**, em 13/08/2021, às 10:09, 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 **Adriana Schelb da Rocha, Analista Técnico-Administrativo**, em 13/08/2021, às 11:30, 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 **Paula Tereza de Carvalho Penha, Coordenador(a)-Geral**, em 13/08/2021, às 17:16, 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 **Leonardo José Mattos Sultani, Secretário(a)**, em 13/08/2021, às 19:26, 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 **17214546** e o código CRC **3080C1E9**.