

**PERGUNTAS FREQUENTES**

**Programa de Gestão e Desempenho – PGD**

**GESTÃO DE PESSOAS**

## **PERGUNTAS FREQUENTES - PGD**

Considerando as recentes alterações no Programa de Gestão e Desempenho – PGD, com a publicação da Portaria DNIT nº 5.283/2024, em consonância com a Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT / MGI nº 24/2023 e a Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT / MGI nº 21/2024, esta seção de perguntas e respostas foi elaborada para auxílio às chefias e participantes do Programa quanto à compreensão específica da Instrução Normativa Conjunta SGP-SRT-SEGES/MGI Nº 52/2023, e poderá ser eventualmente atualizada.

Dúvidas sobre o PGD também podem ser encaminhadas por meio do e-mail [pgd@dnit.gov.br](mailto:pgd@dnit.gov.br).

|          |   |
|----------|---|
| Versão 1 | 30.10.2024 – Elaborada pela Coordenação de Legislação e Gestão Estratégica de Pessoas/CGGP, conforme novas regras da IN MGI nº 24/23; IN MGI nº 21/24; e IN MGI nº 52/23. |
|----------|---|

## Sumário

|   |    |
|---|----|
| Política de Consequências .....   | 5  |
| Adicional Noturno .....   | 5  |
| Auxílio Transporte.....   | 6  |
| PGD e Saúde .....   | 6  |
| Participação em Ações de Desenvolvimento .....  | 7  |
| Vedação à Adesão ao Banco de Horas .....  | 8  |
| Acumulação de Cargos, Empregos e Funções Públicas .....                               | 8  |
| PGD em Regime de Execução Integral no Exterior .....                                  | 8  |
| Horário de Trabalho/Controle de Frequência/Turnos/Execução/Local de Exercício/Lotação | 9  |
| Movimentação entre Órgãos/Entidades .....   | 10 |
| Estágio Probatório .....  | 12 |
| Regras Gerais .....   | 13 |

## Política de Consequências

### 1. Como serão avaliados os planos de trabalho?

- a) Excepcional: plano de trabalho executado muito acima do esperado;
- b) Alto desempenho: plano de trabalho executado acima do esperado;
- c) Adequado: plano de trabalho executado dentro do esperado;
- d) Inadequado: plano de trabalho executado abaixo do esperado ou parcialmente executado; e
- e) Não executado: plano de trabalho integralmente não executado.

### 2. Quais as Consequências dessa avaliação?

- d) Planos inadequados:

- **Por execução abaixo do esperado**, deverá haver o registro no Termo de Ciência e Responsabilidade (TCR) das ações de melhoria a serem observadas pelo participante, bem como indicação de outras possíveis providências, como ações de desenvolvimento de pessoas, por exemplo.

- **Por inexecução parcial ou não executado**, o plano de trabalho do período subsequente deverá prever a compensação da carga horária correspondente.

### 3. Existe prazo para compensação?

Sim. Ele será definido pela chefia da unidade de execução e registrado no TCR. Somada à carga horária ordinária, a compensação das horas poderá superar aquela disponível para o período, observados os limites de jornada estabelecidos em normativos específicos.

## Adicional Noturno

### 1. Servidor do DNIT em regime de teletrabalho têm direito a adicional noturno?

A modalidade teletrabalho se caracteriza pela flexibilidade de horário no cumprimento das tarefas pactuadas. Assim, o servidor que optou por utilizar horário não convencional está apenas compensando o tempo não utilizado no período matutino ou vespertino. Assim, em regra, não há que se falar em pagamento do adicional.

As exceções são os casos em que for possível comprovação da atividade, ainda que remota, prestada em horário compreendido entre 22h e 5h (do dia seguinte), autorizado pela chefia imediata e mediante justificativa quanto à necessidade da medida. O adicional somente será processado após declaração da chefia da unidade de execução atestando a realização da atividade na forma da IN nº 52/23, especificando o participante, os horários e os dias em que houve a execução.

## Auxílio Transporte

### 1. Servidor do DNIT em regime de teletrabalho faz jus ao pagamento de auxílio-transporte?

O participante do PGD 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 SGP/ME n. 207, de 21 de outubro de 2019, independentemente da modalidade e regime de execução.

## Ajuda de Custo

### 1. O servidor que aderiu ao PGD tem direito à ajuda de custo?

Não. A concessão de ajuda de custo não está atrelada ao PGD, mas ao deslocamento do servidor no interesse da Administração, mediante remoção.

## PGD e Saúde

### 1. Como ficam os atestados médicos ou de cirurgião dentista em caso de servidor em PGD no exterior?

Excepcionalmente, no caso de participante em teletrabalho com residência no exterior, fica a unidade de gestão de pessoas da entidade autorizada a receber atestado emitido por médico ou cirurgião-dentista em território estrangeiro, para fins de concessão de licença para tratamento da própria saúde. O atestado deve ser:

- Encaminhado por meio de plataforma digital disponibilizada pelo órgão central do Sipe. Em caso de indisponibilidade do sistema, o setor responsável deverá informar ao participante em teletrabalho com residência no exterior meio alternativo de encaminhamento do atestado;
- Ser recebido pela unidade de gestão de pessoas no prazo máximo de cinco dias, contado da data de início do afastamento, salvo impossibilidade por motivo justificado;
- Estar escrito em língua portuguesa ou, se escrito em língua estrangeira, acrescido do encaminhamento de tradução, por meio do formulário de que trata o Anexo da IN nº 52/23, observado o prazo de cinco dias;
- Indicar data de início do afastamento compreendida no período em que o participante está autorizado para exercício de atividades em teletrabalho integral com residência no exterior.

### 2. E no caso de concessão de licença por motivo de doença em pessoa da família?

Se a licença for inferior a quinze dias, isolada ou cumulativa, no período de doze meses (contando a partir da primeira concessão), aplicam-se as mesmas regras elencadas anteriormente.

### **3. A quem caberá a assistência médica de servidor em PGD no exterior?**

Caberá ao participante em teletrabalho com residência no exterior a responsabilidade pela assistência médico-hospitalar prestada no país em que se encontre. Entretanto, é facultada ao participante a permanência em plano de saúde nacional disponibilizado pela entidade, na forma do Decreto n. 4.978, de 3 de fevereiro de 2004; ou o recebimento de auxílio de caráter indenizatório, por meio de ressarcimento parcial (Ato do órgão central do Sipec definirá as condições para recebimento do auxílio).

### **4. A declaração de comparecimento para fins de saúde reduz a carga horária disponível no plano de trabalho ou dilata os prazos pactuados?**

Ao participante do PGD nas modalidades de teletrabalho em regime de execução integral, a declaração de comparecimento para fins de saúde, de que trata o art. 13 da Instrução Normativa nº 2, de 12 de setembro de 2018, do órgão central do Sipec, não se aplica para redução da carga horária disponível no plano de trabalho ou para fins de dilação dos prazos pactuados.

O mesmo se aplica a agente público em teletrabalho sob regime de execução parcial, quando a jornada de trabalho ocorre em locais a critério do participante.

## **Participação em Ações de Desenvolvimento**

### **1. A capacitação durante a jornada de trabalho pode ser incluída no plano de trabalho?**

Na hipótese de ações de desenvolvimento realizadas durante a jornada de trabalho e que não gerem o afastamento do participante, estas deverão constar no plano de trabalho como ação de desenvolvimento em serviço.

Parte das atividades dos participantes pode incluir esforços não diretamente vinculados às entregas, como atividades de apoio, assessoramento e desenvolvimento, o que pode abranger capacitações. Aproximadamente 10% a 20% do tempo pode ser destinado a essas atividades, desde que não ultrapassem 30%, o que pode ser um indicativo de problemas de organização caso ocorra.

Ação de desenvolvimento ou capacitação é toda e qualquer ação voltada para o desenvolvimento de competências, organizada de maneira formal, realizada de modo individual ou coletivo, presencial ou a distância, com supervisão, orientação ou tutoria. Ações de Desenvolvimento (AD) podem ser cursos, seminários, oficinas, palestras e afins, necessariamente previstos no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP).

## Vedação à Adesão ao Banco de Horas

### 1. O servidor que adere ao PGD pode fazer banco de horas?

Fica vedada aos participantes a adesão ao banco de horas de que tratam os arts. 23 a 29 da Instrução Normativa n. 2, de 12 de setembro de 2018, do órgão central do Sipec.

### 2. O que deve ser feito com as horas acumuladas antes do ingresso no PGD?

Servidores não poderão mais acumular horas em banco. O débito ou crédito já existente deverá ser registrado em Termo de Ciência e Responsabilidade para compensar ou usufruir esse tempo em até seis meses depois do ingresso no PGD.

Contudo, recomenda-se planejamento quanto ao usufruto de eventual banco de horas antes da adesão ao PGD.

## Acumulação de Cargos, Empregos e Funções Públicas

### 1. Como verificar a compatibilidade de horários nos casos de servidor em teletrabalho integral que acumula cargos lícitamente?

A verificação da compatibilidade deve ser feita por meio da avaliação do cumprimento do plano de trabalho, que, por sua vez, deve prever atividades que sejam equivalentes à totalidade da sua jornada de trabalho. Ou seja, se o participante cumpre a suas atribuições previstas no plano de trabalho, entende-se que ele esteja cumprindo a sua jornada de trabalho de maneira regular; que está disponível a comparecer em local determinado pela Administração, quando convocado; que mantenha contato com a chefia da unidade de execução e com terceiros; e que esteja realizando as atividades síncronas.

Vale ressaltar que no TCR pode constar a pactuação de horários em que o participante deva exercer as suas atividades na entidade ou estar disponível para contato/atividades síncronas, o que também deve ser levado em consideração na avaliação da compatibilidade de horários entre os cargos.

## PGD em Regime de Execução Integral no Exterior

### 1. O servidor em PGD tem direito de residir no exterior?

Não se trata de direito, mas de possibilidade restrita a certas condições, conforme regulamentação constante no Decreto n. 11.072, de 2022. O art. 12 do referido normativo é claro ao condicionar tal possibilidade à existência de interesse da Administração (inciso III). A configuração do interesse da Administração se dá, geralmente, para evitar a perda da força de trabalho quando o servidor se encontra em uma das situações previstas no inciso VIII, basicamente necessitando se licenciar ou afastar-se do exercício do cargo. Nessas situações,



a Administração, entendendo como vantajosa ou relevante a manutenção do servidor em atividade, pode substituir a licença ou afastamento pelo teletrabalho no exterior.

Fora dessas situações, o art. 12, § 7º, prevê a hipótese de o Diretor-Geral do DNIT usar de outros critérios quando sirvam aos interesses da entidade e não somente do servidor.

## **2. Qual o prazo máximo para a o teletrabalho no exterior?**

Caso o teletrabalho no exterior tenha como fundamento uma das hipóteses do art. 12, VIII, do Decreto n. 11.072, de 2022, o prazo corresponderá ao tempo de duração do fato que o justifica. Se porventura o critério para concessão for definido pelo Diretor-Geral, o prazo é de até três anos, permitida a renovação por período igual ou inferior, conforme estabelece o § 9º do referido artigo.

## **3. Quando o cônjuge do servidor obtém novo trabalho no exterior, fica configurada hipótese de concessão de teletrabalho no exterior ao servidor?**

Não. O Decreto nº 11.072, de 2022, art. 12, VIII, "e", bem como o art. 84 da Lei n. 8.112, de 1990, condicionam essa hipótese a um deslocamento involuntário, ou seja, de iniciativa do empregador. A Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME n. 34, de 24 de março de 2021, inclusive, em seu art. 4º, parágrafo único, II, exige o motivo do deslocamento seja alheio à sua vontade.

## **4. Existe um limite de servidores em regime de teletrabalho no exterior?**

No DNIT, adota-se o percentual de 2% como limite de servidores em PGD para atuarem na modalidade de teletrabalho no exterior, considerando o efetivo total da Autarquia (em PGD ou não).

## **Horário de Trabalho/Controle de Frequência/Turnos/Execução/Local de Exercício/Lotação**

### **1. O teletrabalho parcial exige que o participante combine com a chefia previamente os horários de trabalho presenciais?**

Sim. O PGD na modalidade teletrabalho em regime de execução parcial pressupõe que parte da jornada do servidor ocorrerá em local determinado pela administração. A frequência para comparecimento ou os dias e os horários determinados serão acordados entre o participante e a chefia da unidade de execução, devendo constar no Termo de Ciência e Responsabilidade – TCR.

## **2. É necessário controle de frequência no trabalho presencial parcial?**

Não. A premissa básica do PGD é que os participantes passam a responder pelos resultados pactuados, por isso, todos 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. Por isso, em regra, nos dias de trabalho presencial, o participante não precisa registrar em folha os horários de chegada e saída.

No entanto, isso não quer dizer que a chefia, pela necessidade do serviço, não possa definir o horário de trabalho presencial.

## **3. Existe vedação expressa quanto à execução do teletrabalho parcial por turnos?**

Não. Na IN nº 24/2023 não há vedação expressa quanto à possibilidade de execução de teletrabalho em regime de execução parcial, por turnos. Do mesmo modo, não há impedimento legal para que essa regra seja implementada pelo DNIT em algum momento.

## **4. No teletrabalho em regime de execução parcial, existe alguma exigência para tempo mínimo dos trabalhos remotos e presenciais?**

Não. Não há previsão legal sobre frequência ou carga horária, presencial ou remoto. O que define o teletrabalho em regime de execução parcial é parte da jornada de trabalho ocorrer em local a critério do participante e parte, em local definido pela administração. Ou seja, a organização de dias e horários é flexível e será estabelecida pela chefia da unidade de execução, em cada caso.

Vale ressaltar, no entanto, que os dias e horários devem ser previamente definidos para que o trabalho presencial do participante seja diferente do eventual trabalho presencial por convocação da chefia (art. 11, IN nº 24/23).

## **Movimentação entre Órgãos/Entidades**

### **1. O prazo de seis meses para o ingresso na modalidade teletrabalho, no caso de movimentação entre órgãos/entidades (art. 10, § 3º, da IN n. 24/23) se aplica ao participante que estiver em teletrabalho no seu órgão/entidade de origem?**

Sim. Conforme a nova redação do art. 10, § 3º, da Instrução Normativa Conjunta SEGES - SGPRT/MGI nº 24, de 2023, dada pela Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGP-SRT/MGI nº 21, de 2024, "quando se movimentarem entre órgãos ou entidades, os agentes públicos só poderão ser selecionados para a modalidade teletrabalho seis meses após o início do exercício no órgão ou entidades de destino, independentemente da modalidade em que se encontrava antes da movimentação".

**2. A regra se aplica às movimentações de agentes públicos dentro do mesmo órgão/entidade?**

Não. O § 3º do art. 10 da IN n. 24/23 se aplica somente aos casos de movimentações entre órgão/entidade.

**3. A regra se aplica para os agentes públicos que tenham se movimentado entre órgãos/entidades há menos de seis meses, na data da publicação da IN nº 24/23?**

Não. O disposto no § 3º do art. 10 da IN n. 24/23 se aplica somente aos casos de movimentação entre órgãos/entidades após a publicação da norma. Os agentes públicos que tenham se movimentado antes dessa data: i) podem ingressar no teletrabalho na entidade de destino a qualquer momento; e ii) aqueles que já ingressaram no teletrabalho na entidade de destino, não precisam voltar ao presencial ou ser desligados do PGD.

**4. O prazo de seis meses para o ingresso na modalidade teletrabalho, no caso de movimentação entre órgãos/entidades (art. 10, § 3º, da IN n. 24/23), aplica-se para o teletrabalho parcial?**

Sim. O requisito se aplica à modalidade teletrabalho de modo geral, em ambos os regimes de execução (parcial e integral).

**5. O prazo de seis meses para ingresso na modalidade teletrabalho nos casos de movimentação entre órgãos/entidades (art. 10, §3º, da IN n. 24/23) tem aplicabilidade imediata?**

Sim. O art. 10, § 3º, da IN n. 24/23 tem aplicabilidade imediata após a publicação do normativo.

**6. O prazo de seis meses para ingresso na modalidade teletrabalho, nos casos de movimentação entre órgãos/entidades (art. 10, § 3º, da IN n. 24/23), aplica-se para casos de servidores que retornam ao seu órgão de origem?**

Não. O retorno do agente público ao seu órgão de origem é a única exceção para aplicabilidade do art. 10, § 3º, da IN n. 24/23.

**7. O prazo de 6 meses para ingresso na modalidade teletrabalho nos casos de movimentação entre órgãos/entidades (art. 10, § 3º, da IN nº 24/23), aplica-se para os processos de movimentação já iniciados, mas não concluídos, na data de publicação da IN nº 24/23?**

Não. Nesse caso, fica dispensada a observação do disposto no art. 10, § 3º, da IN nº 24/23. Vale ressaltar que diferentes tipos de movimentação podem ter seus processos iniciados de diferentes formas, não havendo, portanto, um marco temporal específico que os determine.

**8. O prazo de seis meses para ingresso na modalidade teletrabalho, no caso de movimentação entre órgãos/entidades (art. 10, § 3º, da IN n. 24/23), aplica-se aos casos de movimentação para assumir cargo comissionado?**

Sim. O motivo que levou à movimentação não interfere na aplicação do disposto no § 3º, art. 10 da IN 24/23. A única exceção à aplicação deste dispositivo é o retorno do agente público ao seu órgão de origem.

**9. O prazo de seis meses para ingresso na modalidade teletrabalho, no caso de movimentação entre órgãos/entidades (art. 10, § 3º, da IN n. 24/23), aplica-se a servidores das carreiras transversais?**

Sim. O art. 10, § 3º, da IN n. 24/23 se aplica, também, aos servidores de carreiras transversais que estejam participando de processos seletivos para movimentação de um órgão para outro. Mas atenção: essa regra não se aplica nos casos em que os servidores estão apenas retornando para o órgão de origem (órgão gestor da carreira).

**10. O agente público recém-movimentado, que não estava em teletrabalho no seu órgão de origem, pode ser selecionado para o PGD na modalidade presencial no novo órgão?**

Sim. A restrição prevista no art. 10, § 3º, da IN n. 24/23 se refere somente à modalidade teletrabalho, em regime de execução integral e parcial. Porém, não há impedimento legal para que o agente público recém-movimentado seja selecionado para a modalidade presencial.

## **Estágio Probatório**

**1. Servidor que é aprovado em concurso e assume novo cargo, precisa aguardar o final do estágio probatório antes de ingressar no teletrabalho?**

Sim. Quando o servidor é nomeado para ocupar novo cargo de provimento efetivo na Administração Pública federal, volta a cumprir o período de estágio probatório. Por isso, o prazo definido no § 2º, do art. 10, da IN n. 24/23, também se aplica a esses casos e deve ser cumprido.

**2. A necessidade de cumprimento de um ano de estágio probatório antes de ingressar no teletrabalho se aplica para o teletrabalho parcial?**

Sim. O requisito se aplica à modalidade teletrabalho de modo geral, em ambos os regimes de execução (parcial e integral).

**3. Agentes públicos que não são submetidos ao estágio probatório precisam esperar um ano para aderir ao teletrabalho?**

Não. O requisito para ingressar em teletrabalho, previsto no art. 10, § 2º, da IN n. 24/23, atinge apenas os agentes públicos que precisam cumprir o estágio probatório. Os demais não precisam aguardar um ano para ingressar no teletrabalho.

**4. A necessidade de cumprimento de um ano de estágio probatório para ingresso na modalidade teletrabalho (art. 10 § 2º da IN 24/23), tem aplicabilidade imediata ou os órgãos/entidades têm o prazo de doze meses para começarem a aplicar a regra, conforme previsto no art. 32 da IN n. 24/23?**

A necessidade de cumprimento de um ano de estágio probatório para ingresso na modalidade teletrabalho tem aplicabilidade imediata.

**5. O acompanhamento diário presencial para participantes no primeiro ano do estágio probatório pode ser realizado por alguém que também esteja em PGD?**

Sim. A IN nº 24/23, alterada pela IN nº 21/24, prevê que o acompanhamento do participante no primeiro ano do estágio probatório deve ser realizado pela chefia imediata ou, excepcionalmente, por alguém da mesma unidade e indicado pela unidade instituidora. Dessa forma, considerando que ambos podem participar do PGD, é correto afirmar que participantes do programa podem exercer a função de acompanhar o agente público no seu primeiro ano do estágio probatório.

Vale ressaltar que, nesses casos, o acompanhante que participa do programa pode estar na modalidade presencial ou em teletrabalho em regime de execução parcial.

**6. O acompanhamento diário presencial para participantes no primeiro ano do estágio probatório precisa contemplar toda a sua jornada de trabalho?**

Não necessariamente. A IN nº 24/23, alterada pela IN nº 21/24, prevê que o acompanhamento do participante no primeiro ano do estágio probatório deve ser realizado de forma presencial e diariamente. Dessa forma, não há detalhamento sobre se o acompanhamento deve ser realizado na integralidade da jornada diária do servidor, ficando a critério de cada unidade essa definição.

## Regras Gerais

**1. Estagiário pode participar do PGD?**

Não. No DNIT, em nenhuma hipótese o gestor de unidade poderá deixar estagiários e funcionários terceirizados sem supervisão adequada, devendo garantir que pelo menos um agente público execute suas atividades na modalidade presencial.

**2. É possível realizar atividades de atendimento ao público no PGD?**

Sim. Desde que a participação não implique em dano à manutenção da capacidade plena de atendimento ao público interno e externo (§2º, do art. 4º, do Decreto n. 11.072/22). Vale ressaltar que, além da decisão de participar ou não do PGD, a escolha da modalidade também deve levar em consideração a necessidade de atendimento ao público (art. 7º da IN 24/23). É possível, portanto, que o agente que realiza atendimento ao público participe do PGD na modalidade presencial ou na modalidade teletrabalho. Nesse último caso, apenas quando essa atividade possa ser feita de forma remota, utilizando-se as tecnologias disponíveis.

### **3. É possível realizar atividades de fiscalização externa no PGD?**

Sim. No entanto, como as atividades de fiscalização externa demandam a presença física do participante em localidade determinada pela administração, somente poderão ser executadas na modalidade presencial ou em teletrabalho com regime de execução parcial.

### **4. Quem adere ao PGD é dispensado do controle de frequência na totalidade da jornada de trabalho?**

Sim. Os participantes do PGD 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 (art. 8º da IN n. 24/23).

### **5. Existe algum critério que priorize o exercício do PGD na modalidade teletrabalho em regime de execução integral?**

A Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGP-SRT/MGI nº 21/2024 estabelece uma lista prioritária de participação em PGD na modalidade teletrabalho em regime de execução integral:

- a) pessoas com deficiência, com problemas graves de saúde, ou que possuam dependente com deficiência;
- b) pessoas com mobilidade reduzida, nos termos da Lei n. 10.098, de 19 de dezembro de 2000;
- c) gestantes e lactantes, durante o período de gestação e amamentação de filha ou filho de até dois anos de idade;
- d) pessoas idosas;
- e) servidores com horário especial, nos termos dos §§ 2º e 3º do art. 98 da Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

### **6. A ocupação de cargo ou função de chefia impede a atuação em PGD cruzado?**

Servidor ocupante de cargo ou função de chefia fica impedido de atuar em PGD cruzado. Conforme o art. 19, § 1º, da Lei n. 8.112, de 1990, os servidores ocupantes de cargo

em comissão ou função de confiança submetem-se ao regime de dedicação integral ao serviço. Assim, não há espaço para atuação concomitante em atividades estranhas às concernentes à chefia.

#### **7. A chefia pode decidir a modalidade do PGD?**

Sim. A chefia da unidade de execução tem a prerrogativa de decidir qual é a melhor opção de modalidade para participação do agente público no PGD. Para isso, deverá considerar o interesse da administração, as entregas da unidade e a necessidade de atendimento ao público (art. 7º da IN n. 24/23).

Vale ressaltar que o teletrabalho depende de comum acordo com o participante e a chefia da unidade de execução (art. 10, §1º, da IN n. 24/23) e que eles poderão repactuar, a qualquer momento, a modalidade e o regime de execução (parágrafo único do art. 7º da IN n. 24/23).

#### **8. O servidor que executa trabalho externo pode usufruir do teletrabalho?**

No teletrabalho, o participante escolhe o seu local de trabalho. No presencial, a administração é que determina o local no lugar do participante.

Assim, para exercer o trabalho externo é preciso comparecer a um local determinado pela administração. Por isso, quem realiza o trabalho externo, o realiza na modalidade presencial, não pode exercer o teletrabalho nesses momentos. É possível, no entanto, a realização do teletrabalho parcial: horas em teletrabalho e horas presenciais (realizando o trabalho externo).

#### **9. O servidor em regime de teletrabalho integral pode residir em outro município ou estado da Federação?**

Sim. No entanto, em caso de necessidade, a chefia imediata pode solicitar a presença do participante nas dependências da entidade de lotação, sem que haja a contrapartida de pagamento de diárias e passagens. Essa convocação deverá respeitar o prazo de antecedência acordado com o participante por meio do TCR. O ato da convocação deverá ser expedido pela chefia da unidade execução e registrado no(s) canal(is) de comunicação definido(s) no TCR. Deve estabelecer o horário e o local para comparecimento previamente definido, prevendo o período em que o participante atuará presencialmente.

#### **10. Se estiver residindo em outra cidade e me convocarem para trabalhar presencialmente ou comparecer à reunião, o ônus fica por conta de quem?**

O ônus é do participante.

#### **11. Ao servidor que reside em município ou estado diferente do local de lotação, nos casos de convocação para comparecimento presencial na unidade de exercício, é devido o pagamento de diárias e passagens?**

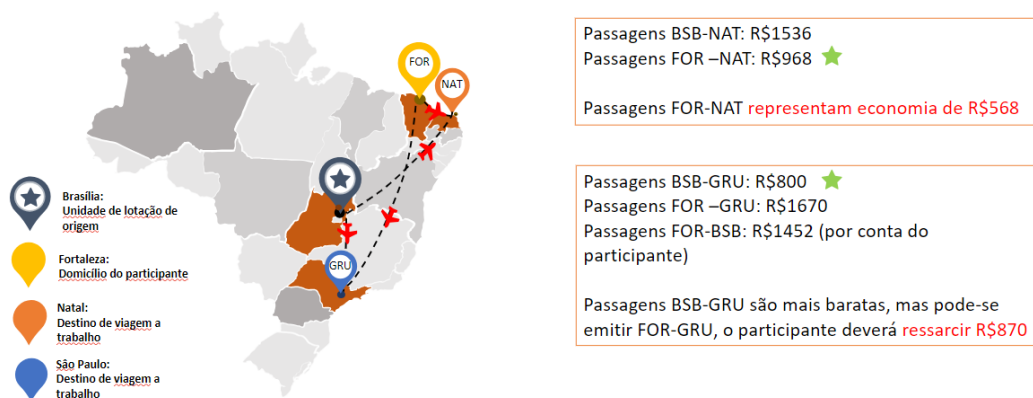
Não. Conforme disciplina o art. 13, parágrafo único do Decreto n. 11.072, de 2022, "o participante do PGD na modalidade teletrabalho que residir em localidade diversa da sede do órgão ou da entidade de exercício não fará jus a reembolso de qualquer natureza ou a diárias e passagens referentes às despesas decorrentes do comparecimento presencial à unidade de exercício."

Em casos de necessidade de viagem, deverá ser considerado o seguinte:

- A unidade de lotação do participante será o ponto utilizado como referência;
- A pedido do participante, a passagem poderá ser emitida a partir do local de domicílio;
- Caso a emissão da passagem a partir da unidade de lotação seja a opção mais econômica, o participante deverá ressarcir a diferença de valor entre as passagens.

Abaixo, é apresentada a ilustração dos pontos elencados acima:

### Regras do PGD – Passagens



**Exceção:** o custeio de diárias e passagens é responsabilidade do DNIT quando, por exemplo, o participante é convidado a assumir cargo de chefia em alguma Superintendência, a qual ficará responsável por custear o deslocamento.

### 12. O cálculo sobre passagem terrestre segue o mesmo raciocínio do cálculo de passagem aérea?

Sim. O cálculo de pagamento para deslocamento, tanto aéreo quanto terrestre, segue a mesma lógica.

### 13. Os custos com a mudança ficam a cargo da Autarquia ou do participante?

Em caso de mudança por vontade própria, o custo é do participante. Se a chefia decidir desligar o servidor, e ele precisar retornar à Unidade de lotação, deverá arcar com todos os custos.



#### **14. A chefia da unidade de execução é a chefia imediata?**

Depende. A chefia da unidade de execução é aquela responsável pela elaboração e execução do plano de entregas da unidade. Na maioria das vezes, esse papel se confunde com o da chefia imediata do participante.

Em situações especiais, no entanto, é possível que o plano de trabalho do participante seja elaborado com base no plano de entregas de uma unidade superior ao da sua chefia imediata. Nesse caso, as responsabilidades previstas no art. 25 da IN nº 24/23 serão compartilhadas entre eles (art. 25, parágrafo único, da IN nº 24/23).