



Publicado em: 30/04/2026 | Edição: 80 | Seção: 1 | Página: 261

Órgão: Ministério do Trabalho e Emprego/Gabinete do Ministro

Alterada pela [Portaria MTE nº 956, de 29 de maio de 2026](#)

Alterada pela [Portaria MTE nº 1.554, de 28 de agosto de 2026](#)

Este texto não substitui o publicado no Diário Oficial da União

PORTARIA MTE Nº 747, DE 29 DE ABRIL DE 2026

Estabelece os procedimentos gerais para instituição do Programa de Gestão e Desempenho - PGD no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego.

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso da atribuição que lhe confere o art. 3º do Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022, e tendo em vista o disposto no art. 5º da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 28 de julho de 2023, e no Processo nº 19958.205456/2025-40, resolve:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Esta Portaria estabelece orientações, critérios e procedimentos gerais aplicáveis ao Programa de Gestão e Desempenho - PGD no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, autorizado pela Portaria MTE nº 746, de 29 de abril de 2026.

§ 1º Os agentes públicos do Ministério do Trabalho e Emprego terão suas jornadas de trabalho executadas, em regra, por meio do PGD, observadas as restrições previstas no parágrafo único do art. 11 e no § 3º, do art. 15 desta Portaria.

§ 2º A gestão e o controle do PGD será realizada por meio de sistema informatizado de gestão do PGD, disponibilizado exclusivamente para essa finalidade.

§ 3º Não poderão ser realizadas no âmbito do PGD as atividades que impossibilitem a mensuração da efetividade e da qualidade das entregas.

Art. 2º O PGD no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego tem como objetivos:

I - promover a gestão orientada a resultados, baseada em evidências, com foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados pelo Ministério do Trabalho e Emprego, alinhada a seus macroprocessos de trabalho institucionalizados e objetivos estratégicos;

- II - estimular a cultura de planejamento institucional;
- III - otimizar os recursos públicos;
- IV - incentivar a cultura da inovação e gestão organizacional;
- V - fomentar a transformação digital;
- VI - atrair e reter talentos na força de trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego;
- VII - contribuir para a melhoria do dimensionamento da força de trabalho;
- VIII - aprimorar o desempenho institucional, das equipes e dos indivíduos;
- IX - promover a melhoria da saúde e da qualidade de vida no trabalho dos participantes; e
- X - contribuir para a sustentabilidade ambiental na administração pública federal.

Art. 3º Para os fins desta Portaria, considera-se:

I - programa de gestão e desempenho (PGD) - 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;

II - atividade - conjunto de ações, síncronas ou assíncronas, realizadas pelo participante que visam contribuir para as entregas de uma unidade de execução;

III - atividade assíncrona - aquela cuja execução se dá de maneira não simultânea entre o participante e terceiros, ou requeira exclusivamente o esforço do participante para sua consecução, podendo ser realizada com presença física ou não;

IV - atividade síncrona - aquela cuja execução se dá mediante interação simultânea do participante com terceiros, podendo ser realizada com presença física ou virtual;

V - carga horária disponível - o quantitativo de horas da jornada de trabalho do participante no período de vigência do plano de trabalho, descontando-se licenças e afastamentos legais, e somando-se eventuais compensações;

VI - demandante - aquele que solicita entregas da unidade de execução;

VII - destinatário - beneficiário ou usuário da entrega, podendo ser interno ou externo à organização;

VIII - entrega - produto ou serviço da unidade de execução, resultante da contribuição dos participantes;

IX - escritório digital - conjunto de ferramentas digitais definidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego para possibilitar a realização de atividades síncronas ou assíncronas;

X - participante do PGD - agente público previsto no art. 2º, §1º, do Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022, com status de participação no PGD cadastrado nos Sistemas Estruturantes de Gestão de Pessoal da Administração Pública Federal;

XI - plano de entregas da unidade - instrumento de gestão que tem por objetivo planejar as entregas da unidade de execução, contendo suas metas, prazos, demandantes e destinatários;

XII - plano de trabalho do participante - instrumento de gestão que tem por objetivo alocar o percentual da carga horária disponível no período às respectivas atividades

executadas pelo participante, de forma a contribuir direta ou indiretamente para a realização de entregas;

XIII - ponto de controle - reunião entre chefia e participante do PGD, com o objetivo de avaliar o andamento dos trabalhos, estabelecer metas e aumentar a integração entre os integrantes da equipe;

XIV - ponto Focal do PGD - representante da unidade instituidora que atua como facilitador do PGD, auxiliando os participantes, as chefias e os dirigentes na execução do ciclo regular do PGD.

XV - registro de comparecimento - registro sistêmico do respectivo código correspondente aos dias do trabalho presencial do participante do PGD, que poderá ser efetuado pelo servidor participante ou por sua chefia de exercício antes da homologação da frequência;

XVI - registro de frequência - também denominado controle de frequência e assiduidade, é o registro sistêmico dos horários de início e de término da jornada de trabalho e dos intervalos de refeição e descanso do servidor;

XVII - 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, inclusive as metas e responsabilidades atinentes ao programa;

XVIII - unidade de execução - qualquer unidade da estrutura administrativa que tenha plano de entregas pactuado.

XIX - unidade instituidora - é aquela unidade da estrutura organizacional do Ministério do Trabalho e Emprego que tenha publicado portaria de ato de instituição do PGD.

Art. 4º A participação em ações de desenvolvimento deverá estar alinhada com o Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP, de que trata o art. 19 da Portaria MTE nº 1.662, de 30 de setembro de 2025, e constar no plano de trabalho do participante.

CAPÍTULO II

DA GESTÃO DO PGD

Seção I

Da implementação do PGD

Art. 5º A implementação do PGD se dará por meio de Portaria das seguintes autoridades, após aprovação da Secretaria-Executiva:

I - dos Secretários, no âmbito dos órgãos específicos singulares;

II - do Chefe de Gabinete do Ministro, no âmbito dos órgãos de assistência direta e imediata ao Ministro; e

III - dos Superintendentes Regionais do Trabalho e Emprego, no âmbito das unidades descentralizadas da administração central.

§ 1º A Portaria de instituição do PGD conterá, no mínimo:

I - plano de metas da unidade;

II - os tipos de atividades que poderão ser incluídas no PGD, incluindo as atividades teletrabalháveis, assim entendidas como aquelas atividades passíveis de realização também em modo remoto, não apenas presencial;

III - as modalidades (presencial ou teletrabalho) e regimes de execução (integral e parcial);

IV - as vedações à participação, se houver;

V - o conteúdo mínimo do Termo de Ciência e Responsabilidade - TCR;

VI - o prazo de antecedência mínima para convocações presenciais; e

VII - o quantitativo de vagas expresso em percentual, por modalidade, em relação ao total de agentes públicos da unidade instituidora;

§ 2º A instituição do PGD poderá ser suspensa ou revogada pelas autoridades especificadas nos incisos do caput, por razões técnicas ou de conveniência e oportunidade, devidamente fundamentadas.

Seção II

Do Núcleo de Gestão, Monitoramento e Avaliação do PGD

Art. 6º Fica instituído o Núcleo de Gestão, Monitoramento e Avaliação do PGD, que atuará como instância de governança corporativa do Programa, responsável por auxiliar no monitoramento e na gestão dos planos de trabalho dos participantes e dos planos de entregas das unidades organizacionais, com vistas a assegurar a melhoria contínua da qualidade e da produtividade, podendo, ainda, propor aprimoramentos no sistema de gestão do PGD.

Art. 7º Compete ao Núcleo de Gestão, Monitoramento e Avaliação do PGD:

I - orientar os dirigentes das unidades instituidoras e as chefias de unidades de execução sobre os assuntos relativos ao PGD;

II - analisar sugestões, propor medidas ou minutas de atos normativos internos que visem à racionalização e à simplificação dos procedimentos relacionados ao PGD;

III - propor eventos e treinamentos relacionados ao PGD;

IV - sugerir o imperativo de presença física do Ministério do Trabalho e Emprego à disposição da sociedade;

V - consolidar o Relatório Anual de Acompanhamento do PGD, de que trata o art. 23, inciso I, da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 28 de julho de 2023, com base nas informações fornecidas pelas unidades, para apreciação da Secretaria-Executiva e posterior chancela do Ministro do Trabalho e Emprego;

VI - avaliar a suficiência e qualidade dos controles utilizados no programa;

VII - subsidiar gestores e dirigentes máximos para tomada de decisão em relação aos recursos, casos omissos e às dúvidas quanto à aplicação do PGD, quando não previstos em normas específicas;

VIII - estudar e propor indicadores e metodologia de avaliação da execução das atividades do PGD e das respectivas entregas pelas unidades;

IX - identificar necessidades de melhorias no PGD, bem como possíveis inconformidades no âmbito do programa, e repassá-las às instâncias competentes para providências;

X - promover reuniões e campanhas de conscientização com todas as unidades sobre boas práticas em PGD;

XI - acompanhar os relatórios e as avaliações das unidades executoras; e

XII - elaborar e aprovar seu regimento interno.

Art. 8º O Núcleo de Gestão, Monitoramento e Avaliação do PGD é composto por 7 (sete) membros, representantes das seguintes unidades:

I - 1 (um) da Secretaria-Executiva, que o presidirá;

II - 1 (um) da Assessoria Especial de Controle Interno, que o presidirá nas ausências do representante da Secretaria-Executiva;

III - 1 (um) da Coordenação-Geral de Desenvolvimento Institucional;

IV - 1 (um) da Diretoria de Gestão de Pessoas;

V - 1 (um) da Diretoria de Tecnologia da Informação;

VI - 1 (um) da Coordenação-Geral de Unidades Descentralizadas; e

VII - 1 (um) representante titular do Ministério do Trabalho e Emprego na Rede PGD.

§ 1º Cada representante terá um suplente, que o substituirá em suas ausências e impedimentos.

§ 2º Os representantes serão indicados pelos titulares das respectivas unidades e designados pelo Secretário-Executivo.

§ 3º A participação no Núcleo de Gestão, Monitoramento e Avaliação do PGD será considerada prestação de serviço público relevante, não remunerada.

§ 4º O Núcleo de Gestão, Monitoramento e Avaliação do PGD poderá convidar representantes de outras unidades do Ministério do Trabalho e Emprego ou especialistas de outros órgãos e entidades para participar das reuniões.

Art. 9º O Núcleo de Gestão, Monitoramento e Avaliação do PGD se reunirá, em caráter ordinário, a cada semestre e, em caráter extraordinário, mediante decisão de seu presidente ou da maioria de seus membros.

§ 1º As reuniões do Núcleo de Gestão, Monitoramento e Avaliação do PGD poderão ser presenciais, por videoconferência ou híbridas, conforme decisão de seu presidente.

§ 2º As reuniões serão convocadas por meio de mensagem eletrônica a ser enviada pelo presidente do Núcleo de Gestão, Monitoramento e Avaliação do PGD aos emails institucionais de seus membros, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

§ 3º O quórum de reunião do Núcleo de Gestão, Monitoramento e Avaliação do PGD é de maioria absoluta e o quórum de aprovação é de maioria simples.

Art. 10. A Diretoria de Gestão de Pessoas atuará como secretaria-executiva do Núcleo de Gestão, Monitoramento e Avaliação do PGD e prestará o apoio administrativo necessário para o desempenho de suas atividades.

Seção III

Da participação no PGD

Art. 11. Podem participar do PGD:

I - servidores públicos ocupantes de cargo efetivo;

II - servidores públicos ocupantes de cargo em comissão ou função de confiança, declarados em lei de livre nomeação e exoneração;

III - empregados públicos regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, em exercício na unidade;

IV - contratados temporários na forma da Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993;
e

V - estagiários, observando o disposto na Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008.

Parágrafo único. Os estagiários em exercício no Ministério do Trabalho e Emprego somente poderão participar do PGD na modalidade presencial.

Art. 12. O PGD compulsório, na modalidade presencial, ou ainda na adesão à modalidade de teletrabalho qualquer que seja o regime de execução requer pactuação entre o participante e a chefia da unidade de execução.

§ 1º A participação no PGD, qualquer que seja a modalidade e o regime de execução, não dispensa o controle e a homologação do registro de comparecimento do participante no Sistema Eletrônico de Frequência - SouGov, cabendo à chefia da unidade de exercício registrar no referido sistema os códigos de participação no PGD, bem como os casos de licenças e afastamentos relativos aos seus subordinados.

§ 2º A chefia da unidade de execução e o participante poderão repactuar, a qualquer momento, a modalidade, presencial ou teletrabalho, e o regime de execução, mediante ajuste no TCR, observado o art. 10 do Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022, e as hipóteses previstas nos § 1º, § 2º e § 3º do art. 10 da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 28 de julho de 2023.

§ 3º Os ocupantes de Cargo Comissionado Executivo (CCE), em qualquer nível, e de Função Comissionada Executiva (FCE) de nível 6 ou superior deverão participar do Programa de Gestão e Desempenho (PGD) exclusivamente na modalidade presencial, inclusive quando vinculados a unidades descentralizadas, com a devida pactuação de entregas.

§ 4º Poderão participar do Programa de Gestão e Desempenho (PGD), na modalidade de teletrabalho, em regime de execução parcial, os ocupantes de Funções Comissionadas Executivas (FCE) de nível 5 ou inferior.

§ 5º Os substitutos dos ocupantes de CCE e FCE, durante o exercício da substituição, submeter-se-ão às mesmas regras aplicáveis aos titulares dos respectivos cargos ou funções, observando-se o nível correspondente para fins de definição da modalidade de participação no PGD, mediante pactuação de entregas.

§ 6º No caso de impossibilidade da participação na modalidade de teletrabalho, a chefia da unidade de execução deve informar as justificativas ao pretendente do PGD, via Sistema Eletrônico de Informações - SEI/MTE.

§ 7º A existência de débito ou crédito em banco de horas, contabilizado antes da participação no PGD, deverá constar do TCR para que o participante possa compensar ou usufruir o equivalente em horas no prazo de até 6 (seis) meses contados do seu ingresso no PGD.

§ 8º No caso de usufruto de crédito de horas, o somatório dos percentuais previstos no art. 19, inciso II, da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 28

de julho de 2023, deverá ser inferior à carga horária ordinária do participante disponível para o período.

§ 9º A compensação de débito de horas deverá observar o disposto no art. 5º da Instrução Normativa Conjunta SGP-SRT-SEGES/MGI nº 52, de 21 de dezembro de 2023.

§ 10 Para as adesões ao teletrabalho no regime de execução parcial, deverá constar do TCR o cronograma especificando os dias da jornada presencial em local determinado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, devendo alterações pontuais ser acordadas previamente entre o participante e a chefia da unidade de execução.

§ 11 Os membros das carreiras da Advocacia-Geral da União em exercício no Ministério do Trabalho e Emprego poderão executar as modalidades e regimes de execução do PGD conforme regramento da Advocacia-Geral da União.

Seção IV

Do ciclo do PGD

Art. 13. O ciclo do PGD é composto pelas seguintes fases:

- I - elaboração do plano de entregas da unidade de execução;
- II - elaboração e pactuação dos planos de trabalho dos participantes;
- III - execução e monitoramento dos planos de trabalho dos participantes;
- IV - avaliação dos planos de trabalho dos participantes; e
- V - avaliação do plano de entregas da unidade de execução.

Parágrafo único. Todos os participantes do PGD deverão pactuar as entregas com avaliações periódicas.

CAPÍTULO III

DAS MODALIDADES E REGIMES DE EXECUÇÃO

Art. 14. São modalidades do PGD:

- I - presencial; ou
- II - teletrabalho.

§ 1º A modalidade de teletrabalho poderá ser realizada:

I - em regime de execução parcial, no qual parte da jornada de trabalho ocorre em locais a critério do participante e parte em local determinado pela Administração; ou

II - em regime de execução integral, no qual a totalidade da jornada de trabalho ocorre em local a critério do participante.

§ 2º Caberá aos chefes das unidades de exercício assegurar que a execução de atividades na modalidade de teletrabalho não acarretará:

- I - redução da capacidade operacional da unidade organizacional;
- II - dificuldade ou impossibilidade de atendimento ao público interno e externo; e
- III - comprometimento das atividades para as quais seja necessária a presença física na unidade ou fora dela.

Art. 15. Serão observados, na forma do disposto no art. 6º, inciso III, da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 28 de julho de 2023, os seguintes quantitativos máximos de vagas, por modalidade, em relação aos agentes públicos da unidade instituidora:

I - até 100% (cem por cento) na modalidade presencial; e

II - até 100% (cem por cento) na modalidade de teletrabalho em regime de execução parcial.

§ 1º Em cada unidade executora deverá ser observado o comparecimento de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) dos participantes em exercício, diariamente, podendo esse percentual ser flexibilizado mediante justificativa devidamente fundamentada pela chefia da unidade no TCR.

§ 2º A aferição do cumprimento dos percentuais de que trata o caput será realizada semestralmente pelo Núcleo de Gestão, Monitoramento e Avaliação do PGD, que apoiará o processo de tomada de decisão das chefias das unidades no sentido de observar os quantitativos estabelecidos.

§ 3º Nos termos do art. 10, § 2º e § 3º, da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 28 de julho de 2023, é vedada a adesão ao teletrabalho, independentemente do regime de execução, aos seguintes agentes públicos em exercício no Ministério do Trabalho e Emprego:

I - que ainda não tenham cumprido 1 (um) ano de estágio probatório; ou

II - quando se movimentarem entre órgãos ou entidades, os agentes públicos só poderão ser selecionados para a modalidade de teletrabalho 6 (seis) meses após o início do exercício no órgão ou entidades de destino, independentemente da modalidade em que se encontrava antes da movimentação.

§ 4º A restrição prevista nos incisos I e II do § 3º deste artigo poderá ser afastada para os participantes enquadrados nas seguintes hipóteses:

I - com deficiência;

II - que possuam dependente com deficiência;

III - idosas;

IV - acometidas de moléstia profissional, tuberculose ativa, alienação mental, esclerose múltipla, neoplasia maligna, cegueira, hanseníase, paralisia irreversível e incapacitante, cardiopatia grave, doença de Parkinson, espondiloartrose anquilosante, nefropatia grave, hepatopatia grave, estados avançados da doença de Paget (osteíte deformante), contaminação por radiação, ou síndrome da imunodeficiência adquirida;

V - gestantes;

VI - lactantes de filha ou filho de até dois anos de idade; e

VII - contratadas por tempo determinado nos termos da Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993.

§ 5º O disposto no inciso II do § 3º deste artigo poderá ser dispensado nas hipóteses previstas na Instrução Normativa Conjunta SEGES/SRT/SGP/MGI nº 137, de 8 de abril de 2026, nos seguintes casos:

I - movimentação de agentes públicos para compor Conselhos e Colegiados;

II - movimentação de agentes públicos entre órgãos, entidades ou empresas públicas que possuam entre si acordo de cooperação administrativa, para fins de atendimento ao disposto no respectivo acordo;

III - movimentação de agentes públicos com a finalidade de dar cumprimento a decisão judicial ou determinação de órgãos de controle;

IV - movimentação de agentes públicos para órgão prestador do Centro de Serviços Compartilhados - ColaboraGov, para atuação nos serviços de suporte administrativo do modelo centralizado;

V - retorno de servidor público ao seu órgão ou entidade de origem.

§ 6º Caberá às unidades instituidoras fazer cumprir os percentuais de que trata o caput e o § 1º.

§ 7º A definição da modalidade e do regime de execução do PGD não gera direito adquirido ao participante.

Seção I

Do teletrabalho em regime de execução parcial

Art. 16. Os planos de trabalho serão executados na modalidade presencial, podendo, a critério da chefia da unidade de execução do participante e observado o disposto no art. 14, § 2º, haver adesão à modalidade de teletrabalho em regime de execução parcial.

§ 1º No caso de pactuação de teletrabalho em regime de execução parcial, o TCR deverá prever a frequência com que o participante comparecerá aos locais definidos pela chefia, de forma que o comparecimento presencial deverá ser de, no mínimo, 2 (duas) vezes na semana.

§ 2º A necessidade de execução de atividades presenciais poderá ser atendida por rodízio entre os integrantes da unidade, por meio de regime de plantão presencial ou medida semelhante, a qual deverá ser definida pela chefia da unidade de exercício.

§ 3º As alterações nas condições firmadas no TCR ensejam a pactuação de um novo termo.

Art. 17. Os servidores públicos em estágio probatório podem ser selecionados para participar do Programa de Gestão e Desempenho - PGD, desde que, durante o primeiro ano do estágio probatório, sejam acompanhados presencialmente pela chefia imediata, sendo vedada sua seleção para a modalidade de teletrabalho, em regime de execução integral ou parcial.

§ 1º No caso dos servidores em estágio probatório, a chefia imediata deverá estabelecer rotinas específicas de acompanhamento presencial, com vistas à avaliação dos critérios previstos no art. 20 da Lei nº 8.112, de 1990.

§ 2º Excepcionalmente e mediante justificativa, o acompanhamento presencial do participante durante o primeiro ano do estágio probatório poderá ser realizado por outro servidor que não a sua chefia imediata, desde que pertencente à mesma unidade e formalmente designado pelo dirigente da unidade instituidora, conforme disposto no art. 9º, § 2º, da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGP-SRT/MGI nº 21, de 2024.

Seção II

Do teletrabalho em regime de execução integral

Subseção I

Do teletrabalho integral no território nacional

Art. 18. A modalidade de teletrabalho em regime de execução integral no território nacional poderá, em caráter excepcional, ser autorizada pela Secretaria-Executiva, observado, quando cabível, o disposto no art. 14, § 2º desta Portaria.

§ 1º A autorização de que trata o caput disporá sobre a conveniência e a oportunidade da concessão de teletrabalho em regime de execução integral, a capacidade de gestão do participante e as providências a serem adotadas em caso de descumprimento dos planos de trabalho.

§ 2º Ficam reenquadrados, na modalidade de teletrabalho em regime de execução integral, os participantes que tiveram formalmente concedida, anteriormente à publicação desta Portaria, a alteração provisória da unidade de domicílio, com residência no território nacional, até o termo final ou a revogação de sua autorização.

§ 3º É vedada a adesão ao teletrabalho em regime de execução integral aos agentes públicos no Ministério do Trabalho e Emprego:

I - que tenham incorrido em falta disciplinar, apurada mediante procedimento de sindicância ou processo administrativo disciplinar cujo relatório final, aprovado pela autoridade competente, tenha concluído pela sua responsabilidade, nos 2 (dois) anos anteriores à data de solicitação para ingresso no teletrabalho em regime integral;

II - que tenham celebrado Termo de Ajustamento de Conduta, conforme o disposto na Portaria Normativa CGU nº 27, de 11 de outubro de 2022, nos 6 (seis) meses anteriores à data de solicitação para ingresso no teletrabalho em regime integral; e

III - servidores que tenham alcançado resultado inferior a 80% (oitenta por cento) na última Avaliação de Desempenho Individual.

§ 4º Será assegurado teletrabalho integral aos:

I - agentes públicos que estiverem em exercício na Diretoria de Tecnologia da Informação; e

II - agentes públicos que, em casos excepcionais devidamente fundamentados, atendido o interesse da Administração, atuam em projetos específicos e por tempo determinado, mantendo sua lotação e exercício na unidade de origem.

Art. 19. A modalidade de teletrabalho poderá ser autorizada, prioritariamente, nas seguintes hipóteses:

I - pessoa com mobilidade reduzida, com problema grave de saúde ou com deficiência, na forma prevista pela Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, e pela Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000;

II - gestantes, durante o período da gestação, desde que corra risco gestacional acompanhado de laudo médico;

III - lactantes, no prazo máximo de 2 (dois) anos da data do nascimento da criança, mediante comprovação devidamente registrada em processo eletrônico por meio de apresentação de atestado médico a cada 3 (três) meses;

IV - idosos;

V - estágio de convivência a que se refere o art. 46 da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990, pelo respectivo prazo, observada a duração máxima de 3 (três) meses;

VI - em caso de concessão judicial de guarda, tutela ou curatela pelo prazo de 3 (três) meses, contado da publicação da decisão;

VII - pessoas responsáveis pelos cuidados a pessoa com mobilidade reduzida, com problema grave de saúde ou com deficiência, incluindo-se a pessoa com Transtorno do Espectro Autista, ou a pessoa idosa com necessidade de acompanhamento contínuo, mediante comprovação por laudos médicos e outros documentos que demonstrem a atividade de cuidado, a serem apresentados em procedimento específico, mediante reavaliação semestral;

VIII - mulheres, e homens que estejam em relação homoafetiva, em situação de violência doméstica e familiar.

IX - acometidos de moléstia profissional, tuberculose ativa, esclerose múltipla, neoplasia maligna, hanseníase, cardiopatia grave, doença de Parkinson, espondiloartrose anquilosante, nefropatia grave, hepatopatia grave, estados avançados da doença de Paget (osteíte deformante), esclerose lateral amiotrófica, atrofia muscular espinhal, contaminação por radiação, ou síndrome da imunodeficiência adquirida, mediante apresentação de laudo, com reavaliação anual;

X - pessoas com filho, enteado ou menor sob guarda, com até 2 (dois) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias de idade; e

XI - contratadas por tempo determinado nos termos da Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993.

Subseção II

Do teletrabalho integral no exterior

Art. 20. É vedado o teletrabalho integral no exterior, salvo o disposto no art. 12 do Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022.

Subseção III

Da convocação para comparecimento presencial

Art. 21. A chefia da unidade de execução poderá convocar, a qualquer tempo, os agentes públicos em teletrabalho para comparecimento presencial, em horário de funcionamento do Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 1º O ato da convocação de que trata o caput:

I - será expedido pela chefia da unidade de execução com antecedência de:

a) no mínimo 24 (vinte e quatro) horas para os participantes em teletrabalho residentes na unidade de exercício;

b) no mínimo 5 (cinco) dias para os participantes em teletrabalho residentes em localidade diversa da unidade de exercício, devidamente registrada no TCR;

c) no mínimo 30 (trinta) dias para os participantes em teletrabalho no exterior.

II - será efetuado e registrado no(s) canal(is) de comunicação definido(s) no TCR;

III - estabelecerá o horário e o local para comparecimento; e

IV - deverá prever o período em que o participante atuará presencialmente.

§ 2º O ato previsto no caput poderá ser emitido por meio dos canais oficiais listados no TCR.

§ 3º Na impossibilidade de apresentação presencial dentro do prazo, o servidor deverá informar de imediato a chefia da unidade de execução, e pactuar uma nova data, desde que atenda o interesse fundamentado da administração.

§ 4º O participante do PGD na modalidade de teletrabalho que residir em localidade diversa da unidade de exercício não fará jus a reembolso de qualquer natureza ou a diárias e passagens referentes às despesas decorrentes do comparecimento presencial de que trata o caput.

§ 5º O não comparecimento do participante, caso não justificado, poderá ser considerada falta não justificada, podendo gerar a revogação da autorização do teletrabalho integral ou parcial e acarretar desconto financeiro na remuneração, observado o disposto no art. 44 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Art. 22. A fim de possibilitar a convocação de comparecimento presencial, fica o participante obrigado a manter seus dados atualizados no TCR.

Subseção IV

Da revogação da autorização de teletrabalho integral

Art. 23. A autoridade que tiver autorizado o teletrabalho em regime de execução integral prevista no art. 18 desta Portaria poderá revogar sua decisão, no interesse da Administração.

§ 1º Quando da revogação prevista no caput, será fixado tempo suficiente para o deslocamento do participante, observado o prazo de até 30 (trinta) dias para o participante do teletrabalho em regime de execução integral em território nacional.

§ 2º O participante do PGD manterá a execução das atividades estabelecidas em seu plano de trabalho até o retorno efetivo à atividade presencial ou ao teletrabalho em regime de execução parcial.

§ 3º Todos os custos decorrentes do ato de revogação da autorização concedida serão de responsabilidade do participante, sem direito à indenização pela Administração.

§ 4º Em caso de reincidência no não cumprimento das metas da unidade de execução, haverá a revogação do teletrabalho integral, podendo ocorrer o reingresso após período mínimo de 6 (seis) meses, sem prejuízo de eventual desligamento do programa e do desconto pertinente.

§ 5º A reincidência será observada pelo período máximo de 12 (doze) meses após o reingresso.

Seção III

Da viagem a serviço do participante em teletrabalho

Art. 24. Nos deslocamentos em caráter eventual ou transitório ocorridos no interesse da administração para localidade diversa da unidade de exercício do agente público, o participante do PGD fará jus a diárias e passagens e será utilizado como ponto de referência:

I - a localidade a partir da qual exercer as suas funções remotamente; ou

II - caso implique menor despesa para a administração pública federal, o endereço da unidade de exercício do participante.

Parágrafo único. O participante do PGD na modalidade de teletrabalho que residir em localidade diversa da unidade 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.

Seção IV

Do apoio logístico

Art. 25. Todas as unidades do Ministério do Trabalho e Emprego, independentemente de sua localização geográfica, deverão colaborar entre si para a consecução das finalidades institucionais, com a máxima integração organizacional, para fins de assegurar o apoio logístico necessário para o cumprimento do disposto nesta Portaria.

CAPÍTULO IV

DAS ATRIBUIÇÕES E RESPONSABILIDADES

Seção I

Das responsabilidades do participante em PGD

Art. 26. Todos os participantes do PGD devem zelar pela imagem institucional, pela efetividade de suas ações, pela eficiência e economicidade de seus esforços, pela eficácia e qualidade de seus resultados e pelos preceitos legais e morais de seu encargo público, além de cumprir o Código de Conduta Profissional do Servidor do Ministério do Trabalho e Emprego, aprovado pela Portaria MTE nº 1.283, de 30 de julho de 2024, e os deveres e proibições previstos na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Art. 27. São atribuições e responsabilidades do participante em PGD, sem prejuízo daquelas previstas no Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022, e na Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 28 de julho de 2023:

I - desenvolver as atividades definidas em seu plano de trabalho na forma e nos prazos estabelecidos, em observância ao TCR, que não poderão ser atribuídas a terceiros, bem como atualizar as informações, registrando as intercorrências, em sistema eletrônico que permita seu acompanhamento;

II - dispor de infraestruturas físicas, tecnológicas, de comunicação e de segurança da informação adequadas à execução dos planos de trabalho em PGD, quando em regime de teletrabalho;

III - permanecer disponível, para contato, no período definido pela chefia da unidade de execução e observado o horário de funcionamento do órgão, para:

a) manter-se acessível aos contatos por telefone, e-mail, plataforma on-line ou qualquer outra forma de comunicação;

b) responder às comunicações recebidas pelo chefe da unidade de execução em até 1 (uma) hora, durante o horário de funcionamento do órgão, com retorno que caracterize a confirmação de recebimento e a disponibilidade para atendimento, independentemente da conclusão da demanda, excetuando-se os casos devidamente justificáveis ou motivo de força maior, além dos excludentes previstos em lei;

c) interagir junto à equipe; e

d) atender aos clientes-usuários da unidade de exercício;

IV - manter endereço de residência e número de contato telefônico atualizados e disponibilizados no Sistema de Gestão de Pessoas do Governo Federal e nos sistemas eletrônicos de gestão de PGD;

V - assegurar a plena utilização de todos os recursos materiais, tecnológicos e de infraestrutura disponibilizados pelo Ministério do Trabalho e Emprego, especialmente o e-mail institucional e a plataforma de comunicação e colaboração on-line, participando dos pontos de controle periódicos definidos pela chefia da unidade de exercício, a fim de demonstrar a evolução das ações desempenhadas;

VI - participar de reuniões e atividades síncronas utilizando os recursos tecnológicos disponíveis, mantendo preferencialmente a câmera ligada, de modo a favorecer a interação e a comunicação, ressalvadas situações técnicas ou devidamente justificadas;

VII - estar disponível para ser contatado no horário de funcionamento do órgão, pelos meios de comunicação definidos em TCR, exceto se acordado de forma distinta com a chefia da unidade de execução; e

VIII - informar à chefia da unidade de execução as atividades realizadas, a ocorrência de afastamentos, licenças e outros impedimentos, bem como eventual dificuldade, dúvida ou informação que possa atrasar ou prejudicar a realização dos trabalhos.

§ 1º Com relação ao contato telefônico a que se refere o inciso IV do caput, o participante deve disponibilizar número de telefone pessoal, fixo ou móvel, de livre divulgação no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 2º O participante deve informar as licenças e afastamentos legais, assim como as intercorrências que afetaram o que foi inicialmente pactuado, devendo estas últimas serem justificadas.

§ 3º Eventual alteração de domicílio residencial do participante da modalidade de teletrabalho regime de execução integral ou parcial deverá ser comunicada à chefia da unidade de execução e exercício, via processo eletrônico.

§ 4º A alteração do domicílio no interesse do participante não gerará direito à ajuda de custos ou reembolso de despesas decorrentes da mudança, tampouco dará direito a período de trânsito.

§ 5º O participante na modalidade de teletrabalho não poderá justificar a alteração do domicílio como impedimento para o atendimento de convocação presencial.

§ 6º A participação do servidor em PGD não desobriga o cumprimento da carga horária de trabalho definida em lei referente ao cargo efetivo ocupado.

§ 7º O regime de banco de horas de que tratam os art. 23 a art. 29 da Instrução Normativa MPDG nº 2, de 12 de setembro de 2018, é vedado aos participantes do PGD.

Seção II

Das responsabilidades da chefia da unidade de execução

Art. 28. São atribuições e responsabilidades da chefia da unidade de execução:

I - elaborar e acompanhar a execução do plano de entregas da respectiva unidade;

II - gerenciar as atividades desenvolvidas na unidade de execução e os respectivos planos de trabalho de sua equipe;

III - monitorar os indicadores do PGD sob sua responsabilidade, mantendo seu superior hierárquico ciente dos serviços desempenhados e eventuais dificuldades enfrentadas;

IV - planejar e acompanhar a execução do PGD em sua área de competência, em conformidade com as diretrizes estabelecidas nesta Portaria;

V - fornecer dados e informações sobre a gestão do PGD de sua unidade de execução, quando requerido por superior hierárquico ou pela unidade instituidora;

VI - analisar os resultados do PGD e os impactos no plano de entregas de sua unidade de execução;

VII - acompanhar e avaliar, no sistema eletrônico de gestão do PGD, os planos de trabalho de sua equipe, em relação às atividades que lhe competirem, e, quando for o caso, os planos de entregas das unidades sob sua subordinação;

VIII - promover a integração e o engajamento dos membros da equipe em todas as modalidades e regimes adotados;

IX - decidir, em conjunto com a chefia da unidade instituidora, pela manutenção ou alteração do regime de teletrabalho dos participantes da sua respectiva unidade, observados os limites definidos nesta Portaria.

§ 1º A chefia da unidade de execução do servidor deverá adotar mecanismos que garantam o controle das atividades executadas sob sua gestão no PGD, em especial quanto às rotinas de acompanhamento de atividades, avaliação de desempenho e outros previstos nesta Portaria.

§ 2º Cabe à chefia da unidade de execução verificar a estrutura física e tecnológica operacional para o funcionamento do sistema PGD na respectiva unidade, sendo responsável pela promoção das condições necessárias para o desenvolvimento das atividades.

§ 3º O acompanhamento das atividades do servidor em PGD deverá ser realizado pela chefia da unidade de execução através de pontos de controle quinzenais, tendo como escopo a verificação da execução das atividades pactuadas no plano de trabalho para o período.

§ 4º A fim de observar o disposto no § 3º, as análises realizadas nos pontos de controle deverão ser registradas e disponibilizadas para eventuais consultas dos órgãos de controle.

§ 5º Quando necessário, as atribuições e responsabilidades da chefia da unidade de exercício também poderão ser realizadas por seus superiores hierárquicos ou equivalentes.

Seção III

Do plano de entregas da unidade

Art. 29. O plano de entregas da unidade de execução é o instrumento que regula as entregas a serem executadas pelos servidores em sua área de atuação.

§ 1º As entregas serão definidas pelos responsáveis das unidades do Ministério do Trabalho e Emprego, e conterão, no mínimo:

I - as atividades a serem desempenhadas, incluindo as principais tarefas, se for o caso;

II - a indicação da modalidade de execução da atividade; e

III - a indicação dos produtos ou entregas a serem gerados por atividade.

§ 2º A previsão de teletrabalho para determinadas atividades do plano de entregas da unidade não vincula a necessidade da sua realização nesta modalidade, cabendo à chefia da unidade de execução delimitar o regime de execução no plano de trabalho.

§ 3º Poderão ser realizadas, a qualquer tempo, alterações parciais ou totais do plano de entregas da unidade de execução.

§ 4º O plano de entregas das unidades deverá ser disponibilizado em ambiente próprio de divulgação do Ministério do Trabalho e Emprego relacionado à gestão de conhecimento.

Art. 30. O plano de entregas das unidades do Ministério do Trabalho e Emprego, nos termos do art. 3º, inciso XV, da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 28 de julho de 2023, conterá os projetos e as ações continuadas relativos às respectivas unidades.

§ 1º Os planos de entregas serão criados pelas chefias da respectiva unidade de execução, ocupantes de CCE ou FCE, em sistema próprio disponibilizado, contemplando todas as ações previstas para o período do ciclo e deverá ser aprovado pelo nível hierárquico superior da unidade de execução.

§ 2º Caberá ao responsável da unidade de execução de que trata o § 1º deste artigo definir as ações sempre relacionadas com os objetivos estratégicos, resultados-chave, projetos e atividades continuadas.

§ 3º O plano de entregas da unidade de execução deverá ser revisto semestralmente ou conforme decisão do responsável da unidade de que trata o § 1º deste artigo.

§ 4º Fica facultada a avaliação do plano de entregas das unidades instituidoras, nos termos do art. 22, § 2º, da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 28 de julho de 2023.

§ 5º O registro de execução do plano de entregas deverá ocorrer em até 30 (trinta) dias após o fim da vigência do plano de entregas.

§ 6º A avaliação do plano de entregas da unidade de execução deverá ocorrer em até 30 (trinta) dias após o registro de execução do plano de entregas, considerando:

- I - a qualidade das entregas;
- II - o alcance das metas;
- III - o cumprimento dos prazos; e
- IV - as justificativas nos casos de descumprimento de metas e atrasos.

Art. 31. Caso haja inclusão ou exclusão de ações no plano de entregas durante sua execução, o superior hierárquico de que trata o art. 30, § 1º deverá realizar nova aprovação.

Seção IV

Da elaboração e da pactuação do plano de trabalho do participante com atividades em mais de uma unidade

Art. 32. O plano de trabalho do participante será elaborado em conformidade com o plano de entregas da unidade e pactuado entre o participante e a chefia da unidade de execução, e conterá:

- I - a data de início e de término, com prazo de duração mensal;
- II - as atividades pactuadas, com os respectivos prazos de execução e eventuais informações complementares destinadas à realização dos trabalhos:
 - a) vinculados a entregas da própria unidade;

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

c) vinculados a entregas de outras unidades, órgãos ou entidades diversas;

III - a indicação da modalidade de execução, se presencial ou em teletrabalho; e

IV - as eventuais alterações do plano de trabalho, quando houver, contendo os motivos que as ensejaram.

§ 1º Quando houver alteração da unidade de exercício, o participante deverá observar o prazo previsto no inciso I do caput.

§ 2º O somatório do percentual das atividades previstas no inciso II do caput corresponderá à carga horária disponível para o período.

§ 3º A situação prevista na alínea "c" do inciso II do caput:

I - não configura alteração da unidade de exercício do participante;

II - é possível ser utilizada para a realização de projetos específicos por tempo determinado.

§ 4º Excepcionalmente, o plano de trabalho poderá conter atividades esporádicas ou não previstas no plano de entregas da unidade, podendo estas serem computadas para fins de cumprimento das metas de desempenho, desde que não ultrapassem 30% (trinta por cento) da jornada mensal.

§ 5º O plano de trabalho poderá ser alterado, motivadamente, quando da alteração do plano de entregas da unidade, e sempre que for necessária:

I - a inserção de nova atividade com impacto na execução das anteriormente planejadas;

II - o remanejamento de atividades entre os servidores para otimização dos resultados da área;

III - a correção de erro nas previsões definidas inicialmente no plano de trabalho;

IV - ajuste decorrente de fatores supervenientes que venham a impactar a execução do plano; e

V - quando as atividades esporádicas ou não previstas ultrapassem 30% (trinta por cento) da jornada mensal.

§ 6º A chefia da unidade instituidora poderá dispensar da pactuação de plano de trabalho os agentes públicos ocupantes de cargos de chefia, dispensados de controle de frequência nos termos do art. 6º, § 7º, do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995, desde que exerçam função de chefia de unidade de execução.

Art. 33. As ausências de que trata o art. 13 da Instrução Normativa MPDG nº 2, de 12 de setembro de 2018, não se aplicam para a redução da carga horária disponível no plano de trabalho, nem para a dilação dos prazos pactuados, aos participantes do PGD nas modalidades de teletrabalho em regime de execução integral e em regime de execução parcial, na jornada de trabalho que ocorre em locais a critério do participante.

Art. 34. Desde que previamente pactuado, os participantes do PGD e respectivas chefias poderão reservar percentual da sua carga horária disponível mensal para participar de ações de desenvolvimento, preferencialmente relacionadas ao PGD, ou àquelas previstas no

Plano de Desenvolvimento de Pessoas, de que trata o art. 19 da Portaria MTE nº 1.662, de 30 de setembro de 2025.

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

Art. 35. O plano de trabalho poderá abranger, além da unidade de exercício do participante, outras unidades, mediante prévia autorização da chefia da unidade de exercício.

Seção V

Da execução e monitoramento do plano de trabalho do participante

Art. 36. O plano de trabalho do participante será monitorado pela chefia da unidade de execução, podendo haver ajustes e repactuações a qualquer momento.

Parágrafo único. A critério da chefia da unidade de execução, o TCR poderá ser ajustado para atender às condições necessárias à melhor execução do plano de trabalho, nos termos do art. 15 da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 28 de julho de 2023.

Art. 37. Durante a execução do plano de trabalho, o participante registrará:

I - a descrição dos trabalhos realizados; e

II - as intercorrências que afetaram o que foi inicialmente pactuado, mediante justificativa.

Parágrafo único. O registro de que trata o caput será realizado observando o prazo de até 10 (dez) dias úteis, quando o plano de trabalho tiver duração mensal.

Seção VI

Da avaliação da execução do plano de trabalho do participante

Art. 38. A chefia da unidade de execução avaliará a execução do plano de trabalho do participante, considerando a realização dos trabalhos conforme pactuado e o cumprimento do TCR, bem como as demais condições estabelecidas no art. 21 da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 28 de julho de 2023.

§ 1º A avaliação da execução do plano de trabalho deverá observar se a entrega foi realizada com a qualidade esperada e na quantidade pactuada, dentro do prazo estipulado.

§ 2º O resultado da avaliação deverá ser registrado em sistema informatizado de gestão do PGD.

§ 3º Em caso de impossibilidade de cumprimento do disposto no § 2º, a chefia da unidade de execução deverá instruir processo eletrônico e comunicar o participante via e-mail institucional, ou outro meio previamente acordado.

§ 4º A avaliação da execução do plano de trabalho do participante no âmbito do PGD poderá subsidiar todos os processos de gestão de desempenho a que esteja submetido, observada a legislação pertinente, no que couber.

Art. 39. A qualidade da entrega deve ser avaliada conforme os conhecimentos, as habilidades e o comprometimento do participante, considerando, no mínimo:

I - o domínio de técnicas de redação e do idioma;

- II - conhecimento de métodos e técnicas;
- III - conhecimento das ferramentas tecnológicas;
- IV - comprometimento e trabalho em equipe;
- V - cumprimento das normas e procedimentos; e
- VI - tratamento das pessoas com urbanidade.

§ 1º A avaliação final deverá considerar as métricas qualitativas e quantitativas.

§ 2º Será considerado, além do disposto no caput, como forma de qualidade da entrega, o atendimento aos critérios informados no TCR.

Art. 40. A chefia da unidade de execução avaliará a execução do plano de trabalho do participante, em até 20 (vinte) dias após a data limite do registro feito pelo participante, considerando:

- I - a realização dos trabalhos conforme pactuado;
- II - os critérios para avaliação das contribuições previamente definidos;
- III - o cumprimento do TCR; e
- IV - as intercorrências registradas pelo participante ao longo da execução do plano de trabalho.

§ 1º A avaliação de que trata o caput considerará a seguinte escala:

- I - excepcional: plano de trabalho executado muito acima do esperado;
- II - alto desempenho: plano de trabalho executado acima do esperado;
- III - adequado: plano de trabalho executado dentro do esperado;
- IV - inadequado: plano de trabalho executado abaixo do esperado ou parcialmente executado; e
- V - não executado: plano de trabalho integralmente não executado.

§ 2º Os participantes serão notificados das avaliações recebidas.

§ 3º Nos casos dos incisos I, II, IV e V do § 1º, as avaliações deverão ser devidamente justificadas pela chefia da unidade de execução.

§ 4º No caso de avaliações classificadas nos incisos IV e V do § 1º, o participante poderá recorrer, apresentando justificativas no prazo de 10 (dez) dias, contados da notificação.

§ 5º Na hipótese do § 4º, a chefia da unidade de execução poderá, em até 10 (dez) dias:

- I - acatar as justificativas do participante, ajustando a avaliação inicial; ou
- II - manifestar-se quanto ao não acatamento das justificativas apresentadas.

§ 6º As ações previstas nos §§ 2º a 5º deverão ser registradas em sistema informatizado de gestão do PGD.

§ 7º Independentemente do resultado da avaliação da execução do plano de trabalho, a chefia da unidade de execução estimulará o aprimoramento do desempenho do participante, realizando acompanhamento periódico e propondo ações de desenvolvimento.

Art. 41. Caberá desconto na remuneração do agente público nos seguintes casos:

I - plano de trabalho avaliado como inadequado por inexecução, parcial ou integral, cuja justificativa não foi apresentada ou não foi acatada pela chefia da unidade de exercício ou de envolvimento, nos termos do art. 21, § 5º, inciso II, da Instrução Normativa Conjunta SEGES- SGPRT/ MGI nº 24, de 28 de julho de 2023; ou

II - não compensação, parcial ou integral, da carga horária prevista, nos termos do art. 5º da Instrução Normativa Conjunta SGP-SRT-SEGES/MGI nº 52, de 21 de dezembro de 2023.

Parágrafo único. O desconto considerará a distribuição percentual de que dispõe o art. 19, caput, inciso II, da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 28 de julho de 2023, e corresponderá à carga horária das atividades não executadas, parcial ou integralmente, no caso dos incisos I e II do caput.

CAPÍTULO V

DOS DIREITOS

Seção I

Auxílio-transporte

Art. 42. O participante do PGD somente fará jus ao auxílio-transporte integral, se aderente à modalidade presencial, e ao auxílio-transporte proporcional referente exclusivamente aos dias trabalhados presencialmente, se aderente à modalidade de teletrabalho parcial ou nos casos em que houver deslocamentos eventuais da residência para o local de trabalho e vice-versa, nos termos da Instrução Normativa SRT/MGI nº 71, de 19 de fevereiro de 2025.

Seção II

Adicional noturno

Art. 43. Não será devido o pagamento de adicional noturno aos participantes do PGD.

§ 1º O disposto no caput não se aplica aos casos em que for comprovada a atividade, ainda que remota, prestada em horário compreendido entre 22 (vinte e duas) horas de um dia e 5 (cinco) horas do dia seguinte, desde que haja necessidade comprovada da administração pública federal e autorização concedida por sua chefia da unidade de execução.

§ 2º O pagamento do adicional noturno somente será processado após declaração da chefia da unidade de execução que ateste a realização da atividade na forma deste artigo e que especifique o participante, os horários e os dias em que houve execução de trabalho no período noturno, nos termos do disposto no art. 9º da Instrução Normativa Conjunta SGP-SRT-SEGES/MGI nº 52, de 21 de dezembro de 2023.

Seção III

Indenização por exercício nas unidades situadas em localidades estratégicas

Art. 44. A indenização de que trata a Lei nº 12.855, de 2 de setembro de 2013, será devida aos participantes do PGD nos dias em que for comprovada a presença nas delegacias, postos ou unidades situadas em localidades estratégicas, vinculadas à prevenção, ao controle, à fiscalização e à repressão dos delitos transfronteiriços.

Seção IV

Saúde e segurança do trabalho

Art. 45. A unidade instituidora deverá instruir o participante do PGD que aderir à modalidade de teletrabalho quanto à necessidade de observância das normas de saúde e segurança do trabalho.

Seção V

Acumulação de cargos, empregos e funções públicas

Art. 46. Nas hipóteses em que a Constituição admite a acumulação de cargos públicos, caberá ao participante demonstrar a ausência de prejuízo:

I - no cumprimento integral do plano de trabalho; e

II - na disponibilidade para:

- a) comparecer a local determinado pela administração, quando for o caso;
- b) manter contato com a chefia da unidade de execução e com terceiros; e
- c) realizar atividades síncronas.

CAPÍTULO VI

DO DESLIGAMENTO DO PARTICIPANTE

Art. 47. Compete à chefia da unidade de execução o desligamento do participante do PGD nas seguintes hipóteses:

I - no interesse da administração, por razão de conveniência ou necessidade, devidamente justificada;

II - em virtude de alteração da unidade de exercício;

III - se o PGD for revogado ou suspenso;

IV - descumprimento da obrigatoriedade prevista no art. 21; e

V - por descumprimento de obrigação pactuada, de responsabilidades ou das demais regras nos termos do art. 48, mediante notificação, via processo eletrônico SEI, devidamente justificada.

§ 1º O participante deverá retornar ao controle de frequência, no prazo de 30 (trinta) dias, contados a partir do ato que lhe deu causa.

§ 2º O prazo previsto no § 1º poderá ser reduzido mediante apresentação de justificativa da unidade instituidora.

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

§ 4º A autoridade competente poderá promover a abertura de processo administrativo disciplinar para apuração de responsabilidade, respeitando contraditório e a ampla de defesa quando da ocorrência do previsto no inciso V do caput.

Art. 48. Considera-se descumprimento do regime do PGD:

I - descumprir, de forma parcial ou total, a meta pactuada no plano de trabalho;

II - não responder sem justificativa aos contatos para atendimento de demandas de trabalho por mais de 2 (duas) vezes, cumulativamente, ao longo da execução do plano de trabalho;

III - não atender ao acompanhamento periódico da chefia da unidade de execução para apresentação do andamento das atividades do plano de trabalho;

IV - não atender à convocação de comparecimento presencial no prazo estabelecido, sem justificativa;

V - não retornar a exercer as atividades de trabalho presencial na localidade pré-definida pela chefia da unidade de execução para cumprimento do pactuado, quando solicitado pela chefia imediata, caso o participante tenha sido autorizado a residir em localidade diferente da unidade de exercício;

VI - ter sofrido penalidade em procedimentos disciplinares durante a atuação em PGD;

VII - exercer atividades que comprometam a dedicação durante a jornada de suas atividades ou configurem conflito de interesses;

VIII - não manter equipamentos de tecnologia da informação e comunicação necessários e em pleno funcionamento para o desempenho das atividades em PGD;

IX - não manter ambiente de trabalho condizente com estrutura de escritório;

X - permitir continuidade nas interferências de rotina doméstica e de terceiros alheios ao trabalho, tendo sido avisado sobre as interferências;

XI - infringir o Código de Conduta Profissional do Servidor do Ministério do Trabalho e Emprego, aprovado pela Portaria MTE nº 1.283, de 30 de julho de 2024, ou outros normativos vigentes relacionados à ética profissional; ou

XII - demonstrar estar sob efeito de álcool ou substâncias psicoativas.

Parágrafo único. Na hipótese do inciso I do caput, excepcionalmente não será considerado descumprimento caso seja apresentada justificativa, aprovada pela chefia da unidade de execução, que comprove que o prejuízo à atividade ou resultado foi causado por terceiros ou por caso fortuito, apesar dos esforços do participante.

Art. 49. É facultado ao participante solicitar reconsideração, via processo eletrônico no SEI/MTE, no prazo de 3 (três) dias úteis após a notificação, à autoridade que proferiu a decisão de desligamento do PGD, por descumprimento de obrigação, formalidade e demais regras do programa.

§ 1º A chefia da unidade de execução e o superior hierárquico devem responder à reconsideração no prazo de 10 (dez) dias.

§ 2º Cabe ao superior hierárquico do participante comunicar o retorno do participante ao trabalho presencial e encaminhar às áreas de gestão de pessoas, patrimônio e tecnologia da informação para as providências e orientações cabíveis.

§ 3º O desligamento do participante do PGD não gerará direito a indenizações, ressarcimentos ou auxílios de quaisquer espécies.

CAPÍTULO VII

DA TRANSPARÊNCIA E DA SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

Art. 50. Incumbe ao Ministério do Trabalho e Emprego fomentar boas práticas de proteção de dados pessoais e de dados sigilosos, conforme disposto na Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, e na Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011.

Parágrafo único. Caberá ao participante do PGD o dever de assegurar o tratamento adequado de dados pessoais e sigilosos, especialmente os classificados como sensíveis.

Art. 51. Para assegurar a transparência, as informações relacionadas à participação ao programa e às metas, aos resultados alcançados e ao desempenho dos participantes poderão ser divulgadas nos portais de acesso público do Ministério do Trabalho e Emprego, em conformidade com a Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, e Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018.

Art. 52. Poderão ser estruturadas formas de participação e controle social sobre o PGD, como a disponibilização de canais para sugestões e manifestações da sociedade, e a divulgação de dados e relatórios sobre a execução e os resultados obtidos.

Art. 53. O PGD está sujeito a auditorias internas e externas, realizadas por órgãos de controle e fiscalização, como a Controladoria-Geral da União e o Tribunal de Contas da União, de acordo com as normas vigentes.

CAPÍTULO VIII

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 54. Os casos omissos nesta Portaria serão analisados e resolvidos pelo Núcleo de Gestão, Monitoramento e Avaliação do PGD.

Art. 54-A. Excepcionalmente, até 1º de janeiro de 2027, os Auditores-Fiscais do Trabalho que desempenhem atividades de fiscalização externa poderão permanecer submetidos ao regime de trabalho atualmente adotado, com a manutenção das rotinas administrativas e sistêmicas utilizadas, para fins de adequação dos procedimentos e das soluções informatizadas à operacionalização do Programa de Gestão e Desempenho (PGD) (Redação dada pela [Portaria MTE nº 1.554, de 28 de agosto de 2026](#))

Art. 55. Ficam revogadas:

I - a Portaria SE/MTE nº 3.912, de 28 de dezembro de 2023; e

II - a Portaria SE/MTE nº 1.038, de 28 de junho de 2024.

~~Art. 56. Esta Portaria entra em vigor em 1º de junho de 2026.~~

Art. 56. Esta Portaria entra em vigor em 1º de julho de 2026. (Redação dada pela [Portaria MTE nº 956, de 29 de maio de 2026](#))