



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 42980/2020/ME

Assunto: **Consulta sobre implementação de banco de pontos no âmbito dos programas de gestão**

Referência: **Processo SEI nº 14021.152281/2020-01**

SUMÁRIO EXECUTIVO

1. Trata-se de consulta formalizada pela Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP) deste Ministério, por meio do Ofício nº 224686/2020/ME (10438095), o qual encaminha consulta oriunda do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) acerca da legalidade de implementação de banco de pontos e aplicação análoga do art. 44 da Lei 8.112, de 1990, aos participantes do programa de gestão regido pela Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020, bem como sobre a possibilidade de participante do programa residir no exterior.

ANÁLISE

2. Por meio da Nota Técnica SEI nº 38095/2020/ME (10418786), a Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP) deste Ministério, nos moldes estabelecidos pela Orientação Normativa nº 7, de 17 de outubro de 2012, apresenta questionamentos do INSS acerca da implementação do Programa de Gestão, no que se refere ao cumprimento de metas e assuntos correlatos - compensação de metas, desconto remuneratório e criação de banco de pontos, além da possibilidade de participante de programa de gestão residir no exterior.

3. Ainda em observância ao disposto na Orientação Normativa nº 7, de 2012, a requerente apresentou seu entendimento para os questionamentos elaborados pelo INSS, enquanto órgão setorial do Sipep, e solicitou deliberação deste órgão central, que detém competência para conferir aplicação uniforme da legislação de pessoal civil no âmbito da Administração Pública Federal.

4. De saída, pertinente transcrever os questionamentos formulados pelo INSS, com as respectivas justificativas.

5. Em relação à possibilidade do participante residir no exterior:

18. Quanto à possibilidade de o servidor que reside no exterior participar de programa de gestão na modalidade de teletrabalho, em que pese ser uma das premissas do trabalho remoto vinculado a programa de gestão, a produtividade desvinculada do exercício em local físico do Órgão de vinculação, possibilitando que o servidor administre o seu tempo, de modo a conseguir conciliar suas atividades laborais com as atividades de sua vida particular, não nos parece razoável, uma vez que a administração não poderá ter sua ação limitada por uma situação de escolha do servidor, pois para as situações em que a administração convoque o servidor presencialmente em sua unidade de trabalho, exigiria a sua residência na localidade. Assim, o fato de o servidor residir fora do país seria um limitador para que a administração efetivasse convocações da espécie.

6. Sobre a possibilidade de desconto remuneratório, na forma do art. 44 da Lei nº 8.112, de 1990, afirma o INSS que são *"por demais rigorosas as regras estabelecidas para exclusão do participante de programa de gestão por descumprimento da meta"* e, por essa razão, defende a possibilidade de *"compensar eventuais decessos/débitos até o mês subsequente, nos termos do inciso II do art. 44 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e somente depois de decorrido esse prazo, se efetuar o desconto dos pontos não compensados, obviamente que, após a sua conversão em horas"*.

7. No que tange à criação do banco de pontos, afirma o INSS que trata-se de *"medida de aperfeiçoamento da Instrução Normativa nº 65 SGP/SEDGG, de 2020, com vistas à sua normatização do âmbito do SIPEC, de maneira a suprir a lacuna legal, hoje existente, para a sua implementação"*.

8. Entende o órgão que *"a medida visa conferir igualdade de tratamento aos servidores, pois, enquanto um, trabalhando sob a sistemática de horas poderá realizar compensações nos termos do art. 44 da Lei nº 8.112, de 1990, o outro, trabalhando sob a sistemática de produtividade medida em pontos, estaria compelido a ser excluído, automaticamente, do programa de gestão, no caso de descumprir a meta proposta, por mínimo que seja o decesso de pontos"*.

9. Alega, ainda, como justificativa para realização do banco de horas, que já foi definida essa possibilidade, embora sem previsão na IN nº 65, de 2020, para compensação do recesso de fim de ano, conforme transcrito a seguir:

Observa-se que em relação ao recesso de final de ano foi definida a possibilidade do estabelecimento de equivalência meta/horas, para possibilitar a compensação no decurso do programa. Dessa forma, essa compensação será acompanhada mediante um banco que demonstrará os pontos negativos em razão do recesso e sua compensação no prazo estipulado, como usualmente se faz na sistemática de trabalho em horas. Assim, inibir a possibilidade de o servidor produzir para além da meta estabelecida, por outros motivos, seja para compensar eventual decesso de pontos ou para atender ao interesse da Administração com eventual acúmulo de pontos, reduz o campo de observação da administração quanto aos limites para dispor sobre eventual estudo de meta adicional. Destaca-se, ainda, que o banco de pontos que se propõe estará vinculado a limites factíveis e somente poderá ser realizado para atender ao interesse da Administração.

10. Sobre os questionamentos formulados pelo INSS, discorreu a DGP:

1. Sobre a possibilidade de autorizar o participante do programa de gestão na modalidade teletrabalho a residir no exterior, informou a DGP que seu entendimento encontra-se consignado na Nota Técnica SEI nº 34873/2020/ME (10066416).

Resposta do Setorial: *este órgão setorial entende que cabe o dirigente da unidade, no ato de procedimentos gerais e desde que observadas as diretrizes da IN 65/20, regulamentar sobre a possibilidade de o servidor em teletrabalho realizar suas atividades no exterior, de modo que melhor atenda às necessidades da sua respectiva unidade.*

2. É possível a aplicação, de forma análoga, do disposto no art. 44 da Lei nº 8.112, de 1990, para compensação e desconto remuneratório aos participantes do programa de gestão?

Resposta do Setorial: *Entendemos pela inaplicabilidade do art. 44 da 8.112 aos participantes do programa de gestão, considerando que não há controle de assiduidade dos participantes do programa de gestão e sim gestão dos resultados.*

3. Há respaldo legal para criação de banco de pontos para compensação de metas equivalentes às horas?

Resposta do Setorial: *Entendemos pela ausência de respaldo legal para criação de banco de pontos para compensação associado ao programa de gestão.*

11. Adicionalmente aos questionamentos apresentados pelo INSS, a DGP aventou mais uma questão, relacionada ao desconto remuneratório e ao descumprimento de metas pelos participantes de programa de gestão:

3. Na hipótese de impossibilidade de desconto remuneratório por falta de amparo legal, o dirigente da unidade poderá estabelecer outras sanções pelo não atingimento das metas?

Resposta do Setorial: *Entendemos pela impossibilidade de desconto remuneratório pelo descumprimento de metas pela falta de amparo legal e pela possibilidade do dirigente da unidade dispor sobre sanções pelo não atingimento das metas.*

12. Considerando terem sido atendidos os procedimentos estabelecidos pela ON nº 7, de 2012, para a realização de consultas a esta Secretaria, passamos a esclarecer as dúvidas suscitadas pelo INSS e encaminhadas pela DGP.

13. O primeiro ponto a ser esclarecido refere-se à possibilidade de o servidor residir em outro país. Sobre o assunto, informa-se que a IN nº 65, de 2020, não estabelece vedação expressa ao exercício de atividades no exterior. Registra-se, no entanto, que não é competência desta Secretaria definir critérios de segurança da informação para afastamento do país de servidores civis de órgãos e entidades da Administração Pública Federal.

14. Nesse sentido, esclarecemos que foi encaminhada consulta ao Gabinete de Segurança Institucional (GSI) da Presidência da República, que detém competência legal para dispor sobre segurança da informação no âmbito da administração pública federal, nos termos do Decreto nº 9.668, de 2 de janeiro de 2019, para que aquele órgão se posicione sobre os critérios e procedimentos a serem adotados no que concerne ao programa de gestão no exterior. Não obstante, poderá o requerente, se entender pertinente, encaminhar diretamente suas dúvidas e questionamentos ao GSI.

15. Em relação ao desconto remuneratório na hipótese de descumprimento de metas, de maneira análoga ao art. 44, da Lei nº 8.112, de 1990, esclarecemos que está correto o entendimento do Setorial quanto a não haver amparo legal para tal medida, razão pela qual esta não foi prevista na IN nº 65, de 2020. Convém salientar, no entanto, que a exclusão do participante pelo descumprimento de metas, ao contrário do que afirma o INSS, oferece certa margem de flexibilidade aos gestores e participantes, tendo sido pensada para não ocasionar prejuízo à Administração Pública e, ao mesmo tempo, não se constituir medida desarrazoada em relação aos participantes. Veja-se o que dispõe a norma sobre o assunto:

Art. 19. O dirigente da unidade deverá desligar o participante do programa de gestão:

III - pelo descumprimento das metas e obrigações previstas no plano de trabalho a que se refere o art. 13 e do termo de ciência e responsabilidade;

Art. 10. (...)

(...)

§ 8º **O estabelecimento de percentual mínimo de produtividade adicional** de que trata o inciso VI do caput, quando houver, **deverá ser compatível com a jornada de trabalho regular** dos participantes.

Art. 13. (...)

(...)

§ 2º **A chefia imediata poderá redefinir as metas do participante por necessidade do serviço**, na hipótese de surgimento de demanda prioritária cujas atividades não tenham sido previamente acordadas.

(...)

§ 4º **As metas semanais não poderão superar o quantitativo de horas da jornada semanal de trabalho** do participante no programa de gestão.

Art. 22. **Constituem atribuições e responsabilidades do participante** de programa de gestão:

VIII - comunicar ao chefe imediato a ocorrência de afastamentos, licenças ou outros impedimentos para eventual adequação das metas e prazos ou possível redistribuição do trabalho; (grifos nossos)

16. Da leitura dos dispositivos transcritos, verifica-se que o desligamento do participante pelo descumprimento de metas ocorre quando este se dá sem justificativa. Em primeiro lugar, as metas definidas para

os participantes devem corresponder às respectivas jornadas de trabalho, razão pela qual, via de regra, espera-se o seu adequado cumprimento. Ademais, a norma prevê que a ocorrência de afastamentos, licenças ou outros impedimentos a que o participante esteja sujeito permite a readequação das metas, de forma a não ocasionar o seu descumprimento sem que o participante tenha dado causa, por dolo; além disso, também por necessidade do serviço é possível a redefinição das metas, a critério da chefia imediata.

17. Assim sendo, verifica-se que a norma já prevê hipóteses de redefinição das metas de forma a evitar seu descumprimento, razão pela qual eventual ocorrência deste deverá ensejar o desligamento do participante.

18. Sobre o banco de pontos, inicialmente cumpre-nos esclarecer que não se trata de lacuna legal existente na norma. Primeiro, porque não era intenção do legislador prever tal instrumento; depois, porque a IN nº 65, de 2020, veda, de forma expressa, a adesão ao banco de horas de que trata a Instrução Normativa nº 2, de 12 de setembro de 2018, e, por similaridade, aplica-se a vedação também à criação de banco de pontos no âmbito do programa de gestão.

19. Relevante salientar o entendimento do próprio requerente quanto à similitude verificada entre os dois institutos - banco de pontos e banco de horas, razão pela qual, inclusive, aquele mostra-se inviável no âmbito do programa de gestão:

16. No tocante à proposta de criação de um banco de pontos no âmbito de programas de gestão, entendemos pela sua procedência, **tendo por base a mesma metodologia da criação do banco de horas** a partir, inclusive, do estabelecimento da equivalência: horas/pontos.

17. Em linhas gerais, **a proposta de criação do banco de pontos se baseia, de forma análoga, ao banco de horas regido pelo Capítulo V da Instrução Normativa nº 2 SGP/MP, de 12 de setembro de 2018**, de modo que, serão computados como crédito os pontos excedentes realizados além da meta líquida estabelecida para o mês. Para tanto, considerar-se-á as seguintes premissas básicas. (grifos nossos)

20. Aliado a isso, pertinente destacar o que dispõem os arts. 29 e 30 da IN nº 65, de 2020:

Art. 29. Fica vedada a autorização da prestação de serviços extraordinários pelos participantes do programa de gestão.

Parágrafo único. O cumprimento, pelo participante, de metas superiores às metas previamente estabelecidas não configura a realização de serviços extraordinários.

Art. 30. Fica vedada aos participantes do programa de gestão a adesão ao banco de horas de que trata a Instrução Normativa nº 2, de 12 de setembro de 2018.

21. O art. 30 veda expressamente a realização de banco de horas por parte dos participantes de programa de gestão e, de maneira complementar, o parágrafo único do art. 29 estabelece que o cumprimento de metas que excedam aquelas previamente acordadas não configura realização de serviços extraordinários e, por analogia, igualmente não podem ser consideradas como eventual banco de horas.

22. Vale frisar que os dispositivos citados não impedem que o participante supere as metas previamente acordadas; no entanto, eventual produção excedente às metas estabelecidas em plano de trabalho não poderá ser fruto de imposição por parte da chefia imediata e tampouco será considerada para pagamento de serviços extraordinários ou como banco de horas.

23. Em tempo, necessário esclarecer que a permissão para realização de metas adicionais em função do recesso de fim de ano constitui medida excepcional, exclusivamente para possibilitar aos servidores a participação na comemorações das festas de final de ano, e não deve ser confundida com a realização do banco de horas regido pela IN nº 2, de 2018.

24. Por fim, no que concerne ao questionamento formulado pela DGP quanto à possibilidade do dirigente da unidade estabelecer outras sanções pelo não cumprimento de metas, informa-se que, nos termos do art. 19, III, da IN nº 65, de 2020, a única sanção aplicável ao participante que descumprir as metas acordadas é o seu desligamento do programa.

25. 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.

26. 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.

27. 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 autonomia na implementação de seus respectivos programas de gestão, sem descuidar de assegurar a prestação do serviço público; 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

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

À consideração superior.

ADRIANA SCHELB DA ROCHA

Analista Técnico Administrativo

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

BRUNO DE PAULA MORAES

Coordenador-Geral de Concursos e Provimento de Pessoal-Substituto

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

LUÍZA LEMOS ROLAND

Diretora do Departamento de Provimento e Movimentação de Pessoal

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

SECRETARIA DE GESTÃO E DESEMPENHO DE PESSOAL

Assinatura eletrônica do dirigente



Documento assinado eletronicamente por **Luiza Lemos Roland, Diretor(a)**, em 11/12/2020, às 16:32, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Bruno De Paula Moraes, Coordenador(a)-Geral Substituto(a)**, em 11/12/2020, às 16:45, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Adriana Schelb da Rocha, Analista Técnico-Administrativo**, em 11/12/2020, às 16:54, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.fazenda.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **10922439** e o código CRC **9A6ECDB1**.
