

Of. DEN nº 37/2025

Brasília, 2 de abril de 2025.


A Senhora  
**EVELINE MARTINS BRITO**  
Secretária-Executiva  
Controladoria-Geral da União (CGU)  
Brasília – DF

Assunto: **Encaminha resultados da pesquisa sobre novas regras do PGD.**

Senhora Secretária,

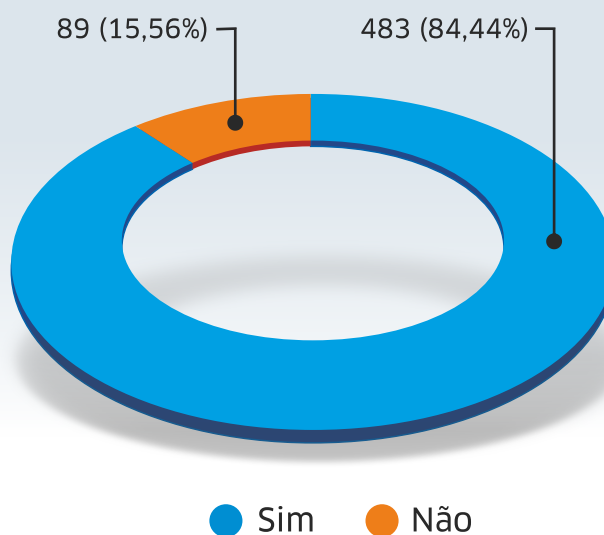
1. Ao cumprimentá-la, encaminhamos em anexo, para conhecimento e providências, os resultados da pesquisa de opinião conduzida por este Sindicato com os servidores ativos do órgão no intuito de avaliar os impactos da Portaria Normativa CGU nº 191/2024, que redefiniram as diretrizes do Programa de Gestão e Desempenho (PGD).
2. Os dados consolidados indicam que, **dos 572 respondentes, 88% ficaram total (67%) ou parcialmente (21%) insatisfeitos com as mudanças implementadas**, sobretudo pela ausência de diálogo efetivo com os servidores e desconsideração quanto às especificidades de realidades funcionais distintas, **o que levou a 71% considerarem que o compromisso assumido pelo ministro da CGU durante a greve de 2024, por meio do Ofício nº 12409/2024/GM/CGU, de 21 de agosto de 2024, de “aprimoramento das regras do Programa de Gestão de Demandas”, não foi cumprido.**
3. Na pesquisa, captamos as sugestões de melhorias mais relevantes, na seguinte ordem: 1ª) retirada da exigência de mínimo diário presencial de 20% (77%); 2ª) redução da exigência das 32 horas mensais presenciais (72%); 3ª) ampliação do PGD integral, atualmente limitado a 25% (61%); 4ª) exclusão dos casos prioritários do cômputo do PGD integral (47%); 5ª) autorização para que as horas presenciais do teletrabalho parcial possam ser cumpridas em qualquer sede física da CGU, mediante anuência da chefia imediata (38%).
4. Diante desse cenário, propomos reavaliação das normas em vigor, de modo a viabilizar o efetivo cumprimento do compromisso assumido pelo órgão quanto ao aprimoramento do PGD, conforme pactuado com a categoria durante as tratativas que levaram ao encerramento da greve de 2024.
5. Por fim, solicitamos agendamento de reunião com o objetivo de apresentar os achados da pesquisa, discutir os pontos mais críticos apontados pela categoria e construir soluções que atendam às necessidades concretas dos servidores.

Atenciosamente,

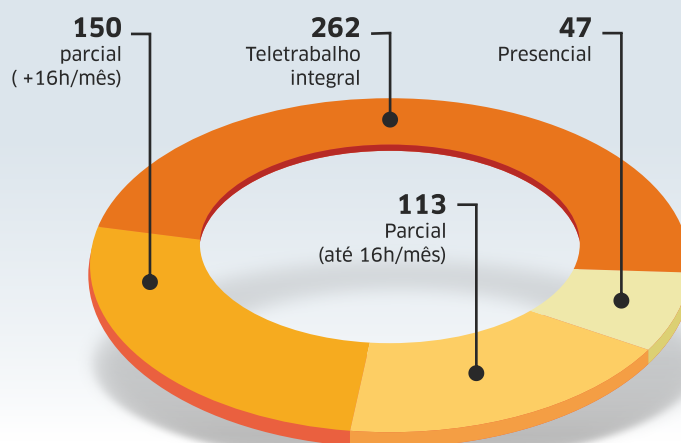
Documento assinado digitalmente  
 **RUDINEI DOS SANTOS MARQUES**  
Data: 02/04/2025 12:04:12-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

**Rudinei Marques**  
Presidente

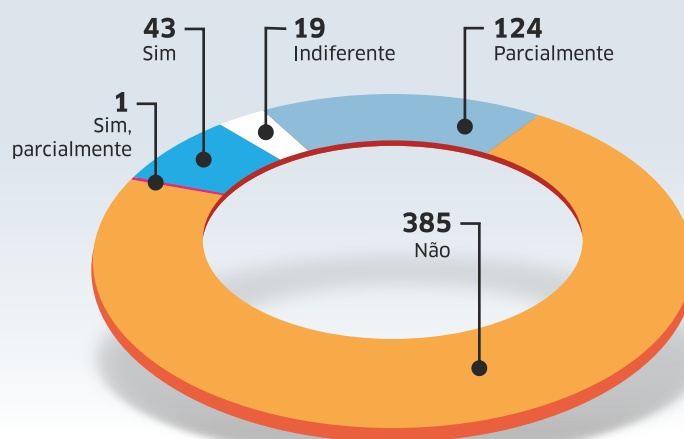
Atualmente, a sua unidade de lotação coincide com a sua unidade de exercício?



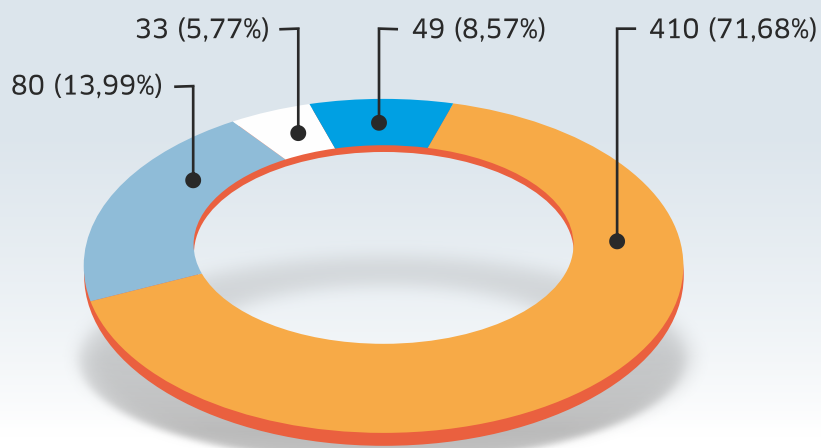
Até a publicação da Portaria Normativa CGU nº 191, de 31 de dezembro de 2024, você participava de qual modalidade do PGD da CGU?



Você ficou satisfeito com as novas regras do PGD, implementadas pela Portaria Normativa CGU nº 191, de 31 de dezembro de 2024 e pela Instrução Normativa nº 45, de janeiro de 2025?

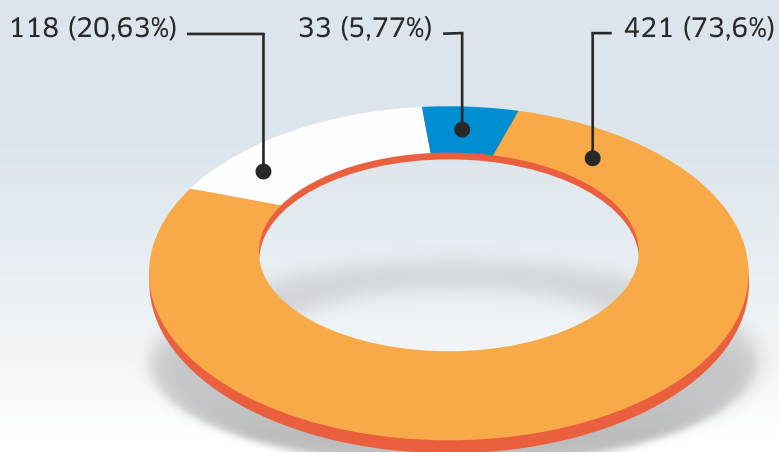


Você considera que a nova portaria do PGD irá melhorar a integração entre os servidores?



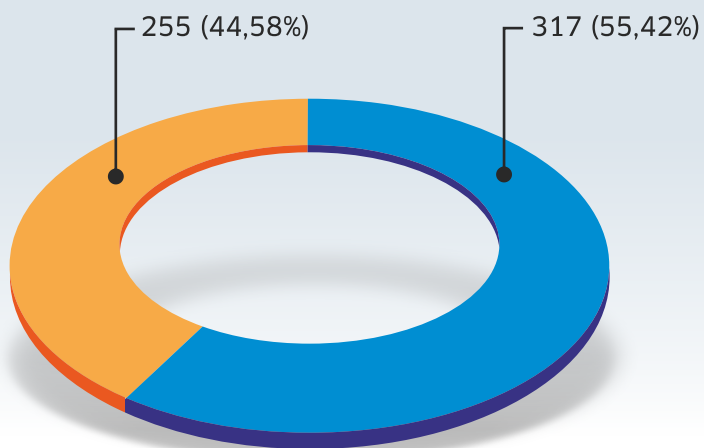
● Sim ● Não ● Parcialmente ○ Indiferente

As novas regras do PGD lhe afetarão?



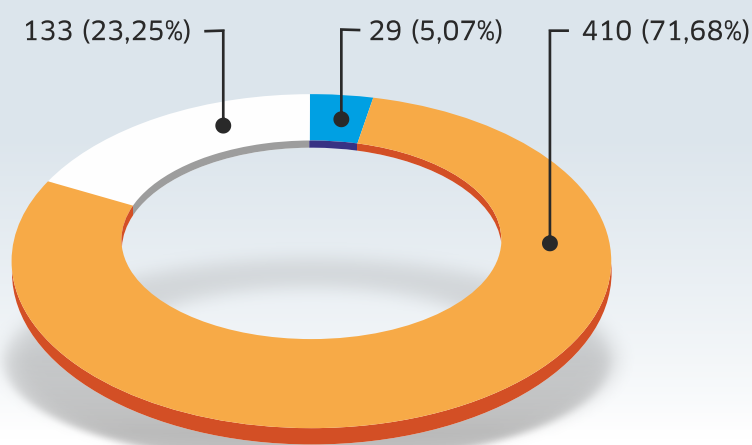
● Positivamente ● Negativamente ○ Indiferente

Se a mudança no PGD aumentar o seu número de horas presenciais ou impossibilitar que essas horas sejam cumpridas em regionais, você consideraria sair da CGU?



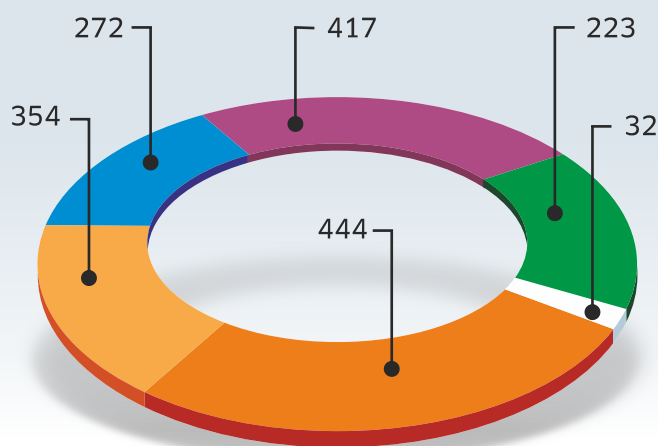
● Sim ● Não

Você considera que o compromisso do ministro em aprimorar o PGD, nos termos do acordo pactuado, foi cumprido?



● Sim ● Não ○ Não tenho certeza

Quais melhorias você sugeriria para o novo PGD da CGU?



- Retirar os 20% diários
- Aumentar o percentual do PGD integral (atualmente 25%)
- Retirar os casos prioritários do percentual do PGD Integral
- Diminuir as 32 horas mensais
- Permitir que as horas presenciais do teletrabalho parcial possam ser cumpridas em qualquer sede física da CGU com a anuência das chefias
- Nenhuma. Considero as regras do novo PGD adequadas

Responderam ao Formulário

**572**

Participam do PGD

**516**

Não participam do PGD

**23**

**Pesquisa de Opinião - Avaliação da portaria de PGD da Controladoria-Geral da União (CGU)**

△ *Formulário direcionado apenas para servidores ativos da CGU*

**Período de apuração (27 de janeiro a 15 de fevereiro)**

<b>14 Espaço para comentários, críticas e sugestões ao PGD</b>	
1	<p>- No TCU os casos prioritários não entram na cota percentual do PGD Integral</p> <p>- Trabalho em Comissões de Processo Administrativo Disciplinar onde todos os membros estão em Estados diferentes, não vejo ganho em vir presencialmente, pois os membros das minhas comissões estão distribuídos no Brasil;</p> <p>- Tudo que faço presencialmente, faço em casa, então qual é o motivo de eu ter que vir presencialmente, se toda minha equipe está distribuída no Brasil? Qual é o propósito?</p>
2	<p>A Administração não levou em conta as especificidades de cada área. Na Corregedoria sequer temos estações de trabalho para cumprir os percentuais de presencial. A Corregedoria trabalha desde 2015 em teletrabalho e sempre tivemos excelentes resultados. As novas regras do PGD são um absoluto retrocesso e não fazem sentido prático para nossa realidade, pois todo o trabalho que fazemos é sigiloso (não pode ser compartilhado entre os colegas) e virtual.</p>
3	<p>A atual gestão da CGU não conseguiu apresentar uma justificativa plausível para os 20% diários e para criar regras mais restritivas do que as implementadas por outros órgãos.</p> <p>Faltou transparência, diálogo e coerência nessa regulamentação. Não vejo problema em ter que cumprir um período de trabalho presencial, mas a forma como a portaria está sendo implementada não tem respaldo na realidade e gera insegurança entre os servidores.</p>
4	<p>A CGU foi pioneira no PGD. Não pode ter um teletrabalho pior que outros órgãos. A desterritorialização é uma demanda importante, assim como o concurso de remoção de servidores (o que deve incluir os servidores do último concurso).</p>
5	<p>A CGU foi vanguarda nas regras de pgd e a nova portaria e IN não refletem o compromisso firmado de colocar o órgão nesse patamar de melhores práticas. Não é estabelecendo rodízio ou impor a presencialidade que necessariamente a integração, o senso de pertencimento e a cultura organizacional vai melhorar.</p>

6	A CGU sempre teve uma cultura muito boa de trabalho e de preocupação com os seus servidores. Acredito que o endurecimento das regras do PGD poderá a levar a casos de adoecimento dos servidores, além de extrema insatisfação com o órgão. Consequentemente, tais consequências poderão culminar em maiores saídas da CGU, principalmente dos novos servidores. É preciso se preocupar e dar atenção às pessoas que fazem a CGU acontecer!
7	A CGU tem entregado suas demandas de forma eficiente sem a obrigatoriedade de fazer trabalho presencial. Isso em nada ajuda a organização. Apenas causa transtorno e deixa os servidores insatisfeitos. Temos uma gestão que vai contra a qualidade de vida em preferência a perda de tempo em deslocamento. Que PGD é esse que fita onde e quanto tempo o servidor vai trabalhar. Vai contra as necessidades do órgão, dos servidores e contra o que a gestão por demandas tem por finalidade. Se quisemos socializar, como foi dito por alguns, faríamos isso por escolha não por imposição.
8	A elaboração da Portaria e da IN careceu de pesquisa de clima organizacional e de sensibilidade dos servidores quanto ao sentido das mudanças implementadas. Fui assessor legislativo por um ano e meio, além de ter feito vários cursos de técnica legislativa e de legística, experiências através das quais pude aprender que uma das premissas fundamentais da elaboração de uma norma é o estudo dos seus potenciais impactos aos seus destinatários: de nada adiantam regras se o seu fim precípua não é por elas alcançado. É lamentável que as novas regras estejam sendo justificadas por meio de pesquisas acadêmicas genéricas sobre comportamento no trabalho, sem levar em conta a percepção específica dos servidores, sem a consideração de que as instituições não produzem os mesmos resultados em ambientes diferentes. A insatisfação dos servidores da carreira pode levar não apenas a um clima organizacional pior, mas também à perda de produtividade e à evasão de parcela significativa para outros órgãos. Estou certo de que este não era o desejo dos dirigentes que idealizaram a norma, mas uma redação irrefletida está condenada à sua antiefetividade. Quanto à Portaria em si, lamento principalmente os 20% diários, regra que é um símbolo da referida antiefetividade. Com efeito, os idealizadores da norma falam em engajamento no trabalho, integração, "conversas de corredor", mas essa regra restará por impor um revezamento entre os servidores da mesma coordenação, indo de encontro ao contato entre eles. Com efeito, a grande maioria está no regime parcial, e não quererá fazer mais horas presenciais além das 32 horas exigidas, o que equivale em regra a 4 dias de trabalho. Ora, se a equipe toda for presencialmente nos mesmos dias, restarão 16 dias úteis no mês que não serão preenchidos com o mínimo de 20% presencial. Conclui-se disso que a regra gera um particionamento obrigatório da equipe, o que vai de encontro à ideia de integração.
9	A exigência de ter, no mínimo, 20% do efetivo presencialmente todos os dias, não é compatível com um órgão de excelência como a CGU, que se orgulha por trabalhar visando o resultado, ou seja, os produtos entregues.
10	A exigência do 20% diário vai contra a diretriz de maior integração entre os servidores, pois força as unidades a diluírem sua equipe ao longo da semana, impedindo a coincidência de dia dos integrantes.

11	<p>A expectativa acerca da nova Portaria sobre as regras do PGD era, especialmente, a formalização da desterritorialização. O objetivo da previsão do mínimo de horas presenciais de tentar trazer de volta a interação entre servidores que havia antes da Pandemia é muito válido e, aliás, só essa obrigatoriedade mesmo para fazer com que eu pare de priorizar a eficiência no trabalho em detrimento das relações sociais. Ao voltar ao presencial neste mês de janeiro/2025, percebi como sinto falta da CGU que existia antes da Pandemia, embora tenha ciência de que a realidade mudou completamente e houve benefícios incríveis em termos de eficiência, economia de recursos, compatibilização do trabalho com a vida pessoal, incentivos para capacitações etc. No entanto, as novas regras do PGD não me agradaram porque a definição de um percentual mínimo e do local de presença diária causa prejuízos para a desterritorialização e para a interação, já que será necessário o revezamento de servidores. O incentivo para o retorno do trabalho presencial poderia ter iniciado de forma mais flexível, sem os 20% e com um mínimo de horas com uma maior abrangência, tais como horas mínimas bimestrais, trimestrais ou semestrais.</p>
12	<p>A flexibilização do PGD foi moeda de troca para o fim da greve e o acordo foi descumprido.</p>
13	<p>A live do PGD deixou claro que a administração não se preocupou em pensar em problemas práticos que a nova portaria geraria (ex: necessidade de se escolher entre casos prioritários, por não haver 'cota' de trabalho integral para atender a todos), bem assim o total descaso com o bem-estar dos servidores da CGU. Pessoalmente, considero que foi motivação que faltava para que eu, embora estivesse decidida a ficar na CGU, retornasse aos estudos.</p>
14	<p>A mudança imposta do PGD é um grande retrocesso para a CGU, afetando negativamente a produtividade e a qualidade de vida dos servidores, além do desperdício de tempo e energia com esse assunto.</p>
15	<p>A norma cria mais restrições do que as normas do MGI. A AGU e a Receita fizeram o contrário, relativizaram as normas do MGI ao seu favor. Mais uma vez a CGU fica pior que a Receita e AGU.</p>
16	<p>A nova Portaria do PGD tem o aspecto de ser prejudicial aos servidores, um desestímulo na execução dos trabalhos. O PGD deveria ser um meio, uma ferramenta de benefício, de incentivo aos servidores.</p>

17	<p>A obrigação de 20% da unidade estar presencialmente na sede física, todo dia, excluindo-se da base de cálculo aqueles não participantes do PGD, gera efeito totalmente oposto ao objetivo de maior integração apresentado pela gestão na live realizada sobre a instrução normativa.</p> <p>Será inevitável a necessidade de realização de rodízio entre pessoas para cumprimento dessa regra o que dificultará sobremaneira a reunião da equipe em dias combinados para integração presencial ou acarretará o cumprimento de carga horária muito superior a 32 horas.</p> <p>Também não houve nenhuma transparência na instituição dessa regra. Não se sabe qual a motivação por trás de sua implementação, sendo certo que a necessidade de integração com os colegas não se sustenta por qualquer ângulo que se olhe. Para além disso, a fixação da regra dos 20% nos transforma no pior modelo de PGD dentre todas as carreiras semelhantes à nossa no Executivo Federal, representando descumprimento frontal do que foi acordado com o Ministro da CGU. Repise-se que este acordo foi, para muitos, fundamental para encerramento da greve e mobilização da carreira. A sensação, portanto, é de que fomos iludidos.</p> <p>Para além disso, não foram apresentadas quaisquer evidências ou estudos técnicos que amparem as escolhas da gestão ou mesmo qual a intenção por trás das regras estabelecidas, em contramão com o que a própria CGU costuma recomendar aos órgãos que fiscaliza.</p> <p>O mesmo pode ser dito com relação à alegada impossibilidade de cumprimento da carga horária presencial em qualquer sede física da CGU, com a anuência das chefias.</p> <p>As regras tais como postas, sobretudo a dos 20%, reduzem significativamente a atratividade da CGU, sendo certo que dezenas de outras carreiras federais/estaduais/municipais pagam mais e/ou possuem modelos de teletrabalho mais flexíveis. Por certo isso prejudicará, fatalmente, a retenção de talentos do órgão. O que era considerando um dos maiores pontos positivos do órgão passou a ser visto como negativo.</p>
18	<p>A obrigação de trabalho presencial guarda relação com o interesse de justificar a continuidade de contratos de terceirização e o "apadrinhamento" de terceirizados. Na Paraíba, por exemplo, temos um serviço de copeiragem totalmente desnecessário, pois a funcionária passa o dia sem fazer quase nada, mas é protegida por muitos servidores.</p>
19	<p>A obrigatoriedade da presença em número de horas fixo mensal não viabiliza, por si só, a integração entre os servidores. Ademais, com a estrutura física atual (a qual foi pensada para situação de ampliação e melhoramento do teletrabalho, conforme dito em live pela então SE no início de 2023) algumas atividades ficam inviabilizadas de serem executadas nos dias em que o(s) servidor(es) estão trabalhando nas dependências físicas da CGU, como é o caso de reuniões com unidades supervisionadas, oitivas em procedimentos e processos disciplinares, cursos online e lives.</p>
20	<p>A obrigatoriedade de 20% diário faz com q os servidores tenham q ir em dias diferentes à CGU, dificultando o contato entre eles.</p>
21	<p>A obrigatoriedade de horas presenciais é muito ruim.</p> <p>Atrapalha a produtividade, pois o nosso trabalho não tem nenhuma atividade que precise ser realizada presencialmente.</p>

22	<p>A Portaria Normativa CGU nº 191, de 31 de dezembro de 2024 e a Instrução Normativa CGU nº 45, de 11 de janeiro de 2025 estão em conformidade com a IN CONJUNTA SEGES-SGPRT /MGI N° 24, DE 28 DE JULHO DE 2023, em especial com o Art. n.º 7º e com o inciso I do Art. 10 da IN CONJUNTA SEGES-SGPRT /MGI N° 24/2023. Uma das premissas da modalidade e do regime de execução do PGD é o interesse da administração pública federal. Imaginemos que, ao invés disso, ponhamos o interesse dos servidores como premissa. Dessa forma, o planejamento institucional torna-se-á inócuo devido aos múltiplos interesses individuais nem sempre convergentes.</p>
23	<p>A Portaria Normativa CGU nº 191, de 31 de dezembro de 2024 está em desacordo com a Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGP-SRT/MGI nº 21, de 16 de julho de 2024, pois ela exclui da possibilidade de servidores em primeiro ano do estágio probatório e que possuam filho com deficiência de participarem do teletrabalho integral.</p>
24	<p>A portaria publicada vai de encontro com o que a alta administração do órgão divulgava abertamente, desde 2023, que seria a política de gestão de pessoas quanto ao trabalho remoto, que traria a possibilidade de mudança geográfica corroborada ao longo do ano por meio das lives com os servidores, em que foi evidenciada, em mais de uma oportunidade, a intenção do órgão em promover a desterritorialização e a qualidade de vida de seu corpo técnico.</p> <p>Antes o processo de mudança provisória de domicílio se dava por meio do pedido de PGD Deslocado, a partir de um ano de exercício, de acordo com a portaria que estava em vigor. Ocorre que, vários servidores que solicitaram o PGD deslocado a partir de 2023 não tiveram seus processos concluídos até dezembro de 2024, mais de um ano após a solicitação (que de acordo com a portaria deveria ser feita com 2 meses de antecedência em relação à data pretendida) e enquanto isso a secretaria executiva, informalmente e por meio das lives, afirmava que na nova portaria não haveria necessidade fazer qualquer solicitação formal, apenas acertar com a chefia, de forma que muito servidores entraram em acordo com suas chefias e mudaram de estado, tudo isso sem prejuízo da supervisão da chefia e sem queda no rendimento e nas entregas.</p> <p>Com limitação de não poder cumprir o presencial nas regionais a CGU perde a oportunidade de realizar uma integração tanto entre as regionais e a sede quanto entre as gerações de servidores mais antigos e novos servidores, além de possibilitar um maior conhecimento das áreas de atuação da CGU e as atividades desenvolvidas pelas regionais, aumentando o conhecimento do funcionamento da casa bem como a integração entre seus servidores.</p> <p>Além do mais, a limitação do percentual do PGD integral e as regras de casos prioritários criará um atrito entre os servidores uma vez que a maioria das diretorias tem mais casos prioritários do que o limite de 25%, fazendo com que a chefia tenha que escolher entre uma servidora gestante e um servidor idoso, por exemplo. Ademais, apesar da importância da atenção aos casos prioritários, a CGU exclui aqueles que tem motivos relevantes e igualmente importantes mas que não se enquadram nos casos prioritários, tornando muito difícil para a chefia contemplar servidores fora dos casos prioritários como PGD integral.</p>
25	<p>A portaria também impediu a participação de PCDs ou responsáveis por PCDs com menos de 1 ano em exercício da participação do PGD parcial e do integral. Já encaminhei e-mail à COGEP e ao CONJUR perguntando se essa limitação poderia ser reconsiderada, mas não obtive resposta.</p>
26	<p>A previsão de realização, de modo presencial, de 32 horas mensais, por si só já estimula a integração entre os servidores. A inserção da previsão de presença diária de 20% da força de trabalho cria uma camisa de força desnecessária e que traz como resultados insatisfação e desmotivação. Para que isso?</p>

27	<p>A recente alteração legislativa que impõe o cumprimento de 32 horas semanais presenciais e um mínimo de 20% dos servidores presencialmente na CGU impacta negativamente a atratividade e a funcionalidade do órgão. A excelência do PGD/teletrabalho era um diferencial da CGU, e o retrocesso implicará no aumento da evasão de servidores, agravando a perda de mais de 40% dos servidores desde o último concurso. Muitos servidores, insatisfeitos, dedicarão tempo a concursos para outras carreiras, reduzindo o engajamento e a produtividade no órgão, que prefere perder servidor do que tê-lo em teletrabalho. Vai entender...</p> <p>Além disso, a exigência de presença mínima diária resultará em um sistema de rodízio que prejudica a integração entre equipes, limitando a troca de experiências e afastando os servidores em vez de uni-los. Essa medida também contraria o compromisso do Ministro de valorização da carreira assumido pela gestão, gerando descontentamento, greves e possível operação padrão.</p> <p>Por fim, boa parte das atividades da CGU requer análise técnica e concentração, condições que não são ideais em ambientes presenciais lotados, comprometendo a eficiência e a qualidade do trabalho.</p>
28	<p>A Regional Paraná tinha uma avaliação de clima organizacional bem abaixo da média e do desejável. Com o PGD o clima melhorou significativamente e a produtividade apresentou ganhos. Ou seja, houve ganhos quali e quantitativos.</p> <p>O novo normativo do PGD é um retrocesso ao ganho de qualidade de vida atual na Regio e teme-se que o retorno retorne os problemas de convivência que foram sanados com o PGD.</p> <p>Ainda, mediante nossa situação atual salarial, o retorno trará aumento nos custos de deslocamento, estacionamento (a Regio Paraná não possui vagas) e alimentação (que teve aumento muito superior ao salário); O aumento dos custos fatalmente refletirá na desmotivação dos servidores no médio prazo.</p>
29	<p>A regra dos 20% não afetaram em nada, positivamente, as atividades que já exercia. Na verdade, o impacto foi negativo, pois estou tendo que realizar todo um deslocamento diário que está acarretando em perda de tempo e de desgaste, reduzindo a minha produtividade no trabalho e acarretando em acúmulo de serviço. Também não está afetando, positivamente, os resultados da minha equipe, tendo em vista que as atividades são plenamente exercidas eletronicamente e estáacarretando uma escala que em nada agrega pra integração do setor.</p>
30	<p>A Secretaria na qual trabalho perdeu 5% da força de trabalho no último ano em razão da saída de servidores que passaram em concursos com melhor remuneração ou mais próximos da família e a situação só tende a se agravar. Nas últimas semanas, outros cinco servidores me relataram que voltaram a estudar em razão da portaria de PGD, não somente pela diminuição de flexibilidade imediata, mas também pela percepção de que a atual gestão está mudando a cultura organizacional do órgão e transformando-o em um órgão mais hierarquizado, sem diálogo (marcam reunião apenas para "cumprir tabela" e ignoram o que foi falado) e sem confiança nos próprios servidores. A CGU não controla a tabela remuneratória dos seus servidores, o orçamento do órgão (que impacta capacitações e viagens a serviço), a estrutura organizacional e a quantidade e nível de funções comissionadas. Ou seja, a CGU não possui nenhum instrumento financeiro para recompensar servidores ou reter e atrair talentos. Além disso, a CGU não controla a abertura de novos concursos e a entrada de força de trabalho no órgão. Contudo, a CGU controla sim seu clima organizacional e suas normas internas de teletrabalho, que possuem impactos financeiros diretos para os servidores. Maior flexibilidade no teletrabalho permite que o servidor more em uma cidade com custo de vida menor ou more perto de sua família, onde possui maior rede de apoio, e não gaste com deslocamentos para manter a unidade familiar. Com os normativos recentes, a CGU conseguiu, a um só tempo, abrir mão do seu maior diferencial para reter servidores e ainda desmotivar os servidores que continuarão no órgão. Os efeitos se apresentarão no médio prazo, com falta de engajamento, queda de produtividade, aumento da evasão de talentos, menor atratividade para novos servidores e, no final das contas, com a CGU se tornando um lugar pior para se trabalhar.</p>

32	Absurdo o que a Secretaria Executiva fez com esse PGD contra os servidores. Feito para sair bem na fotografia, sem qq estudo
33	<p>Achei as 32h de presencial poucas. Deveria ser, pelo menos, 2 dias de trabalho presencial para de fato haver maior interação entre as equipes e impactar positivamente o trabalho. Sobretudo pra quem está na SFC o trabalho de auditoria requer troca de ideias e discussões e não há comparação quando feita de forma presencial. A cgu, como órgão q prima pelo bom uso do dinheiro público deveria ser modelo neste aspecto. A sociedade sabendo da frouxidão q está nosso trabalho hj, certamente não aprovaria. É triste ver que os colegas não enxergam isso.</p> <p>Eh 1 turo no pé esse pgd SEM que haja de fato 1 métrica de avaliação da nossa produtividade. Isso eh 1 verdadeira desvalorização da nossa carreira, contra a qual o sindicato deveria lutar.</p>
34	Achei importante a vinculação das horas trabalhadas com os projetos estratégicos da casa
35	<p>Acordos devem ser cumpridos pela cúpula da casa.</p> <p>Na minha regional desconheço algum prejuízo aos trabalhos devido os servidores estarem executando o PGD Integral.</p> <p>Sem dúvida houve um retrocesso mediante a perda da flexibilidade que o PGD Integral proporciona e a volta a rotina estressante de ter que enfrentar o trânsito congestionado no horário de pico nos deslocamentos casa-trabalho-casa.</p>
36	Acredito que a atual estrutura física no edifício Multibrasil não irá comportar o quantitativo mínimo presencial. Além disso, será muito difícil essa gestão de 20% diários por parte das chefias. Mantendo o percentual não haverá a integração pretendida, visto que o quantitativo deve ser diluído entre os dias. Ademais, haverá a perda de flexibilidade do servidor, impactando negativamente na eficácia das entregas, bem como na qualidade de vida.
37	<p>Acredito que a portaria do PGD da CGU atendeu mais aos interesses das chefias do que o interesse dos servidores. A promessa foi a de que as horas presenciais pudessem ser cumpridas em qualquer regional/sedes físicas da CGU, o que não aconteceu.</p> <p>Aliás, esses 20% presenciais não há razão para existir, tendo em vista que o próprio trabalho da auditoria, em determinados momentos, exige a presença física do servidor nas unidades auditadas e em reuniões mensais. Impor isso de cima para baixo sem ouvir os servidores não foi uma boa prática.</p>
38	<p>Acredito que a retirada dos casos prioritários do percentual de teletrabalho integral é a alteração mais urgente já que a regulamentação da maioria dos órgãos foi feita dessa maneira, para evitar prejudicar as pessoas que se enquadram nas prioridades. Do jeito que foi feito na CGU, abre-se espaço para comportamentos preconceituosos, capacitistas e perseguições de diversos tipos.</p> <p>Outro ponto é que a gestão deveria ter dado maior autonomia para as diretorias organizarem o próprio regime de trabalho, considerando as peculiaridades de cada área e as demandas específicas de cada gestor</p>

39	<p>Acredito que as regras devem trazer flexibilidade de localização geográfica e focar em resultados, pois é uma medida essencial para retenção de talentos. Houve retrocesso no PGD e isso impactará na decisão dos servidores de permanecer ou não na CGU.</p>
40	<p>Acredito que encontros presenciais sejam saudáveis. O ideal seria que as equipes pudessem se encontrar. De repente, o percentual mínimo poderia ser semanal. O limite de teletrabalho integral pode ser mantido, mas com a ressalva de que se houver mais pessoas que se encaixem nas prioridades que elas possam ser atendidas mesmo estrapalando o limite percentual, ou criar critérios objetivos de priorização das prioridades.</p>
41	<p>Acredito que o maior impacto dessa portaria seja a evasão de servidores. A CGU não está retendo talentos. Se as regras continuarem assim, acho que a evasão (que já é grande) ficará ainda maior.</p> <p>Lembrando que as carreiras correlatas já estão na nossa frente em termos de remuneração. Além disso, não vejo motivos para o nosso pgd ser mais rígido que o de outros órgãos da Esplanada.</p>
42	<p>Acredito que o PGD da CGU possui regras bastante benéficas aos servidores, especialmente considerando o momento em que diversos órgãos e empresas privadas tendem a aumentar a jornada de trabalho na modalidade presencial. Pessoalmente, temo que o aumento do nível de exigência dos servidores acabem por levar o governo a extinguir o PGD.</p>
43	<p>Acredito que permitir o teletrabalho parcial em qualquer sede física da CGU seria a grande diferencial do nosso PGD. Com anuência da chefia imediata, como também, do Superintendente da Regional. Um acordo entre as duas partes.</p>
44	<p>Ao impor o percentual diário, diminui-se as chances de todos encontrarem, o que é ruim para fins de clima organizacional. Tem-se, muitos colegas que vão trabalhar em dias distintos, o que não estimulará os encontros. Com relação às 32 horas mensais, creio estar adequado. Daí, cabe as chefias fomentarem os encontros em dias coincidentes para maiores relações interpessoais.</p>
45	<p>Ao pensar na criação de regras é necessário pensar nas formas de evidenciar o cumprimento dessas regras e analisar o custo do controle. Só depois escreve-se as regras conforme resultado dessa análise. As regras do PGD carecem dessas análises e definições.</p>
46	<p>As alterações considero razoáveis. Considero que deva existir maior integração entre os servidores e a jornada presencial propicia isto. O PGD não deve contribuir para um desempenho abaixo do necessário da CGU em sua missão.</p>
47	<p>As atribuições dos cargos da carreira de finanças e controle são eminentemente técnicas e intelectuais e não há rotina de atendimento ao público. Esses fatos, por si só, demonstram que a CGU é um dos poucos órgãos públicos que podem funcionar perfeitamente com os servidores em teletrabalho. Não há racionalidade em implementar um PGD que seja mais rígido do que de órgãos com atribuições eminentemente intelectuais e técnicas, como AGU, STN e RFB.</p>
48	<p>as horas presenciais não garantem integração, já que na minha coordenação temos pessoas no exterior e lotadas em outras regionais, além dos dias de comparecimento serem diferentes. Isso apenas criou uma disputa em os servidores para ver quem fica no pgd integral. Disputa é contrária à integração.</p>

49	as medidas afetam principalmente na manutenção de bons servidores na CGU.
50	<p>As mudanças no PGD alcançaram todos os servidores? Essa é uma questão a ser esclarecida. Existe uma percepção de que não haverá alteração em algumas situações, a exemplo dos servidores que atuam nas unidades descentralizadas. Se isso for confirmado, sugiro que seja analisada a possibilidade de ser aberto um novo processo de seleção para aqueles que tenham interesse em continuar no PGD integral.</p> <p>Não ficou claro também o benefício real para o órgão com a obrigatoriedade de 32 horas mensais de trabalho presencial e dos 20% diários. Não seria mais benéfico neste momento reduzir custos? A meu ver a produtividade dos servidores pode ser acompanhada de outras formas mais efetivas.</p> <p>Um outro aspecto, é a possibilidade de tratamento diferenciado entre carreiras de igual relevância quando se busca a valorização. Sabe-se que outras carreiras possuem regras mais flexíveis, sem fixação de percentuais ou de horas mínimas para trabalho presencial. Obrigada.</p>
51	<p>As novas regras do PGD aumentaram a insatisfação dos servidores da CGU, por dificultar a execução do teletrabalho, seja de forma parcial, seja de forma integral. O mais grave das novas regras do PGD foi proibir o servidor que tem menos de um ano estágio probatório e que tem dependente com alguma deficiência, ou que seja portador de doença grave ou que tenha TEA não realizar o teletrabalho em qualquer modalidade.</p> <p>Diante desse cenário, o que presenciamos na CGU é o aumento da desmotivação, com servidores se manifestando expressamente em deixar o órgão.</p>
52	As opções apresentadas não refletem nenhuma preocupação com o cidadão e contribuinte. Todo mundo pensando no próprio umbigo.
53	As regra do 20% diários não faz o menor sentido lógico, vou pra CGU pra me reunir com minha equipe no teams, porque boa parte não está em Brasília.
54	As regras do PGD da CGU são adequadas frente aos normativos do MGI sobre o tema.
55	<p>As unidades em nível de coordenação-geral deveriam ter autonomia para definir a necessidade de trabalho presencial e frequência .</p> <p>Para o tipo de trabalho que realizamos somente é útil o trabalho presencial quando há reuniões de toda a equipe para planejamento e encerramento das sprints. Nos demais momentos o presencial atrapalha a produtividade pois o trabalho é individual e focado, realizado melhor em ambiente remoto.</p>
56	Atual norma do PGD é um retrocesso, e foi construída sem a participação dos servidores, o que tornou o PGD da CGU um dos mais restritivos do Poder Executivo Federal. A carreira já sofre pra conseguir se equiparar salarialmente com a carreiras alvo (RFB, AGU, etc), e na única coisa que a gestão poderia fazer pra melhorar a vida do servidor, eles decidem deixar pior que as citadas carreiras.

57	Aumentar as horas presenciais afetaria negativamente minha satisfação no trabalho e qualidade de vida. Considero sair da CGU uma decisão extremamente drástica em relação a uma mudança da rotina de trabalho.
58	Avaliar envolvimento máximo de 50% com outra unidade.
59	Com 36 anos de serviço público não é opção sair da CGU.
60	Com relação aos casos prioritários para PGD integral, incluir quem tiver idade acima de x anos, por exemplo, 50 anos, combinado com y tempo de serviço, por exemplo 20 anos.
61	Como sugestão, a administração deveria permitir uma maior flexibilização das horas a serem cumpridas presencialmente pelo servidor, de forma que o servidor possa ajustar, ao longo da semana, os períodos em que irá trabalhar presencialmente.
62	Como todos devem saber, os servidores da CGU são pessoas com elevado nível de conhecimentos, pessoas aptas a serem aprovadas em outros concursos com melhores vantagens financeiras. Na realidade, muitos já o fizeram, diversos servidores excelentes deixaram a CGU para tomar posse em outros órgãos. Considerando que melhorias nas recompensas financeiras não são uma opção, acredito que a CGU deveria buscar reter seus talentos de outras formas, sendo uma delas um PGD justo, que premie adequadamente o esforço pessoal do servidor e o permita ter mais flexibilidade e viver de maneira saudável, próximo aos seus entes queridos, dispensando o comparecimento presencial nos casos em que ele evidentemente seja desnecessário. Isso tudo sem mencionar que o trabalho remoto, para o servidor comprometido, já se mostrou ser muito mais benéfico para a instituição.
63	Conseguiram, com a mudança no PGD, alcançar uma unanimidade: desagradar toda a carreira. Mexeram em algo que vinha atendendo satisfatoriamente os servidores.

64	<p>Considerando que o PGD tem como um dos seus objetivos melhorar a integração entre os servidores, a regra dos 20% diários é completamente contrária a este objetivo. Na DTI, as equipes têm estabelecido escalas para o cumprimento da jornada presencial a fim de cumprir a meta dos 20% diários. É óbvio que isso inviabiliza ou prejudica a integração entre os servidores, pois as pessoas que irão presencialmente em um dia só irão interagir com algumas pessoas (muitas vezes nem sequer poderão interagir com os membros da mesma equipe). Além disso, essa regra inviabiliza completamente a realização de eventos envolvendo toda a diretoria, como o DTI Café, que tem sido um espaço de confraternização e colaboração para a DTI. Nem é preciso dizer que essa regra aumenta a carga de trabalho dos chefes, que precisam organizar planilhas para gerenciar essas escalas, o que é um trabalho completamente inútil frente aos objetivos estratégicos da CGU.</p> <p>Também é necessário entender que de nada adianta ir trabalhar presencialmente e continuar fazendo reuniões online pelo Teams. Além de não melhorar a integração, isso prejudica muito a produtividade. Eu, particularmente, evito marcar reuniões nas datas de trabalho presencial, devido ao barulho do ambiente e a baixa qualidade dos headsets da CGU.</p> <p>Além disso, considero a exigência de 32 h mensais desnecessária. A integração seria muito mais produtiva e interessante se fosse possível reunir toda a diretoria em um único dia, o que poderia acontecer facilmente uma vez ao mês. Seria, com certeza, um espaço saudável para otimizar a colaboração entre membros da mesma equipe e de equipes diferentes, proporcionando um sentimento de pertencimento em relação à instituição.</p>
65	<p>Considero as mudanças como sendo positivas. Contudo, entendo que as regras deveriam ter ficado mais claras, tanto na Portaria Normativa CGU nº 191 quanto nas lives e demais orientações.</p>
66	<p>Considero as mudanças no PGD prejudiciais para a produtividade do trabalho, pois o deslocamento vai atrapalhar bastante o andamento do trabalho, principalmente para quem trabalha exclusivamente com análise de atos de aposentadoria e pensão, que necessita exclusivamente verificar o sistema siape, e-pessoal do TCU e o Assentamento Funcional do servidor. Não há necessidade para fins de atividade laboral a presença física na instituição. Na Regional Bahia sou a única servidora que analisa processo de aposentadoria e pensão, não tem um colega com o qual possa trocar informações relativa a trabalho. Portanto, a interação com objetivo de aprimorar o trabalho não tem fundamento neste caso. Quanto à questão social, acredito que os servidores pode se encontrar em qualquer lugar para continuar mantendo seus laços de amizade, não sendo um normativo que vai instituir ou aprimorar essa interação entre os servidores. Quanto ao contato entre os servidores da área de análise de atos de aposentadoria e pensão, este sempre foi feito adequadamente via teams, tendo em vista que os servidores da área estão lotados em vários estados Brasil, portanto, a interação profissional já existe, logo o normativo não traz benefício, mas somente transtornos no deslocamento dos servidores, queda de produtividade, apuração de quem ficará na faixa dos servidores que ficarão no PGD 100% integral, causando situações constrangedoras, além de desvalorizar a carreira, etc... . O normativo precisa ser revisto, pois, está causando extrema insatisfação para a carreira, principalmente, porque não se vê justificativa para sua existência. Tal fato pode ocasionar grande evasão da carreira, em grande parte, da mão de obra mais jovem. Pensando a médio e longo prazo não traz benefícios.</p>
67	<p>Considero as regras atuais sobre teletrabalho adequadas.</p>
68	<p>Considero desejável que a Casa faça uma consulta aos servidores e promova um debate amplo e aberto sobre o PGD, conforme prometido desde o início.</p>

69	Considero inadequado solicitar que os servidores desterritorializados (que possuem uma unidade de lotação nos estados mas que estão em exercício em alguma unidade de Brasília) compareçam à regional, onde não mais possuem equipe e chefia. Considero que nesses casos as pessoas deveriam ficar em PGd 100% integral. Acho que a ida à regional, para um desterritorializado, será um dia perdido de trabalho. O trabalho em casa rende muito mais.
70	Considero sair da CGU em virtude de oportunidades em outros órgãos públicos, mantendo o estudo para concurso público. O PGD da forma que foi desenhado afasta os servidores que desejam trabalhar na Casa.
71	Considero um absurdo os prioritários serem considerados para o cálculo do percentual de 25% do teletrabalho integral. Uma diretoria pode ter muitas situações de prioridades e extrapolar esse percentual, o que vai gerar uma falta de isonomia na casa. Alguns prioritários serão beneficiados e outros não, a critério das chefias.
72	Continuamos aguardando o cumprimento do acordo, firmado com a carreira, quando do encerramento da greve. Onde está a progressão por obtenção de certificações, por exemplo ?
73	Creio que deveria ter ficado como estava ou, pelo menos, retirar os casos prioritários do percentual do PGD integral.
74	Creio que na elaboração da Portaria não foram considerados a economia de recursos proporcionada com o teletrabalho nem o aumento quantitativo e qualitativo dos trabalhos apresentados pelo CGU desde a implementação do PGD. Os tempos são outros e a execução das tarefas executadas pela CGU exigem/permitem mudanças a adoção integral do teletrabalho.
75	Creio ser de suma importância que o sindicato se atente para a defesa constante da manutenção do teletrabalho, tendo em vista que apesar de o mesmo ter sido implantado por uma circunstância imposta por um imprevisto ocasionado pela pandemia do Covid-19, revelou-se como uma ferramenta poderosíssima não somente para proporcionar um aumento substancial da qualidade de vida dos servidores públicos, como também para aumentar a capacidade de produção, otimizando-se tempo e minimizando custos para a Administração Pública.
76	Desde 2015 a CGU vem sendo rebaixada... a última greve é prova disso... não conseguimos avançar em nenhuma das nossas 3 pautas e naquilo que dependemos tão somente das próprias autoridades da CGU estamos tendo sucessivos retrocessos, tais como o pgd, as remoções, as capacitações etc.  Outro problema é a falta de critério para escolher quem será prioritário dentre os prioritários... na minha diretoria, os escolhidos para o pgd integral foram gestantes, mulheres com filhos pequenos, idosos e cuidadores de idosos... nenhum pcd ficou com vaga pelo que informaram, sendo que no meu setor havia pessoas pcd com visão subnormal e pcd com mobilidade reduzida... não estou questionando a necessidade dos outros, mas a pequena quantidade de vagas e a falta de padrão com outros setores...
77	Deveria ser 96 horas presenciais mensais.

78	É difícil entender por que questões que dependem exclusivamente da CGU, como PGD e remoção, são tão complicadas. Além disso, o sindicato parece completamente alheio à situação. Já deveria ter convocado uma AGE para deliberar sobre uma possível paralisação. Estou seriamente considerando estudar para a área fiscal e deixar a CGU.
79	É importante observar que a mesma carreira, em exercício em outro órgão (STN), possui tratamento distinto especialmente no que tange ao percentual do PGD Integral (50%). Isso sem considerar as restrições, sem qualquer embasamento, impostas pela CGU, por meio da Instrução Normativa nº 45, de janeiro de 2025, conforme elencado no item 12 desse formulário.  Por fim, vale refletir que não há condições de ser formar uma cultura organizacional dentro de uma instituição que não age com intuito de reter seus talentos. Pelo contrário, estabelece medidas restritivas, questionáveis pela falta de embasamento, criando um cenário de alta rotatividade dos seus servidores.
80	É inacreditável o órgão responsável por fomentar a transparência pública editar uma regulamentação sem previsão de divulgação da relação dos servidores em modalidade integral de PGD, e o respectivo critério de concessão.
81	Eles alegaram que a implementação da nova portaria é para melhorar a integração entre os servidores. Não vai melhorar em nada. Eles deveriam escutar a opinião dos servidores e do sindicato, para depois elaborar uma portaria e levar para análise dos servidores e sindicato. Publicaram uma portaria que só criou preocupação e mais trabalho para as chefias, pois os chefes tem que escolher os que serão escolhidos prioritários. Casos como uma criança em amamentação e uma criança com autismo. Quem deve ser o escolhido. Casos de um idoso (que possui vários anos de serviço na CGU e uma experiência enorme na CGU) e um idoso (que possui poucos anos de serviço na CGU e pouca experiência na CGU). Quem deve ser o escolhido. Dependendo da escolha, podem perder o servidor, pois muitos já possuem o direito de se aposentar. Situações que foram criadas pela nova portaria, ou seja, casos prioritários que deveriam estar obrigatoriamente no PGD Integral, sem serem contabilizados no % do integral, para evitar situações como as que coloquei como exemplo. Esqueceram da produção e qualidade do serviço, pois, muitos colegas residem em cidades com engarrafamentos imensos no trânsito, podendo levar horas para chegar ao serviço e também para retornar para a residência. O servidor já chega cansado ao serviço. Cadê a qualidade de vida. O tempo que ele leva, poderia estar utilizando no trabalho e não perdendo tempo no trânsito.
82	Embora a ideia de favorecer a integração dos servidores seja compreensível, a imposição de presença diária de 20% enfraquece, quando não inviabiliza a proposta, já que há casos em que terá 1 servidor da equipe por dia, para fis de cumprimento de rodízio (considerando o tamanho da equipe).
83	Enquanto a administração não cumprir os acordos firmados em PGD e Remoção, a evasão continuará e não temos outro concurso no longo prazo.
84	Entendo o ponto de vista de aumentarmos a integração, porém da forma como foi imposto não atendeu esse critério. Reduzir as 32 para 16 já seria de grande ajuda e retirar a obrigatoriedade dos 20% diários para que possamos cumprir no mesmo dia e encontrar todos da diretoria.

85	Entendo que é importante a integração dos servidores e o sentimento de pertencimento ao órgão, mas a obrigatoriedade de trabalhar presencialmente apenas com base neste argumento é frágil. E isso vale, inclusive para os ocupantes de funções mais altas (a partir de DAS 4), que precisam trabalhar 100% presencial, sendo que suas equipes trabalham remotamente. O que justifica se deslocar diariamente para a CGU para se reunir online com suas equipes? Sem falar que muitas vezes o ambiente da CGU não é o mais propício para se concentrar, com barulho de pessoas falando alto ao participar de reuniões e movimento de servidores pela sala e corredores. Sem dúvida o rendimento decresce bastante quando comparado com o trabalho remoto.
86	Essa questão de estar longe da família pode afetar a saúde mental do servidor e conseqüentemente o seu desempenho profissional. Além disso, um teletrabalho mais flexível seria um incentivador da retenção de servidores na casa.
87	Estamos cansados de sempre sermos penalizados sem justificativa com regras mais rígidas e engessadas que outras carreiras do mesmo patamar e até mesmo dentro da própria carreira (CGU/STN), pra começar o regime de tele-trabalho parcial ou integral deveria ser até 100% em ambos os casos, como nos demais órgãos! Ninguém é criança aqui que precisa ser tutelado. Estamos cansados do que foi feito com a gente na negociação salarial! Não esqueceremos!!! O que ainda me segura na CGU é o regime de tele-trabalho que trás um pouco de flexibilidade e posso economizar trabalhando em casa, não ousem nos prejudicar novamente!
88	Estou aprovado na Secretaria da Fazenda do meu Estado natal, cuja remuneração é bem melhor. Gosto muito da CGU e estava considerando ficar, porém, com as novas regras do PGD, mudei de ideia.
89	Estou em Exercício Descentralizado no Centro de Controle Interna da Marinha.
90	Estou em exercício descentralizado no Centro de Controle Interno da Marinha (CCIMAR).
91	Estou próximo de ser convocado em outro concurso, e o pgd é um diferencial da CGU que poderia me fazer continuar no órgão. Contudo, da forma como foi feita a portaria, sem qualquer participação dos servidores, além das próprias restrições trazidas sem apresentação de evidências que amparam, tornam difícil a escolha pela Controladoria. Infelizmente, a tendência é que boa parte dos servidores do último concurso também saiam. Gostaria que os compromissos fossem cumpridos, em especial, a remoção dos novos servidores, visto depender somente da própria administração.
92	Eu não consigo a saída da CGU porque não tenho disposição para estudar para um novo concurso. Mas deixo claro que se aumentasse o número de horas presenciais eu ficaria bastante insatisfeita, como já estou com as 32 horas mensais atuais.
93	Existem servidores que estão no 1º ano do estágio probatório que tem dependentes passando por problemas de saúde e a Portaria do final do ano de 2024 não possibilita que esse servidor possa trabalhar na cgu de forma remota. Na portaria anterior havia essa possibilidade.

94	Fico impressionada com a turma reclamando de ter que vir presencial apenas uma vez por semana.
95	Fiquei na CGU, recusando um salário maior, apenas pelas regras do PGD. No entanto, estou aprovado em outros dois concursos cuja remuneração inicial é 30 a 40% maior que a CGU. Se permanecer as regras atuais do PGD, o custo para eu ir para Brasília é cerca de 3 mil reais mensais, o que eu acabo descontando como perda salarial. Não me importaria nem mesmo de ir todos os dias para a CGU, desde que pudesse cumprir na regional do Estado onde eu moro, ainda que permaneça lotado na CGU/DF.
96	Há espaço para muitas melhorias do PGD. O bode já está na sala. Agora, um pouco de boa vontade da Gestão em mudar alguma coisa já ajuda. Por exemplo, alterar o percentual de 25 para 30, permitir as horas presenciais em outra unidade em algumas situações específicas (e de modo temporário) e excluir do computo integral os casos prioritários (ou alterar o peso).
97	Houve um grande retrocesso em relação aos planos da esplanada. Espero que a gestão se conscientize e melhore.
98	Infelizmente se as regras continuarem serei devolvida para o meu município depois de 7 anos de dedicação à CGU. As mudanças não aprimoram ou melhoram a atividade fim da CGU. Muito menos, consideram os bons servidores e seus resultados. Colocam todos no mesmo balaio. Quando na verdade deveriam estar gastando energia com o mal desempenho dos servidores que não fazem o trabalho e presencialmente tb não farão ! Lamentável! Me sinto desrespeitada.
99	Inviável concentrar e trabalhar e reunir online em uma sala com as pessoas "interagindo" presencialmente, essa Portaria conseguiu ser PIOR que a falecida Portaria do PIX, que ela tbem seja revista pois o impacto negativo será pior que qq tentativa forçada de interação humana, não há como retroceder, o mundo mudou e a nova CGU parece não querer aceitar isso e insiste em "voltar ao passado", espero que AGORA e nesse caso o Sindicato nos defenda porque tem força para isso....ainda, não obtivemos até agora nada positivo que foi acordado durante a greve, pelo contrário: nos presentearam em seguida ao fim greve com essa Portaria desastrosa, seria uma punição? Ou fomos mais uma vez traídos?
100	Já considero sair, se as condições piorarem, devo tomar medidas efetivas para sair.
101	Já estava estudando para sair da CGU, essa portaria me deu ainda mais motivação para essa saída.
102	Liberar o PGD para chefes nível 13 ou superior. A vedação desincentiva bons líderes a assumir cargos de coordenador-geral ou diretor. Em outros órgãos esse fator é usado como incentivo e reconhecimento às lideranças.
103	Me encontro em Exercício Descentralizado na PAPEM (Pagadoria do Pessoal da Marinha)

104	<p>Minha coordenação geral (CGTEC/DTI) antes conseguia se encontrar de forma presencial mensalmente. Agora com os percentuais diários e a rotatividade, encontraremos apenas a equipe do serviço.</p> <p>Então, neste novo PGD, a integração com os outros serviços da minha coordenação geral será MENOR do que era antes.</p> <p>Os casos prioritários integrarem o percentual de PGD integral fará com que os chefes tenham que escolher quem são as "prioridades entre as prioridades" para incluir nesse modelo de trabalho, o que gera intrigas e conflitos desnecessários.</p>
105	<p>Na CGU-São Paulo cerca de 20% da força de trabalho reside fora da Capital.</p> <p>Em vários casos desses casos os deslocamentos de suas residências, à sede da CGU, demandaria cerca de 2,5 horas (em cada sentido), ou ao menos 5 horas no total. Cabe observar que mesmo para os que residem na Capital, devido ao trânsito caótico, muitas vezes se gasta mais de uma hora em cada deslocamento.</p> <p>Impossível considerar que tais servidores, que não são abrangidos por nenhuma questão preferencial, irão se deslocar desnecessariamente à sede da Regional para e lá desenvolver suas atividades a contento, considerando o desgaste físico, mental e financeiro que tal medida ocasionou. Em muitos casos, o custo financeiro dessa advindos da alteração do regime de execução do PGD resultarão em despesas de mais de R\$ 1.000,00 mensais, que terão que sair do orçamento pessoal, ressaltando, sem resultado prático nenhum, para o servidor ou para a administração.</p>
106	<p>Na CRG o único atendimento ao público é feito de modo online, através do balcão virtual. Deste modo, não há razões para a manutenção do percentual diário de 20% da força de trabalho. A norma poderia prever que as unidades deverão se organizar mediante definição de escalas para que se garanta a disponibilidade de estações de trabalho para o cumprimento da jornada presencial. Isso já seria suficiente.</p>
107	<p>Na DE, a exigência de, no mínimo, 20% da força de trabalho presencial foi regulamentada em nível de Diretoria, impactando em obrigar a maioria dos servidores a fazerem 2 turnos de 4 horas em dias separados. Da forma como foi regulamentada, retirou do servidor a opção de fazer em 1 só dia as 8 horas semanais presenciais. E o correto, a meu ver, seria estes 20% em nível de Coordenação-Geral.</p>
108	<p>Na Diretoria em que trabalho, mais da metade se enquadra em critérios para a prioridade do PGD integral, deixando o problema nas mãos das chefias/coordenadores/diretor, e tornando a seleção dos servidores que ficarão no PGD integral extremamente subjetiva e, ainda, tendo que fazer rodízio para os que ficaram no sistema híbrido (PGD parcial).</p> <p>A CGU teve ganho em produtividade e redução de despesas com o trabalho remoto, e ficará muito prejudicada com esse retrocesso.</p> <p>Servidores e chefes desaprovam a mudança.</p>
109	<p>nA MINHA OPINIÃO, o trabalho híbrido deveria ser com a presença física na sede da CGU para reuniões presenciais para alinhamento e planejamento dos projetos e execução das atividades de forma remota</p>

110	<p>Na minha opinião, tinha que aumentar o percentual integral para ao menos 40% e dar liberdade para a chefia concedê-lo, usando o bom-senso (mantém as prioridades e o excedente pode ser concedido por bom-senso). Tem casos específicos não previstos na portaria que, por bom-senso, deveriam permitir a concessão do teletrabalho integral, mas atualmente a regra é que seja concedido em regime de exceção somente. Um exemplo de caso que poderia ser concedido pelo chefe por bom-senso seria para um servidor que está acompanhando a esposa em uma cidade do interior do estado para fazer uma pós-graduação de 2 anos, ou uma servidora que tem marido concursado em município do interior. Desde que o trabalho executado por esses servidores seja compatível com o regime integral e que haja entrega adequada, não teria porque não permitir, visto que não fica economicamente ou até fisicamente viável viajar 4 dias por mês para cumprir a formalidade do presencial. Não faz sentido desgastar o servidor e ameaçar a integralidade da família para cumprir uma formalidade, ainda mais quando é um servidor que sempre produziu MUITO à distância. Nesses casos, poderia até aumentar a rigidez da avaliação de desempenho, de forma que se a qualidade não for boa/excelente, perde-se o direito, algo assim, o que seria até um incentivo para aumentar a eficiência. E votei para retirar os 20% diários como regra porque isso só gera stress e mais um trabalho para as chefias ficarem policiando (e impede que marquem 1 dia na semana para todos irem se reunir, pois tem que ter 20% todos os dias, forçando revezamento).</p>
111	<p>nada a comentar</p>
112	<p>Nada a declarar.</p>
113	<p>Não consigo entender o quão difícil é fazer o presencial nas regionais. Já que a administração quer interação com os colegas, por que não liberaram irmos nas respectivas regionais para conversarmos com servidores mais antigos, trocarmos experiências, etc. Isso é uma medida que traz zero impacto para a administração e só traz benefícios para nós que estamos morando em outro estado.</p>
114	<p>Não deveria haver percentual mínimo pra nada. Bastava relacionar atividades ou tarefas que tinham que ser feitas presenciais e deixar o servidor decidir qual modalidade seria melhor pra ele.</p> <p>Esses limites atuais vão, ao contrário de aprimorar, reduzir a eficiência da casa.</p>
115	<p>Não discordo das 32 h presenciais, mas o servidor deveria ter flexibilidade para escolher o dia que cumprirá a jornada presencial. A obrigatoriedade de 20% da força de trabalho exercendo jornada presencial todos os dias acabará com a flexibilidade, vez que obrigará cada área a ter uma escala, sem sequer proporcionar algum benefício real para o órgão. A impressão que dá que é pró-forma.</p>
116	<p>Não faz sentido o percentual mínimo presencial, na prática os servidores irão se revezar para cumprir a carga horária mínima, sem que isso represente qualquer ganho de produtividade. A CGU deveria espelhar-se em modelos adotados pelas carreiras do alto escalão do executivo federal, como AGU e RF. Estamos há 5 anos no teletrabalho e o índice de satisfação é alto, inclusive motivo de retenção de novos talentos, levar todos para o escritório não tem justificativa é um retrocesso.</p>

117	<p>Não há justificativas técnicas para estabelecer um mínimo diário de servidores nas unidades da CGU. Essa imposição irá impactar na organização das equipes, principalmente aquelas que faziam reuniões presenciais semanais. A forma como essa limitação pretende ser aplicada, vai implicar em aumento de horas presenciais e/ou rodízio de servidores, impactando na qualidade de vida, além de redução da interação entre os colaboradores. Somado a isso, há forte entendimento que um dos grandes atrativos da CGU (trabalho flexível) será minando, contribuindo ainda mais para a migração de servidores para outras carreiras, que já existe em virtude das discrepâncias e desequilíbrios remuneratórias existentes.</p>
118	<p>Não há nada parecido com esse regramento de PGD nas demais pastas da Esplanada. Por que o regramento do PGD, pela CGU é tão restritivo? A AGU, ou a Receita Federal ou a Polícia Federal possui essas limitações de percentuais para seus servidores?</p>
119	<p>Não vejo justificativa plausível para que o PGD da CGU seja mais restritivo do que o de outros órgãos do Poder Executivo Federal (STN, Casa Civil, MGI...). A meu ver isso só desvaloriza ainda mais nosso órgão, aumentando a evasão, que já não é baixa.</p>
120	<p>No § 5º do art.15, há previsão de caso especial que enseja dispensa do previsto no II do §4º do art. 15, que trata das vedações à adesão ao PGD. Sugiro que esses casos especiais se apliquem não só a vedação do II do §4º, mas também ao I do mesmo parágrafo.</p>
121	<p>No dia que saiu a Portaria já voltei a estudar. A única vantagem competitiva que a CGU tinha era a flexibilidade (seja trabalho remoto seja territorialidade).</p> <p>Já não basta o Executivo Federal jogar contra, ainda temos a própria gestão piorando (pois as mudanças não favorecem a produtividade nem mesmo qualidade de vida).</p>
122	<p>No meu caso em particular, estava informalmente autorizada pela chefia ao teletrabalho integral no estado de SP, sendo que minha lotação é no DF. Tudo funcionava muito bem, pois meu trabalho não exige atendimento presencial, sendo feito inteiramente pelo computador (remotamente). Para mim era muito satisfatório, pois toda a minha família reside em SP e não possuo parentes no DF. Com os novos normativos, terei de voltar a residir em Brasília apenas para cumprir as exigências das normas, o que não tem muito sentido prático no meu caso e não me convém em todos os sentidos. Considerando a insatisfação de muitos servidores na CGU, em diferentes situações, acredito que alguma melhoria deveria ser implementada no novo PGD, pois do contrário não tenho perspectiva de investir em uma carreira na CGU.</p>
123	<p>No sistema e-CGU para pactuar o PGD é necessário assinar um Termo de Ciência e Responsabilidade - TCR no qual somos obrigados a aceitar que nosso telefone celular seja publicado para o público interno e EXTERNO. Isso não seria ilegal? Peço que atuem para rever esse fato.</p> <p>Grato.</p>
124	<p>No tocante à pergunta 13, eu não consideraria sair da CGU - até porque falta um pouco mais de quatro anos para minha aposentadoria-, mas acho que seria bom para AFFCs e TFFCs um regime de trabalho que permitisse o cumprimento de horário em qualquer unidade física da CGU.</p>

125	<p>Nossa carreira frequentemente vem perdendo servidores de qualidade para outras carreiras (que desempenham papel de igual complexidade e importância para o Estado) em razão de melhores benefícios (financeiros e não financeiros) em outras carreiras.</p> <p>Em especial a área de tecnologia, com novas possibilidades da iniciativa privada em relação ao trabalho remoto, poderemos perder ainda mais servidores, também para a iniciativa privada.</p> <p>Acredito que a Casa, com o novo PGD, poderia ao menos buscar permitir que os servidores possam exercer atividades de forma descentralizada (o que não ocorre na DTI), em outras unidades da Federação. Temos novos servidores na DTI que gostam de trabalhar na CGU, mas que já estão em busca de novas oportunidades, em razão da impossibilidade de continuar trabalhando para a DTI em seus Estados de origem.</p>
126	<p>O aperfeiçoamento do PGD não pode ser utilizado para acabar com o melhor do teletrabalho integral com as vantagens do presencial.</p> <p>Cabe a alta cúpula da CGU passar as diretrizes aos diretores e superintendentes e a partir de aí a implementação ser direta pelos Coordenadores-Gerais. Assim, seria observada a peculiaridade de cada unidade com ótimo potencial de resultado satisfatório para todos</p>
127	<p>O Art. 14, § 7º da Portaria Normativa CGU Nº 182, de 30 de outubro, previa que pessoas acometidas com doenças graves, como a espondiloartrose anquilosante poderia ser dispensadas da obrigatoriedade do trabalho presencial no local de lotação. De forma infeliz, a Portaria Normativa CGU Nº 191, de 31 de dezembro de 2024, retirou essa possibilidade, não sendo prevista nem a possibilidade de realizar o presencial em qualquer sede física da CGU para os servidores que sofrem com tais doenças, mas que estejam lotados no órgão central, por exemplo.</p> <p>Ocorre que várias das doenças enumeradas requerem, além de apoio médico, fisioterápico, medicamentoso, psicológico, emocional, familiar, de tempo, dedicação para tratamento e maiores dispêndios financeiros para seus pacientes. Nesse aspecto, ao forçar que o primeiro ano do estágio probatório seja obrigatoriamente presencial e na unidade de lotação, a nova portaria agrava o quadro de saúde de servidores que já sofrem com doenças que tanto maltratam as vidas de seus pacientes.</p>
128	<p>O atual PGD não foi amplamente discutido entre a alta gestão e os demais servidores. Desconsiderou-se as especificidades entre as áreas de CGU e a realidade funcional dos servidores.</p>
129	<p>O aumento da carga horária presencial obrigatória tem impactado negativamente a minha produtividade e qualidade do meu trabalho, em especial porque não consigo me concentrar da mesma forma em um ambiente barulhento e gelado (o ar-condicionado é muito forte).</p>
130	<p>O aumento da interação entre servidores não pode ser usado como desculpa para aumentar os custos da Administração com a manutenção de mão de obra presencial, engessar organização de diretorias/coordenações/divisões, além desfazer arranjos da vida pessoal dos servidores que já funcionavam e se adequavam a sua vida profissional. A Administração deve observar que cada servidor pode ser motivado de maneira diversa. Assim, partir da premissa que o aumento de horas presencial a fim de aumentar a absorção da cultura organizacional e motivar os servidores desconsidera que há servidores que para serem felizes no trabalho desejam outras coisas, a exemplo de proximidade com a família e liberdade de locomoção.</p>

131	O compromisso de aprimoramento do PGD assumido pelo ministro confronta com as exigências da IN do PGD. Além disso, a Live realizada com a finalidade de esclarecer as dúvidas demonstraram o descaso com um assunto tão importante que tem impacto direto na vida dos servidores e da carreira, já que será mais um incentivo, além do salário, para que os integrantes busque melhorias em outras carreiras
132	O discurso da CGU de melhor convívio entre os servidores não é aplicado na prática. Há necessidade de estimular uma melhor interação entre os servidores e o desenvolvimento da cultura CGU, mas forçar o mero comparecimento na CGU só vai agravar a insatisfação.
133	O fato de eu ser o único servidor da DAE lotado no CE faz com que as horas presenciais não tenham o benefício esperado que seria o de integração da equipe. Sou de opinião que casos assim, de unidade de lotação diferente de unidade de exercício, deveriam ser enquadrados em PGD integral.
134	O formato anterior de PGD atendia às necessidades de uma administração orientada a resultados, baseada na competência técnica e profissional, amplamente comprovadas. O modelo atual, supostamente baseado em "promover suposta integração" entre os servidores não está baseado em fatos ou pesquisas reais de comportamento, sendo uma decisão top-down sem qualquer consideração pelos reais resultados e pelo clima organizacional. Boa parte dos colegas relataram em reunião que percebem um desprestígio para com os servidores e isso tem causado descontentamento generalizado. Em especial, pessoas com lotação em unidades descentralizadas, as quais precisam guardar silício no trato da informação, não podem - em atenção às normas da casa, partilharem as questões de trabalho com os colegas da regional em que estão lotados, o que acarreta uma interação forçada e meramente de cunho pessoal, não sendo em nada favorável ao trabalho, não promove interação produtiva nem mais resultados. Ademais, o PGD atual parece denotar muito mais a resistência emocional (ou saudosismo) de algumas pessoas perante o novo "normal", do que um interesse genuíno de promover melhoria no ambiente de trabalho. O modelo anterior em nada prejudica a integração real e efetiva, apenas favorecia o trabalho e a melhoria do clima organizacional diante das novas tecnologias que permitem, com facilidade e com ganhos para todos os envolvidos, em especial para a CGU, que efetivamente depende de uma convivência respeitosa e saudável para o alcance dos melhores resultados. A resistência aos avanços tecnológicos e ao novos modos de convivência harmônica, não deveria ser a motivação para evitar que novos formatos de interação voluntária e realmente efetiva entre as pessoas sejam amplamente utilizados, como era no antigo formato de PGD. Além disso, a normatização do PGD só depende da liderança da CGU, e está em dissonância com as reais necessidades dos servidores(as) e na contramão do progresso e da real efetividade. Instituir por portaria o "dia da fofoca presencial", em nada favorecerá o clima organizacional nem gerará quaisquer ganhos de produtividade ou efetividade nos nossos trabalhos.
135	<p>O Governo Federal está querendo acompanhar o movimento do mercado privado em retirar o benefício do teletrabalho de seus trabalhadores, a partir de argumentos diversos, e muitos sem argumentos, apenas para dar uma satisfação à sociedade, haja vista o preconceito que ainda existe no Brasil quanto ao trabalho à distância. No entanto, o Governo Federal deveria se preocupar, unicamente, com um bom ambiente de trabalho e a qualidade do serviço entregue. Com todo o Governo Federal digitalizado, a questão de onde o servidor realizará suas atividades deveria ser uma questão a ser decidida entre os interessados principais, aqueles que irão garantir ao Governo que o serviço será entregue com eficiência: servidor e sua chefia, com supervisão do Superintendente. Com entraves ao teletrabalho, a CGU só irá perder em quantidade de servidores e, principalmente, na qualidade dos trabalhos a serem entregues.</p> <p>Por ironia, o ex-Ministro Wagner, gestor em um Governo que maltratou o servidor quanto à remuneração, foi o que garantiu uma evolução do teletrabalho mesmo após o fim da pandemia. Espero que o Sindicato, que falhou, na minha opinião, na última negociação salarial, compre essa briga pelos servidores.</p>

136	O maior ponto negativo do PGD é impossibilitar que o participante more em outro Estado ou longe do local de lotação. Sem os 20% diários, seria possível cumprir o Pacto de trabalho a cada 2 meses, viajando para cumprir nos últimos 4 dias de um mês e nos primeiros 4 dias do outro. Com a nova portaria, essa possibilidade foi totalmente eliminada, já que os chefes deverão fazer um rodízio semanal para cumprir a meta de 20% diários. A portaria do PGD veio com o objetivo de retroceder, regredir e piorar as possibilidades de flexibilidade do servidor. Primeiro, proibindo o cumprimento da carga horária em outras capitais, e depois, piorando ao impossibilitar que o servidor more em outro estado com a regra dos 20%.
137	O ministro não cumpriu o que prometeu
138	O Ministro se comprometeu escutar os dirigentes sindicais de cada estado e a Nacional e até agora isso não aconteceu. Pedimos que ele cumpra com o seu compromisso.
139	O modelo anterior de PGD era flexível, baseado na confiança, nas entregas e no resultado. O novo modelo enrijece as relações de trabalho, comprometendo o bom clima organizacional e a produtividade
140	O percentual destinado ao teletrabalho integral não abarca a quantidade de servidores em situação que impossibilita o trabalho presencial. Creio que a situação dos servidores deveria ter sido estudada antes da definição desse limite de 25%.
141	O PGD é um sistema de gestão de desempenho e não de presencialidade. A CGU vem se aprimorando em gera metas. Sobre integração I, isso depende da qualidade dos encontros físicos e virtuais e não da quantidade de horas se boa parte for trabalho de mesa. O teletrabalho transformou a qualidade de vida para melhor e metas vem sendo alcançadas. Importante evoluir sempre aspectos de integração e metas com encontros de qualidade, mas não impor rotinas de presença superadas, improdutivos e impopulares que enfraquecem a carreira.  Discutir com os servidores essas estratégias e sempre o melhor caminho.
142	O PGD é uma realidade para os órgãos públicos e, na minha opinião, veio para ficar, uma vez que, na modalidade de teletrabalho reduz custos, tempos de deslocamentos etc. Como exemplo, pode-se citar as capacitações: anteriormente eram necessários gastos com deslocamentos de servidores (diárias, passagens, alimentação). Hoje, com a implementação do PGD com teletrabalho e a tecnologia que possibilita sua execução, os custos são nulos. Acho que não há necessidade da obrigatoriedade de se cumprir 32 horas mensais presenciais. Qual a razão para essa obrigatoriedade? A produtividade do PGD com teletrabalho se manteve ou até mesmo aumentou. Ademais, muitas regionais estão instaladas em grandes capitais, cujos trânsitos estão caóticos, a exemplo da minha cidade, Belo Horizonte/MG. Neste caso, o teletrabalho contribui até para a não piora do trânsito nestas cidades, que já não dispõem de infraestrutura para o excesso de veículos. Enfim, o teletrabalho integral é bom tanto para a Administração Pública como para o servidor. Acredito que a opção do teletrabalho presencial de 32 horas deveria ser uma escolha do servidor e não uma imposição da Administração.
143	O PGD é, atualmente, o principal atrativo na carreira da CGU. Nos termos em que foi proposto, ele passou a ser um motivador para saída dos servidores, principalmente do mais novos.

144	O PGD implementado desta forma não considera as peculiaridades do
145	O PGD integral para alguns não tem justificativa plausível.
146	O PGD para quem é descentralizado poderia ser cumprido nas regionais. O mais importante é a entrega do servidor e não o local do cumprimento das horas presenciais.
147	<p>O PGD parcial aumenta os custos de transporte e alimentação. Em um ambiente em que temos tido poucos aumentos nos últimos anos, acaba atrapalhando ainda mais o orçamento familiar.</p> <p>Há uma sensação ruim de possíveis injustiças, considerando que parte da equipe poderá fazer o PGD integral. Tenho a impressão que não teremos reuniões de trabalho no dia do presencial, tendo em vista o perfil da minha chefia atual, ou seja, trabalhar na sede não agregará compartilhamento de conhecimentos com os demais colegas auditores.</p>
148	O PGD restritivo como está atualmente não ajuda a integrar a equipe de profissionais da CGU, não contribui em nada com absorção da cultura organizacional da casa, diminui a produtividade, afeta a qualidade de vida do trabalhador e incentiva o servidor a buscar espaço em outros órgãos públicos com regras mais flexíveis de cumprimento de carga horária.
149	O PGD sempre funcionou bem na CGU, mesmo antes da pandemia. Agora querem "inventar a roda" e estragar algo que funcionava bem.
150	O que Unacon deveria se importar, ou ao menos questionar juridicamente, é sobre a possibilidade de corte de salário em decorrência de suposta ineficiência ou não cumprimento das tarefas. Uma vez que, na minha opinião, a Lei 8.112, art. 44, trata tão somente de falta no sentido de ausência física. Entendo que a interpretação dada por meio de Decreto ou Portaria não pode modificar o sentido da lei. O correto seria que o Governo aprovasse o PGD por meio de Lei para modificar ou incluir novo critério de desconto salarial por ineficiência na execução das atividades. Já fiz esse questionamento à COGEPE mas nunca obtive resposta.
151	<p>O regime PGD é incompatível com o controle de horas presenciais.</p> <p>Uma coisa é ser convocado para a realização de atividade presencial, como reuniões, treinamentos, etc.... Outra coisa é exercer o controle de horas presenciais.</p>
152	O retrocesso e a falta de transparência da CGU no processo de elaboração e implementação do novo PGD representa uma clara mensagem de desconfiança da Gestão para com o seu corpo funcional. A CGU atuou na vanguarda no que se refere ao PGD na Administração Pública. Tal fato atraiu os novos servidores que entraram com o pensamento de permanecer no órgão, mesmo com uma remuneração inferior à de outros órgãos com carreiras similares. Entretanto, os ataques promovidos ao regime de teletrabalho, sobretudo no último ano, colocam em cheque a conduta da alta gestão e fazem pensar que a CGU é apenas um órgão de passagem para outros com melhores estruturas e valorização do servidor de carteira.

153	O teletrabalho integral em home office deve ser disponibilizado para todos os servidores que se adaptaram e que tenham índices satisfatórios de produtividade.
154	O teletrabalho integral estava dando certo, a produtividade aumentou e a satisfação dos servidores também. Para mim não faz sentido ter que cumprir carga horária presencial e, muitas das vezes ficar na Cgu só para cumprir a carga horária. Na minha opinião é um retrocesso terrível e vai afetar a qualidade de vida dos servidores.
155	O Teletrabalho tem proporcionado a formação de equipes descentralizadas implementando um modelo matricial na CGU. Além, disso, tem provocado um ganho financeiro aos servidores à medida que não gastam com manutenção de veículo, combustível, transporte e alimentação fora de casa. O teletrabalho também é um diferencial para reter talentos, uma vez que nem todos os órgãos possuem a implementação do trabalho remoto.  Outros ganhos mais gerais do teletrabalho são a redução do trânsito, a saúde física e mental do servidor, a economia do órgão com serviços, prédios e equipamentos.
156	O TransformaGov, programa do MGI, apresenta entre as suas soluções a Sala 360º, que consiste em uma rede de espaços coworking para servidores federais. As regionais da CGU têm potencial para serem utilizadas como espaços coworking pelos seus próprios servidores, a fim de que cumpram suas horas presenciais obrigatórias.
158	Os 20% de presença diária inviabiliza a reunião de equipes completas, anulando assim a justificativa de aumentar a integração e manutenção da cultura corporativa.
159	Os 20% diários obrigatórios impedem que os servidores se encontrem e vai na contramão da proposta de integração.
160	Os 20% faria mais sentido em nível de secretaria, pois permite mais flexibilidade para trazer toda a equipe da diretoria junta, o que de fato geraria mais integração do que separar as coordenações.  Servidores de diretorias diferentes praticamente não interagem caso já não tenham trabalhado juntos em outro momento.
161	Os argumentos da alta administração quanto à integração das equipes não se sustenta por vários motivos, dentre eles o fato de que atualmente existem várias pessoas descentralizadas. Na minha equipe por exemplo, somente o chefe da divisão e eu estamos em Brasília. Os outros 03 integrantes da divisão estão em 03 estados distintos. O mesmo se aplica à coordenação geral onde atuo, que possui inclusive uma divisão inteira em outro estado. O outro argumento se refere à necessidade de identificação dos servidores com a cultura organizacional. Servidores com mais de 10 anos de casa com certeza já absorveram tal cultura e se nesse tempo, não o fizeram, não será com 32 mensais que o farão. Além disso, a cultura organizacional da CGU está em todas as regionais, sendo assim, se for por isso, deveria ser possível cumprir as horas presenciais em qualquer uma das nossas unidades.
162	Os atos necessariamente presenciais poderiam ser relacionados por cada Diretoria/Superintendência, tais como a realização de cursos, encontros e palestras ou a reunião com as chefias e os gestores.  Evitaria-se o engessamento de obrigatoriamente comparecer 32 horas mensais independente de haver necessidade para isso, mas contaria com a presença do servidor nos momentos realmente necessários.

163	Os motivos que ensejaram as medidas que restringem as condições do teletrabalho e o cumprimento de horas presenciais em qualquer unidade da CGU deveriam ter sido discutidos com a carreira antes da publicação.
164	Outro aspecto da Portaria Normativa nº 191/2024 que deve impactar a atual situação dos servidores é a limitação máxima de 50% das atividades realizadas para Unidades de Envolvimento, quando, muito possivelmente, há servidores em exercício em Unidade X, mas com atividades realizadas 100% para Unidades de Envolvimento, ou seja, para Unidades diferentes daquela a que está administrativamente vinculado.
165	Outros órgãos do executivo têm portaria bem mais flexível que a nossa. A stn por exemplo, que é da mesma carreira. Cgu está prejudicada. Essa regra de 32h mensais não faz sentido pois muitos setores consegue resolver suas atividades normalmente sem a necessidade de comparecer presentes presencialmente a unidade da CGU Hoje em Dia com sei e com audi a gente não tem necessidade de ficar indo com tanta frequência a sede dentre outros fatores vou destacar a qualidade de vida por particularmente prefiro trabalhar de casa no silêncio do Meu Lar e sinto o que aconteceu na CGU não consigo render da mesma forma que eu sempre tem alguém conversando cochichando e isso particularmente atrapalha meu desempenho.
166	Penso que o percentual mínimo diário poderia ser reduzido para 15% ou 10%. A administração teria que melhorar sua capacidade de avaliação dos trabalhos realizados pelos servidores, por meio de elaboração de critérios objetivos e subjetivos e de capacitação das chefias. Cumprir o presencial fora da unidade de exercício eu acho um erro.
167	Permitir o cumprimento das horas presenciais em qualquer unidade da federação.
168	Permitir que as horas presenciais do teletrabalho parcial possam ser cumpridas em qualquer sede física da CGU, com a anuência das chefias, é uma medida que não apresenta custos para a CGU e que pode ajudar a reter bons servidores, especialmente aqueles que ainda não podem ser removidos para os seus estados.
169	PGD não foi feito utilizando métricas de desempenho e produtividade; a alta gestão da CGU não levou em conta os problemas internos que o novo PGD acarretou e, se levou, não está preocupada com isso e chega ser lastimável isso. Com quase 40% de evasão do número de servidores do último concurso (até o momento atual), este PGD vai piorar ainda mais o trabalho e a qualidade do que está sendo feito atualmente. Algo totalmente sem sentido.
170	Pgd no ecgu ficou mais burocrático, integração efetiva entre colegas de trabalho funciona com as atividades do PMCO, não foi demonstrado qual o prejuízo para administração pública (CGU) com relação ao modelo anterior, evasão de servidores vai aumentar, existe atividades dentro da CGU q já poderiam ser consideradas como teletrabalho integral por conta da sua natureza como por exemplo quem está em regional prestando serviço para o DF, por exemplo, a chefia está no DF
171	Poderia ser apurado apenas um quantitativo mínimo de servidores na repartição por semana , mediante escala, e não 32hs presenciais por servidor.

172	<p>Ponto mais prioritário seria tirar o mínimo diário de pessoas em pgd parcial. Isso dá maior flexibilidade para o servidor escolher como quer cumprir as 32 mensais. Em segundo lugar seria muito bom aumentarem a % de pgd integral (viabilizando essa modalidade também para pessoas que não estão nos critérios da nova portaria).</p> <p>Se melhorarem em relação a esses dois pontos creio que o normativo da CGU seria melhor recebido pelos servidores.</p>
173	<p>Quando em trabalho presencial não tenho controle de horas e passo das 8 horas trabalhadas com alguma frequência. Outra observação seria que demoramos para chegar ao local de trabalho e ligar os equipamentos. Se for implementado o controle de horário, até para cumprir a legislação, considerar o tempo que levamos para poder dar login. O antigo controle colocava 7 horas e 20 minutos e banco de horas.</p>
174	<p>Realizava teletrabalho integral, mas ia à regional quando havia alguma necessidade ou motivação (reuniões, eventos), agora há obrigatoriedade de presencial mínimo (32h), mesmo que não tenha nenhuma justificativa para fazê-lo. Caso queiram retornar ao presencial o ideal é que toda a equipe vá no mesmo dia para fins de integração de fato para trabalhos em conjunto, e não escalonado (necessidade de 20% presencial todos os dias), uma vez que nem todas as áreas fazem atendimento ao público. As regras para concessão de teletrabalho integral foram bastante restritivas, além do percentual muito baixo. A CGU criou um estrutura de descentralizados por conta do antigo PGD e agora parece não ser mais possível realizar essa descentralização como vinha sendo feito. Outro ponto não abordado no questionário é sobre o percentual de até 50% de tarefas em unidade diferente da de exercício e como isso afetará na descentralização ou não das atividades, às vezes um servidor faz por 1 mês uma atividade para outra unidade, sem necessariamente precisar mudar de lotação ou exercício. Também não ficou claro como funciona as horas presenciais (32H mensais) em casos de ausências como férias, licenças etc. No geral a IN foi bastante limitadora e alterou negativamente o PGD na CGU prejudicando muitos servidores.</p>
175	<p>Retirar o PGD prioritário do percentual integral é muito importante, na verdade nem deveria haver limitação.</p>
176	<p>Retrocesso total, aumentou muito a insatisfação dos servidores.</p>
177	<p>Sabemos os ganhos que o PGD trouxe, pois favoreça com menos restrições e confiança no servidor que demonstrou desempenho com essa nova realidade.</p>
178	<p>Salário abaixo da tabela FIPE, se não der um PGD comparativamente melhor vai sobrar ninguém.</p>
179	<p>Salvo atividades que necessitam da presença do servidor, como atendimento, não se justifica a modalidade presencial. A falada integração poderia ser realizada mediante reuniões presenciais periódicas. Com os 20% de trabalho presencial, será preciso instituir escala, na qual, inevitavelmente, não haverá contato entre os membros da equipe.</p>

180	<p>Se as sugestões de aprimoramento do PGD assinaladas no item 12 forem implementadas, estarei satisfeito. Acredito que a implementação das seguintes alterações não pode ser desprezada:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Retirar os 20% diários;</li> <li>- Aumentar o percentual do PGD Integral (atualmente 25%);</li> <li>- Retirar os casos prioritários do percentual do PGD Integral;</li> <li>- Permitir que as horas presenciais do teletrabalho parcial possam ser cumpridas em qualquer sede física da CGU, com a anuência das chefias.</li> </ul>
181	sem mais
182	<p>Seria interessante que as horas presenciais fossem decorrentes de demandas de trabalhos e não meramente burocráticas, uma vez que essa obrigatoriedade de horas presencialmente certamente impactariam em menor produtividade.</p>
183	<p>Simplesmente não vai aumentar a integração. Só vai gerar queda na qualidade de vida, aumento de custos e riscos associados à comutação... além disso, aumento da ineficiência, pois o povo rende mal presencialmente, muita conversa, muita reunião e barulho... essa "troca de conhecimento" pode ser uma ilusão.</p>
184	<p>Sou a favor de trabalho presencial quando a natureza da atividade ou sua qualidade seja diretamente afetada por isso. Uma vez que o trabalho possa ser realizado remotamente, com qualidade e excelência, exigir a presença do servidor é apenas uma forma de controle ineficaz que gera insatisfação e queda na qualidade do serviço.</p> <p>Devido à diversidade de perfis de servidores e de atividades realizadas pela CGU, instaurar uma regra padrão e simplória como essa com certeza causará injustiça a alguém. O trabalho remoto é uma forma de beneficiar o servidor que trabalha direito e realiza entregas de qualidade, é um benefício que qualquer instituição pode oferecer a seus colaboradores, que não possui contrapartida financeira e ainda gera menos custos para o órgão.</p> <p>Gastar mais para deixar o servidor insatisfeito, essa é a relação que eu enxergo com a implementação desta Portaria.</p>
185	Sou aposentada, então não tenho o que falar, desculpa.
186	<p>Sou servidora pública há 12 anos (TJ-SP e TRE-SP). Tomei posse na CGU em 2024. Atualmente resido no estado de SP, pois marido é servidor público federal lotado em cidade no interior de SP. Fiz o concurso da CGU pois o órgão era o mais flexível em termos de teletrabalho e também havia a previsão de desterritorialização. Caso eu não consiga o PGD integral, ou, alternativamente, cumprir a carga presencial na CGU-SP, não descarto a possibilidade de pedir recondução para o TRE-SP, onde eu já era estável.</p>
187	<p>Superintendente da Regional não utiliza os 25% do PGD integral permitidos alegando que a nova Portaria só é para o rol dos casos prioritários nessa modalidade, deixando a Regional com apenas 10% em PGD Integral, demonstrando falta de comunicação, esclarecimento e uniformidade por parte do órgão central.</p>

188	Tem que existir coerência na carreira. A Carreira do STN esta melhor amparada pela portaria do PGD da STN do que os servidores da CGU com essa nova portaria. A Portaria da STN deveria ser o parâmetro mínimo para a CGU.
189	Tenho tempo para aposentadoria e recebo Abono Permanência; Atualmente moro em cidade distante da sede; Me enquadro no caso prioritário para PGD Integral; Somente me interessa o PGD Integral, caso contrário peço o desligamento da CGU.
190	<p>Toda regra com percentual fixo cria distorções. Não há um número mágico que atenda a todas as unidades adequadamente. Diante disso, faço menção a Portaria n. 747, de 16 de março de 2018 [revogada]. O grande mérito daquela portaria era não estabelecer limites percentuais, ao contrário da sua antecessora. Competiria às chefias priorizar os servidores que faziam mais entregas e definir os limites de PGD dentro de suas respectivas unidades, além de estabelecer suas próprias necessidades de servidores presenciais, conforme a natureza do trabalho da unidade. Esse conjunto de flexibilidades permitia melhor gestão por parte da chefia, premiar a produtividade e maior satisfação dos servidores. Diante disso, e sabendo que há também as péssimas Instruções Normativas do MGI que devem ser atendidas, sugiro:</p> <p>1) Reduzir o percentual diário para 10%, se possível, ou excluir da contabilização, os servidores que aderirem ao integral, para não penalizar os demais;</p> <p>2) Não estabelecer percentual máximo de integral, ou excluir do cômputo, os que forem prioritários; Ressalva-se que os critérios de prioridades podem causar distorções, como pessoas alegando que cuidam da avó que não mora com ela, pessoas com baixo nível de entrega sendo priorizadas em detrimento de pessoas que entregam muito, entre outros.</p> <p>3) Ao invés do número de horas presenciais, estabelecer dias de presença. Assim, esses dias não necessariamente precisam ser integralmente cumpridos na regional. Aqui na regional do ES, o prédio é compartilhado com o MGI, que instalou catracas com reconhecimento facial. Dessa forma, mesmo que a CGU não faça o controle de horas, o MGI poderia fazê-lo. Uma eventual denúncia poderia atingir todos os servidores e chefias da regional (quanto ao cumprimento dos percentuais de 20% diários e 32 horas mensais) e prejudicar a imagem do órgão. O ministério do trabalho e emprego, no mesmo prédio, estabelece dias presenciais, sem estabelecer carga horária mínima.</p>
191	Trabalho com parecerista nos recursos de 3ª instância de pedidos de acesso à informação. Não vislumbro qualquer motivo em que seja necessário comparecimento ao prédio da CGU no estado de SC, onde trabalho. Realizamos instruções que resultam em pareceres. Para isto, temos reuniões via teams dois dias da semana, onde são discutidos os casos tratados em colegiados, a fim de darmos conta das demandas, que são extensas, volumosas. Entendo que esses encontros virtuais deveriam satisfazer requisito de comparecimento presencial, tendo em vista que essas ocasiões equivalem à presença física.
192	Transparência dos servidores em pgd, lista constando os servidores com prioridades, teletrabalho integral e parcial, bem como presencial.
193	Trata-se de um retrocesso e mais um ponto de impacto negativo à carreira.

194	Um dos fatores que causa insatisfação com a nova regulamentação do PGD é tornar a situação dos servidores da CGU consideravelmente mais desfavorável do que a de algumas carreiras do Poder Executivo Federal.  Isso só reforça o sentimento de desvalorização da carreira!
195	Um plano de gestão de demandas eficiente deve estar focado em verificar as entregas realizadas, seu conteúdo, qualidade e quantidade, e não a forma (presencial), o que parece ser “o controle pelo controle”, ainda que não haja justificativa de eficiência.  Considerando que a composição das equipes é heterogênea, e muitas vezes compostas por servidores de diversas regionais, o que, na prática, fará com que as reuniões, por exemplo, continuem ocorrendo de forma remota, e se a intenção é cumprir determinada carga horária presencial, não haveria qualquer prejuízo de que ao menos fosse facultado aos servidores cumprir a jornada presencial nas regionais, ainda que possuam lotação diversa. Uma previsão nesse sentido atenderia ao interesse da gestão no sentido de ampliar a jornada presencial, mas ao menos consideraria o bem estar dos servidores, permitindo-os residir próximo a suas famílias.
196	Uma norma draconiana, elaborada sem diálogo com o sindicato e/ou os servidores. Fica parecendo que foi uma punição ao movimento grevista do ano passado.
197	Uma vez que a CGU não tem atendimento ao público, considero desnecessário o trabalho presencial. Ademais, a presença física já ocorre semanalmente na regional por iniciativa proposta pela chefia e também quando da realização de reuniões de trabalho com servidores de outros órgãos, quando necessário.
198	Verificar também a questão do empréstimo de equipamentos que, pela nova Portaria, estaria apenas para quem fizer PGD integral. Melhor que houvesse um programa de compra de equipamentos onde o servidor poderia participar de um percentual do custo (20%) e ficaria com o equipamento após o período de garantia
	Enquanto a administração não cumprir os acordos firmados em PGD e Remoção, a evasão continuará e não temos outro concurso no longo prazo.
	Considero sair da CGU em virtude de oportunidades em outros órgãos públicos, mantendo o estudo para concurso público. O PGD da forma que foi desenhado afasta os servidores que desejam trabalhar na Casa.
	Salário abaixo da tabela FIPE, se não der um PGD comparativamente melhor vai sobrar ninguém.
	PGD não foi feito utilizando métricas de desempenho e produtividade; a alta gestão da CGU não levou em conta os problemas internos que o novo PGD acarretou e, se levou, não está preocupada com isso e chega ser lastimável isso. Com quase 40% de evasão do números de servidores do último concurso (até o momento atual), este PGD vai piorar ainda mais o trabalho e a qualidade do que está sendo feito atualmente. Algo totalmente sem sentido.

	<p>É difícil entender por que questões que dependem exclusivamente da CGU, como PGD e remoção, são tão complicadas. Além disso, o sindicato parece completamente alheio à situação. Já deveria ter convocado uma AGE para deliberar sobre uma possível paralisação. Estou seriamente considerando estudar para a área fiscal e deixar a CGU.</p>
	<p>Considero desejável que a Casa faça uma consulta aos servidores e promova um debate amplo e aberto sobre o PGD, conforme prometido desde o início.</p>
	<p>O PGD para quem é descentralizado poderia ser cumprido nas regionais. O mais importante é a entrega do servidor e não o local do cumprimento das horas presenciais.</p>
	<p>A portaria também impediu a participação de PCDs ou responsáveis por PCDs com menos de 1 ano em exercício da participação do PGD parcial e do integral. Já encaminhei e-mail à COGEP e ao CONJUR perguntando se essa limitação poderia ser reconsiderada, mas não obtive resposta.</p>
	<p>A norma cria mais restrições do que as normas do MGI. A AGU e a Receita fizeram o contrário, relativizaram as normas do MGI ao seu favor. Mais uma vez a CGU fica pior que a Receita e AGU.</p>
	<p>A Regional Paraná tinha uma avaliação de clima organizacional bem abaixo da média e do desejável. Com o PGD o clima melhorou significativamente e a produtividade apresentou ganhos. Ou seja, houve ganhos quali e quantitativos. O novo normativo do PGD é um retrocesso ao ganho de qualidade de vida atual na Regio e teme-se que o retorno retorne os problemas de convivência que foram sanados com o PGD. Ainda, mediante nossa situação atual salarial, o retorno trará aumento nos custos de deslocamento, estacionamento (a Regio Paraná não possui vagas) e alimentação (que teve aumento muito superior ao salário); O aumento dos custos fatalmente refletirá na desmotivação dos servidores no médio prazo.</p>
	<p>Existem servidores que estão no 1º ano do estágio probatório que tem dependentes passando por problemas de saúde e a Portaria do final do ano de 2024 não possibilita que esse servidor possa trabalhar na cgu de forma remota. Na portaria anterior havia essa possibilidade.</p>
	<p>Infelizmente se as regras continuarem serei devolvida para o meu município depois de 7 anos de dedicação à CGU. As mudanças não aprimoram ou melhoram a atividade fim da CGU. Muito menos, consideram os bons servidores e seus resultados. Colocam todos no mesmo balaio. Quando na verdade deveriam estar gastando energia com o mal desempenho dos servidores que não fazem o trabalho e presencialmente tb não farão ! Lamentável! Me sinto desrespeitada.</p>

	<p>Não há justificativas técnicas para estabelecer um mínimo diário de servidores nas unidades da CGU. Essa imposição irá impactar na organização das equipes, principalmente aquelas que faziam reuniões presenciais semanais. A forma como essa limitação pretende ser aplicada, vai implicar em aumento de horas presenciais e/ou rodízio de servidores, impactando na qualidade de vida, além de redução da interação entre os colaboradores. Somado a isso, há forte entendimento que um dos grandes atrativos da CGU (trabalho flexível) será minando, contribuindo ainda mais para a migração de servidores para outras carreiras, que já existe em virtude das discrepâncias e desequilíbrios remuneratórias existentes.</p>
	<p>Acredito que permitir o teletrabalho parcial em qualquer sede física da CGU seria a grande diferencial do nosso PGD. Com anuência da chefia imediata, como também, do Superintendente da Regional. Um acordo entre as duas partes.</p>
	<p>Acredito que permitir o teletrabalho parcial em qualquer sede física da CGU seria a grande diferencial do nosso PGD. Com anuência da chefia imediata, como também, do Superintendente da Regional. Um acordo entre as duas partes.</p>
	<p>Os 20% diários obrigatórios impedem que os servidores se encontrem e vai na contramão da proposta de integração.</p>
	<p>As atribuições dos cargos da carreira de finanças e controle são eminentemente técnicas e intelectuais e não há rotina de atendimento ao público. Esses fatos, por si só, demonstram que a CGU é um dos poucos órgãos públicos que podem funcionar perfeitamente com os servidores em teletrabalho. Não há racionalidade em implementar um PGD que seja mais rígido do que de órgãos com atribuições eminentemente intelectuais e técnicas, como AGU, STN e RFB.</p>
	<p>O aperfeiçoamento do PGD não pode ser utilizado para acabar com o melhor do teletrabalho integral com as vantagens do presencial. Cabe a alta cúpula da CGU passar as diretrizes aos diretores e superintendentes e a partir de aí a implementação ser direta pelos Coordenadores-Gerais. Assim, seria observada a peculiaridade de cada unidade com ótimo potencial de resultado satisfatório para todos</p>
	<p>Permitir que as horas presenciais do teletrabalho parcial possam ser cumpridas em qualquer sede física da CGU, com a anuência das chefias, é uma medida que não apresenta custos para a CGU e que pode ajudar a reter bons servidores, especialmente aqueles que ainda não podem ser removidos para os seus estados.</p>
	<p>Os 20% de presença diária inviabiliza a reunião de equipes completas, anulando assim a justificativa de aumentar a integração e manutenção da cultura corporativa.</p>
	<p>O PGD restritivo como está atualmente não ajuda a integrar a equipe de profissionais da CGU, não contribui em nada com absorção da cultura organizacional da casa, diminui a produtividade, afeta a qualidade de vida do trabalhador e incentiva o servidor a buscar espaço em outros órgãos públicos com regras mais flexíveis de cumprimento de carga horária.</p>
	<p>Eu não consigo a saída da CGU porque não tenho disposição para estudar para um novo concurso. Mas deixo claro que se aumentasse o número de horas presenciais eu ficaria bastante insatisfeita, como já estou com as 32 horas mensais atuais.</p>

	Absurdo o que a Secretaria Executiva fez com esse PGD contra os servidores. Feito para sair bem na fotografia, sem qq estudo
	No dia que saiu a Portaria já voltei a estudar. A única vantagem competitiva que a CGU tinha era a flexibilidade (seja trabalho remoto seja territorialidade). Já não basta o Executivo Federal jogar contra, ainda temos a própria gestão piorando (pois as mudanças nao favorecem a produtividade nem mesmo qualidade de vida).
	Não há nada parecido com esse regramento de PGD nas demais pastas da Esplanada. Por que o regramento do PGD, pela CGU é tão restritivo? A AGU, ou a Receita Federal ou a Polícia Federal possui essas limitações de percentuais para seus servidores?
	O ministro não cumpriu o que prometeu
	Não deveria haver percentual mínimo pra nada. Bastava relacionar atividades ou tarefas que tinham que ser feitas presenciais e deixar o servidor decidir qual modalidade seria melhor pra ele. Esses limites atuais vão, ao contrário de aprimorar, reduzir a eficiência da casa.
	Poderia ser apurado apenas um quantitativo mínimo de servidores na repartição por semana , mediante escala, e não 32hs presenciais por servidor.
	Considero as mudanças como sendo positivas. Contudo, entendo que as regras deveriam ter ficado mais claras, tanto na Portaria Normativa CGU nº 191 quanto nas lives e demais orientações.
	Desde 2015 a CGU vem sendo rebaixada... a última greve é prova disso... não conseguimos avançar em nenhuma das nossas 3 pautas e naquilo que dependemos tão somente das próprias autoridades da CGU estamos tendo sucessivos retrocessos, tais como o pgd, as remoções, as capacitações etc.  Outro problema é a falta de critério para escolher quem será prioritário dentre os prioritários... na minha diretoria, os escolhidos para o pgd integral foram gestantes, mulheres com filhos pequenos, idosos e cuidadores de idosos... nenhum pcd ficou com vaga pelo que informaram, sendo que no meu setor havia pessoas pcd com visão subnormal e pcd com mobilidade reduzida... não estou questionando a necessidade dos outros, mas a pequena quantidade de vagas e a falta de padrão com outros setores...
	A previsão de realização, de modo presencial, de 32 horas mensais, por si só já estimula a integração entre os servidores. A inserção da previsão de presença diária de 20% da força de trabalho cria uma camisa de força desnecessária e que traz como resultados insatisfação e desmotivação. Para que isso?

	O PGD é, atualmente, o principal atrativo na carreira da CGU. Nos termos em que foi proposto, ele passou a ser um motivador para saída dos servidores, principalmente do mais novos.
	Estou aprovado na Secretaria da Fazenda do meu Estado natal, cuja remuneração é bem melhor. Gosto muito da CGU e estava considerando ficar, porém, com as novas regras do PGD, mudei de ideia.
	O PGD sempre funcionou bem na CGU, mesmo antes da pandemia. Agora querem "inventar a roda" e estragar algo que funcionava bem.
	Os atos necessariamente presenciais poderiam ser relacionados por cada Diretoria/Superintendência, tais como a realização de cursos, encontros e palestras ou a reunião com as chefias e os gestores.  Evitaria-se o engessamento de obrigatoriamente comparecer 32 horas mensais independente de haver necessidade para isso, mas contaria com a presença do servidor nos momentos realmente necessários.
	A exigência do 20% diário vai contra a diretriz de maior integração entre os servidores, pois força as unidades a diluírem sua equipe ao longo da semana, impedindo a coincidência de dia dos integrantes.
	Já considero sair, se as condições piorarem, devo tomar medidas efetivas para sair.
	Com relação aos casos prioritários para PGD integral, incluir quem tiver idade acima de x anos, por exemplo, 50 anos, combinado com y tempo de serviço, por exemplo 20 anos.
	Aumentar as horas presenciais afetaria negativamente minha satisfação no trabalho e qualidade de vida. Considero sair da CGU uma decisão extremamente drástica em relação a uma mudança da rotina de trabalho.
	A CGU foi vanguarda nas regras de pgd e a nova portaria e IN não refletem o compromisso firmado de colocar o órgão nesse patamar de melhores práticas. Não é estabelecendo rodízio ou impor a presencialidade que necessariamente a integração, o senso de pertencimento e a cultura organizacional vai melhorar.

	<p>O Governo Federal está querendo acompanhar o movimento do mercado privado em retirar o benefício do teletrabalho de seus trabalhadores, a partir de argumentos diversos, e muitos sem argumentos, apenas para dar uma satisfação à sociedade, haja vista o preconceito que ainda existe no Brasil quanto ao trabalho à distância. No entanto, o Governo Federal deveria se preocupar, unicamente, com um bom ambiente de trabalho e a qualidade do serviço entregue. Com todo o Governo Federal digitalizado, a questão de onde o servidor realizará suas atividades deveria ser uma questão a ser decidida entre os interessados principais, aqueles que irão garantir ao Governo que o serviço será entregue com eficiência: servidor e sua chefia, com supervisão do Superintendente. Com entraves ao teletrabalho, a CGU só irá perder em quantidade de servidores e, principalmente, na qualidade dos trabalhos a serem entregues.</p> <p>Por ironia, o ex-Ministro Wagner, gestor em um Governo que maltratou o servidor quanto à remuneração, foi o que garantiu uma evolução do teletrabalho mesmo após o fim da pandemia. Espero que o Sindicato, que falhou, na minha opinião, na última negociação salarial, compre essa briga pelos servidores.</p>
	<p>A portaria publicada vai de encontro com o que a alta administração do órgão divulgava abertamente, desde 2023, que seria a política de gestão de pessoas quanto ao trabalho remoto, que traria a possibilidade de mudança geográfica corroborada ao longo do ano por meio das lives com os servidores, em que foi evidenciada, em mais de uma oportunidade, a intenção do órgão em promover a desterritorialização e a qualidade de vida de seu corpo técnico.</p> <p>Antes o processo de mudança provisória de domicílio se dava por meio do pedido de PGD Deslocado, a partir de um ano de exercício, de acordo com a portaria que estava em vigor. Ocorre que, vários servidores que solicitaram o PGD deslocado a partir de 2023 não tiveram seus processos concluídos até dezembro de 2024, mais de um ano após a solicitação (que de acordo com a portaria deveria ser feita com 2 meses de antecedência em relação à data pretendida) e enquanto isso a secretaria executiva, informalmente e por meio das lives, afirmava que na nova portaria não haveria necessidade fazer qualquer solicitação formal, apenas acertar com a chefia, de forma que muito servidores entraram em acordo com suas chefias e mudaram de estado, tudo isso sem prejuízo da supervisão da chefia e sem queda no rendimento e nas entregas.</p> <p>Com limitação de não poder cumprir o presencial nas regionais a CGU perde a oportunidade de realizar uma integração tanto entre as regionais e a sede quanto entre as gerações de servidores mais antigos e novos servidores, além de possibilitar um maior conhecimento das áreas de atuação da CGU e as atividades desenvolvidas pelas regionais, aumentando o conhecimento do funcionamento da casa bem como a integração entre seus servidores.</p> <p>Além do mais, a limitação do percentual do PGD integral e as regras de casos prioritários criará um atrito entre os servidores uma vez que a maioria das diretorias tem mais casos prioritários do que o limite de 25%, fazendo com que a chefia tenha que escolher entre uma servidora gestante e um servidor idoso, por exemplo. Ademais, apesar da importância da atenção aos casos prioritários, a CGU exclui aqueles que tem motivos relevantes e igualmente importantes mas que não se enquadram nos casos prioritários, tornando muito difícil para a chefia contemplar servidores fora dos casos prioritários como PGD integral.</p>

	<p>O Art. 14, § 7º da Portaria Normativa CGU Nº 182, de 30 de outubro, previa que pessoas acometidas com doenças graves, como a espondiloartrose anquilosante poderia ser dispensados da obrigatoriedade do trabalho presencial no local de lotação.</p> <p>De forma infeliz, a Portaria Normativa CGU Nº 191, de 31 de dezembro de 2024, retirou essa possibilidade, não sendo prevista nem a possibilidade de realizar o presencial em qualquer sede física da CGU para os servidores que sofrem com tais doenças, mas que estejam lotados no órgão central, por exemplo.</p> <p>Ocorre que várias das doenças enumeradas requerem, além de apoio médico, fisioterápico, medicamentoso, psicológico, emocional, familiar, de tempo, dedicação para tratamento e maiores dispêndios financeiros para seus pacientes.</p> <p>Nesse aspecto, ao forçar que o primeiro ano do estágio probatório seja obrigatoriamente presencial e na unidade de lotação, a nova portaria agrava o quadro de saúde de servidores que já sofrem com doenças que tanto maltratam as vidas de seus pacientes.</p>
	<p>O maior ponto negativo do PGD é impossibilitar que o participante more em outro Estado ou longe do local de lotação. Sem os 20% diários, seria possível cumprir o Pacto de trabalho a cada 2 meses, viajando para cumprir nos últimos 4 dias de um mês e nos primeiros 4 dias do outro. Com a nova portaria, essa possibilidade foi totalmente eliminada, já que os chefes deverão fazer um rodízio semanal para cumprir a meta de 20% diários. A portaria do PGD veio com o objetivo de retroceder, regredir e piorar as possibilidades de flexibilidade do servidor. Primeiro, proibindo o cumprimento da carga horária em outras capitais, e depois, piorando ao impossibilitar que o servidor more em outro estado com a regra dos 20%.</p>
	<p>O Teletrabalho tem proporcionado a formação de equipes descentralizadas implementando um modelo matricial na CGU. Além, disso, tem provocado um ganho financeiro aos servidores à medida que não gastam com manutenção de veículo, combustível, transporte e alimentação fora de casa.</p> <p>O teletrabalho também é um diferencial para reter talentos, uma vez que nem todos os órgãos possuem a implementação do trabalho remoto.</p> <p>Outros ganhos mais gerais do teletrabalho são a redução do trânsito, a saúde física e mental do servidor, a economia do órgão com serviços, prédios e equipamentos.</p>
	<p>Acredito que o PGD da CGU possui regras bastante benéficas aos servidores, especialmente considerando o momento em que diversos órgãos e empresas privadas tendem a aumentar a jornada de trabalho na modalidade presencial.</p> <p>Pessoalmente, temo que o aumento do nível de exigência dos servidores acabem por levar o governo a extinguir o PGD.</p>

	O PGD implementado desta forma não considera as peculiaridades do
	Na CRG o único atendimento ao público é feito de modo online, através do balcão virtual. Deste modo, não há razões para a manutenção do percentual diário de 20% da força de trabalho. A norma poderia prever que as unidades deverão se organizar mediante definição de escalas para que se garanta a disponibilidade de estações de trabalho para o cumprimento da jornada presencial. Isso já seria suficiente.
	A flexibilização do PGD foi moeda de troca para o fim da greve e o acordo foi descumprido.
	Outro aspecto da Portaria Normativa nº 191/2024 que deve impactar a atual situação dos servidores é a limitação máxima de 50% das atividades realizadas para Unidades de Envolvimento, quando, muito possivelmente, há servidores em exercício em Unidade X, mas com atividades realizadas 100% para Unidades de Envolvimento, ou seja, para Unidades diferentes daquela a que está administrativamente vinculado.
	As novas regras do PGD aumentaram a insatisfação dos servidores da CGU, por dificultar a execução do teletrabalho, seja de forma parcial, seja de forma integral.  O mais grave das novas da regras do PGD foi proibir o servidor que tem menos de um ano estágio probatório e que tem dependente com alguma deficiência, ou que seja portador de doença grave ou que tenha TEA não realizar o teletrabalho em qualquer modalidade.  Diante desse cenário, o que presenciamos na CGU é o aumento da desmotivação, com servidores se manifestando expressamente em deixar o órgão.
	Achei as 32h de presencial poucas. Deveria ser, pelo menos, 2 dias de trabalho presencial para de fato haver maior interação entre as equipes e impactar positivamente o trabalho. Sobre tudo pra quem está na SFC o trabalho de auditoria requer troca de ideias e discussões e não há comparação quando feita de forma presencial.  A cgu, como órgão q prima pelo bom uso do dinheiro público deveria ser modelo neste aspecto. A sociedade sabendo da frouxidão q está nosso trabalho hj, certamente não aprovaria. É triste ver que os colegas não enxergam isso.  Eh 1 turo no pé esse pgd SEM que haja de fato 1 métrica de avaliação da nossa produtividade. Isso eh 1 verdadeira desvalorização da nossa carreira, contra a qual o sindicato deveria lutar.
	Seria interessante que as horas presenciais fossem decorrentes de demandas de trabalhos e não meramente burocráticas, uma vez que essa obrigatoriedade de horas presencialmente certamente impactariam em menor produtividade.
	A nova Portaria do PGD tem o aspecto de ser prejudicial aos servidores, um desestímulo na execução dos trabalhos. O PGD deveria ser um meio, uma ferramenta de benefício, de incentivo aos servidores.

	<p>Creio que na elaboração da Portaria não foram considerados a economia de recursos proporcionada com o teletrabalho nem o aumento quantitativo e qualitativo dos trabalhos apresentados pelo CGU desde a implementação do PGD. Os tempos são outros e a execução das tarefas executadas pela CGU exigem/permitem mudanças a adoção integral do teletrabalho.</p>
	<p>Com 36 anos de serviço público não é opção sair da CGU.</p>
	<p>as horas presenciais não garantem integração, já que na minha coordenação temos pessoas no exterior e lotadas em outras regionais, além dos dias de comparecimento serem diferentes. Isso apenas criou uma disputa em os servidores para ver quem fica no pgd integral. Disputa é contrária à integração.</p>
	<p>A CGU sempre teve uma cultura muito boa de trabalho e de preocupação com os seus servidores. Acredito que o endurecimento das regras do PGD poderá a levar a casos de adoecimento dos servidores, além de extrema insatisfação com o órgão. Consequentemente, tais consequências poderão culminar em maiores saídas da CGU, principalmente dos novos servidores. É preciso se preocupar e dar atenção às pessoas que fazem a CGU acontecer!</p>
	<p>A elaboração da Portaria e da IN careceu de pesquisa de clima organizacional e de sensibilidade dos servidores quanto ao sentido das mudanças implementadas. Fui assessor legislativo por um ano e meio, além de ter feito vários cursos de técnica legislativa e de legística, experiências através das quais pude aprender que uma das premissas fundamentais da elaboração de uma norma é o estudo dos seus potenciais impactos aos seus destinatários: de nada adiantam regras se o seu fim precípua não é por elas alcançado. É lamentável que as novas regras estejam sendo justificadas por meio de pesquisas acadêmicas genéricas sobre comportamento no trabalho, sem levar em conta a percepção específica dos servidores, sem a consideração de que as instituições não produzem os mesmos resultados em ambientes diferentes. A insatisfação dos servidores da carreira pode levar não apenas a um clima organizacional pior, mas também à perda de produtividade e à evasão de parcela significativa para outros órgãos. Estou certo de que este não era o desejo dos dirigentes que idealizaram a norma, mas uma redação irrefletida está condenada à sua antiefetividade.</p> <p>Quanto à Portaria em si, lamento principalmente os 20% diários, regra que é um símbolo da referida antiefetividade. Com efeito, os idealizadores da norma falam em engajamento no trabalho, integração, "conversas de corredor", mas essa regra restará por impor um revezamento entre os servidores da mesma coordenação, indo de encontro ao contato entre eles. Com efeito, a grande maioria está no regime parcial, e não quererá fazer mais horas presenciais além das 32 horas exigidas, o que equivale em regra a 4 dias de trabalho. Ora, se a equipe toda for presencialmente nos mesmos dias, restarão 16 dias úteis no mês que não serão preenchidos com o mínimo de 20% presencial. Conclui-se disso que a regra gera um particionamento obrigatório da equipe, o que vai de encontro à ideia de integração.</p>
	<p>Acredito que o maior impacto dessa portaria seja a evasão de servidores. A CGU não está retendo talentos. Se as regras continuarem assim, acho que a evasão (que já é grande) ficará ainda maior.</p> <p>Lembrando que as carreiras correlatas já estão na nossa frente em termos de remuneração.</p> <p>Além disso, não vejo motivos para o nosso pgd ser mais rígido que o de outros órgãos da Esplanada.</p>

	<p>As mudanças no PGD alcançaram todos os servidores? Essa é uma questão a ser esclarecida. Existe uma percepção de que não haverá alteração em algumas situações, a exemplo dos servidores que atuam nas unidades descentralizadas. Se isso for confirmado, sugiro que seja analisada a possibilidade de ser aberto um novo processo de seleção para aqueles que tenham interesse em continuar no PGD integral.</p> <p>Não ficou claro também o benefício real para o órgão com a obrigatoriedade de 32 horas mensais de trabalho presencial e dos 20% diários. Não seria mais benéfico neste momento reduzir custos? A meu ver a produtividade dos servidores pode ser acompanhada de outras formas mais efetivas.</p> <p>Um outro aspecto, é a possibilidade de tratamento diferenciado entre carreiras de igual relevância quando se busca a valorização. Sabe-se que outras carreiras possuem regras mais flexíveis, sem fixação de percentuais ou de horas mínimas para trabalho presencial. Obrigada.</p>
	<p>O que Unacon deveria se importar, ou ao menos questionar juridicamente, é sobre a possibilidade de corte de salário em decorrência de suposta ineficiência ou não cumprimento das tarefas. Uma vez que, na minha opinião, lei 8.112, art. 44, trata tão somente de falta no sentido de ausência física. Entendo que a interpretação dada por meio de Decreto ou Portaria não pode modificar o sentido da lei. O correto seria que o Governo aprovasse o PGD por meio de LEI para modificar ou incluir novo critério de desconto salarial por ineficiência na execução das atividades. Já fiz esse questionamento a COGEPE mas nunca obtive resposta.</p>
	<p>No § 5º do art.15, há previsão de caso especial que enseja dispensa do previsto no II do §4º do art. 15, que trata das vedações à adesão ao PGD.</p> <p>Sugiro que esses casos especiais se apliquem não só a vedação do II do §4º, mas também ao I do mesmo parágrafo.</p>
	<p>O aumento da carga horária presencial obrigatória tem impactado negativamente a minha produtividade e qualidade do meu trabalho, em especial porque não consigo me concentrar da mesma forma em um ambiente barulhento e gelado (o ar-condicionado é muito forte).</p>
	<p>Tenho tempo para aposentadoria e recebo Abono Permanência; Atualmente moro em cidade distante da sede; Me enquadro no caso prioritário para PGD Integral; Somente me interessa o PGD Integral, caso contrário peço o desligamento da CGU.</p>

	<p>Realizava teletrabalho integral, mas ia à regional quando havia alguma necessidade ou motivação (reuniões, eventos), agora há obrigatoriedade de presencial mínimo (32h), mesmo que não tenha nenhuma justificativa para fazê-lo. Caso queiram retornar ao presencial o ideal é que toda a equipe vá no mesmo dia para fins de integração de fato para trabalhos em conjunto, e não escalonado (necessidade de 20% presencial todos os dias), uma vez que nem todas as áreas fazem atendimento ao público. As regras para concessão de teletrabalho integral foram bastante restritivas, além do percentual muito baixo. A CGU criou um estrutura de descentralizados por conta do antigo PGD e agora parece não ser mais possível realizar essa descentralização como vinha sendo feito. Outro ponto não abordado no questionário é sobre o percentual de até 50% de tarefas em unidade diferente da de exercício e como isso afetará na descentralização ou não das atividades, às vezes um servidor faz por 1 mês uma atividade para outra unidade, sem necessariamente precisar mudar de lotação ou exercício. Também não ficou claro como funciona as horas presenciais (32H mensais) em casos de ausências como férias, licenças etc. No geral a IN foi bastante limitadora e alterou negativamente o PGD na CGU prejudicando muitos servidores.</p>
	<p>O PGD parcial aumenta os custos de transporte e alimentação. Em um ambiente em que temos tido poucos aumentos nos últimos anos, acaba atrapalhando ainda mais o orçamento familiar.</p> <p>Há uma sensação ruim de possíveis injustiças, considerando que parte da equipe poderá fazer o PDG integral.</p> <p>Tenho a impressão que não teremos reuniões de trabalho no dia do presencial, tendo em vista o perfil da minha chefia atual, ou seja, trabalhar na sede não agregará compartilhamento de conhecimentos com os demais colegas auditores.</p>
	<p>Os motivos que ensejaram as medidas que restringem as condições do teletrabalho e o cumprimento de horas presenciais em qualquer unidade da CGU deveriam ter sido discutidos com a carreira antes da publicação.</p>
	<p>A recente alteração legislativa que impõe o cumprimento de 32 horas semanais presenciais e um mínimo de 20% dos servidores presencialmente na CGU impacta negativamente a atratividade e a funcionalidade do órgão. A excelência do PGD/teletrabalho era um diferencial da CGU, e o retrocesso implicará no aumento da evasão de servidores, agravando a perda de mais de 40% dos servidores desde o último concurso. Muitos servidores, insatisfeitos, dedicarão tempo a concursos para outras carreiras, reduzindo o engajamento e a produtividade no órgão, que prefere perder servidor do que tê-lo em teletrabalho. Vai entender...</p> <p>Além disso, a exigência de presença mínima diária resultará em um sistema de rodízio que prejudica a integração entre equipes, limitando a troca de experiências e afastando os servidores em vez de uni-los. Essa medida também contraria o compromisso do Ministro de valorização da carreira assumido pela gestão, gerando descontentamento, greves e possível operação padrão.</p> <p>Por fim, boa parte das atividades da CGU requer análise técnica e concentração, condições que não são ideais em ambientes presenciais lotados, comprometendo a eficiência e a qualidade do trabalho.</p>

	<p>Acredito que a atual estrutura física no edifício Multibrasil não irá comportar o quantitativo mínimo presencial. Além disso, será muito difícil essa gestão de 20% diários por parte das chefias. Mantendo o percentual não haverá a integração pretendida, visto que o quantitativo deve ser diluído entre os dias. Ademais, haverá a perda de flexibilidade do servidor, impactando negativamente na eficácia das entregas, bem como na qualidade de vida.</p>
	<p>A CGU tem entregado suas demandas de forma eficiente sem a obrigatoriedade de fazer trabalho presencial. Isso em nada ajuda a organização. Apenas causa transtorno e deixa os servidores insatisfeitos. Temos uma gestão que vai contra a qualidade de vida em preferência a perda de tempo em deslocamento. Que PGD é esse que dita onde e quanto tempo o servidor vai trabalhar. Vai contra as necessidades do órgão, dos servidores e contra o que a gestão por demandas tem por finalidade. Se quisemos socializar, como foi dito por alguns, faríamos isso por escolha não por imposição.</p>
	<p>Conseguiram, com a mudança no PGD, alcançar uma unanimidade: desagradar toda a carreira. Mexeram em algo que vinha atendendo satisfatoriamente os servidores.</p>
	<p>Não discordo das 32 h presenciais, mas o servidor deveria ter flexibilidade para escolher o dia que cumprirá a jornada presencial. A obrigatoriedade de 20% da força de trabalho exercendo jornada presencial todos os dias acabará com a flexibilidade, vez que obrigará cada área a ter uma escala, sem sequer proporcionar algum benefício real para o órgão. A impressão que dá que é pró-forma.</p>
	<p>O teletrabalho integral estava dando certo, a produtividade aumentou e a satisfação dos servidores também. Para mim não faz sentido ter que cumprir carga horária presencial e, muitas das vezes ficar na Cgu só para cumprir a carga horária. Na minha opinião é um retrocesso terrível e vai afetar a qualidade de vida dos servidores.</p>
	<p>Atual norma do PGD é um retrocesso, e foi construída sem a participação dos servidores, o que tornou o PGD da CGU um dos mais restritivos do Poder Executivo Federal. A carreira já sofre pra conseguir se equiparar salarialmente com a carreiras alvo (RFB, AGU, etc), e na única coisa que a gestão poderia fazer pra melhorar a vida do servidor, eles decidem deixar pior que as citadas carreiras.</p>
	<p>A atual gestão da CGU não conseguiu apresentar uma justificativa plausível para os 20% diários e para criar regras mais restritivas do que as implementadas por outros órgãos.</p> <p>Faltou transparência, diálogo e coerência nessa regulamentação.</p> <p>Não vejo problema em ter que cumprir um período de trabalho presencial, mas a forma como a portaria está sendo implementada não tem respaldo na realidade e gera insegurança entre os servidores.</p>
	<p>Permitir o cumprimento das horas presenciais em qualquer unidade da federação.</p>
	<p>Essa questão de estar longe da família pode afetar a saúde mental do servidor e conseqüentemente o seu desempenho profissional. Além disso, um teletrabalho mais flexível seria um incentivador da retenção de servidores na casa.</p>

	<p>É inacreditável o órgão responsável por fomentar a transparência pública editar uma regulamentação sem previsão de divulgação da relação dos servidores em modalidade integral de PGD, e o respectivo critério de concessão.</p>
	<p>As regra do 20% diários não faz o menor sentido lógico, vou pra CGU pra me reunir com minha equipe no teams, porque boa parte não está em Brasília.</p>
	<p>Transparência dos servidores em pgd, lista constando os servidores com prioridades, teletrabalho integral e parcial, bem como presencial.</p>
	<p>A Portaria Normativa CGU nº 191, de 31 de dezembro de 2024 está em desacordo com a Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGP-SRT/MGI nº 21, de 16 de julho de 2024, pois ela exclui da possibilidade de servidores em primeiro ano do estágio probatório e que possuam filho com deficiência de participarem do teletrabalho integral.</p>
	<p>O PGD é um sistema de gestão de desempenho e não de presencialidade. A CGU vem se aprimorando em gera metas. Sobre integração I, isso depende da qualidade dos encontros físicos e virtuais e não da quantidade de horas se boa parte for trabalho de mesa. O teletrabalho transformou a qualidade de vida para melhor e metas vem sendo alcançadas. Importante evoluir sempre aspectos de integração e metas com encontros de qualidade, mas não impor rotinas de presença superadas, improdutivos e impopulares que enfraquecem a carreira.</p> <p>Discutir com os servidores essas estratégias e sempre o melhor caminho.</p>
	<p>As opções apresentadas não refletem nenhuma preocupação com o cidadão e contribuinte. Todo mundo pensando no próprio umbigo.</p>
	<p>Verificar também a questão do empréstimo de equipamentos que, pela nova Portaria, estaria apenas para quem fizer PGD integral. Melhor que houvesse um programa de compra de equipamentos onde o servidor poderia participar de um percentual do custo (20%) e ficaria com o equipamento após o período de garantia</p>
	<p>Se as sugestões de aprimoramento do PGD assinaladas no item 12 forem implementadas, estarei satisfeito. Acredito que a implementação das seguintes alterações não pode ser desprezada:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Retirar os 20% diários;</li> <li>- Aumentar o percentual do PGD Integral (atualmente 25%);</li> <li>- Retirar os casos prioritários do percentual do PGD Integral;</li> <li>- Permitir que as horas presenciais do teletrabalho parcial possam ser cumpridas em qualquer sede física da CGU, com a anuência das chefias.</li> </ul>

	<p>A Administração não levou em conta as especificidades de cada área. Na Corregedoria sequer temos estações de trabalho para cumprir os percentuais de presencial. A Corregedoria trabalha desde 2015 em teletrabalho e sempre tivemos excelentes resultados. As novas regras do PGD são um absoluto retrocesso e não fazem sentido prático para nossa realidade, pois todo o trabalho que fazemos é sigiloso (não pode ser compartilhado entre os colegas) e virtual.</p>
	<p>A Secretaria na qual trabalho perdeu 5% da força de trabalho no último ano em razão da saída de servidores que passaram em concursos com melhor remuneração ou mais próximos da família e a situação só tende a se agravar. Nas últimas semanas, outros cinco servidores me relataram que voltaram a estudar em razão da portaria de PGD, não somente pela diminuição de flexibilidade imediata, mas também pela percepção de que a atual gestão está mudando a cultura organizacional do órgão e transformando-o em um órgão mais hierarquizado, sem diálogo (marcam reunião apenas para "cumprir tabela" e ignoram o que foi falado) e sem confiança nos próprios servidores. A CGU não controla a tabela remuneratória dos seus servidores, o orçamento do órgão (que impacta capacitações e viagens a serviço), a estrutura organizacional e a quantidade e nível de funções comissionadas. Ou seja, a CGU não possui nenhum instrumento financeiro para recompensar servidores ou reter e atrair talentos. Além disso, a CGU não controla a abertura de novos concursos e a entrada de força de trabalho no órgão. Contudo, a CGU controla sim seu clima organizacional e suas normas internas de teletrabalho, que possuem impactos financeiros diretos para os servidores. Maior flexibilidade no teletrabalho permite que o servidor more em uma cidade com custo de vida menor ou more perto de sua família, onde possui maior rede de apoio, e não gaste com deslocamentos para manter a unidade familiar. Com os normativos recentes, a CGU conseguiu, a um só tempo, abrir mão do seu maior diferencial para reter servidores e ainda desmotivar os servidores que continuarão no órgão. Os efeitos se apresentarão no médio prazo, com falta de engajamento, queda de produtividade, aumento da evasão de talentos, menor atratividade para novos servidores e, no final das contas, com a CGU se tornando um lugar pior para se trabalhar.</p>
	<p>Trabalho com parecerista nos recursos de 3ª instância de pedidos de acesso à informação. Não vislumbro qualquer motivo em que seja necessário comparecimento ao prédio da CGU no estado de SC, onde trabalho. Realizamos instruções que resultam em pareceres. Para isto, temos reuniões via teams dois dias da semana, onde são discutidos os casos tratados em colegiados, a fim de darmos conta das demandas, que são extensas, volumosas. Entendo que esses encontros virtuais deveriam satisfazer requisito de comparecimento presencial, tendo em vista que essas ocasiões equivalem à presença física.</p>
	<p>O aumento da interação entre servidores não pode ser usado como desculpa para aumentar os custos da Administração com a manutenção de mão de obra presencial, engessar organização de diretorias/coordenações/divisões, além desfazer arranjos da vida pessoal dos servidores que já funcionavam e se adequavam a sua vida profissional. A Administração deve observar que cada servidor pode ser motivado de maneira diversa. Assim, partir da premissa que o aumento de horas presencial a fim de aumentar a absorção da cultura organizacional e motivar os servidores desconsidera que há servidores que para serem felizes no trabalho desejam outras coisas, a exemplo de proximidade com a família e liberdade de locomoção.</p>
	<p>Como todos devem saber, os servidores da CGU são pessoas com elevado nível de conhecimentos, pessoas aptas a serem aprovadas em outros concursos com melhores vantagens financeiras. Na realidade, muitos já o fizeram, diversos servidores excelentes deixaram a CGU para tomar posse em outros órgãos. Considerando que melhorias nas recompensas financeiras não são uma opção, acredito que a CGU deveria buscar reter seus talentos de outras formas, sendo uma delas um PGD justo, que premie adequadamente o esforço pessoal do servidor e o permita ter mais flexibilidade e viver de maneira saudável, próximo aos seus entes queridos, dispensando o comparecimento presencial nos casos em que ele evidentemente seja desnecessário. Isso tudo sem mencionar que o trabalho remoto, para o servidor comprometido, já se mostrou ser muito mais benéfico para a instituição.</p>

	<p>O compromisso de aprimoramento do PGD assumido pelo ministro confronta com as exigências da IN do PGD. Além disso, a Live realizada com a finalidade de esclarecer as dúvidas demonstraram o descaso com um assunto tão importante que tem impacto direto na vida dos servidores e da carreira, já que será mais um incentivo, além do salário, para que os integrantes busque melhorias em outras carreiras</p>
	<p>Uma vez que a CGU não tem atendimento ao público, considero desnecessário o trabalho presencial. Ademais, a presença física já ocorre semanalmente na regional por iniciativa proposta pela chefia e também quando da realização de reuniões de trabalho com servidores de outros órgãos, quando necessário.</p>
	<p>Estou próximo de ser convocado em outro concurso, e o pgd é um diferencial da CGU que poderia me fazer continuar no órgão. Contudo, da forma como foi feita a portaria, sem qualquer participação dos servidores, além das próprias restrições trazidas sem apresentação de evidências que amparam, tornam difícil a escolha pela Controladoria. Infelizmente, a tendência é que boa parte dos servidores do último concurso também saiam. Gostaria que os compromissos fossem cumpridos, em especial, a remoção dos novos servidores, visto depender somente da própria administração.</p>
	<p>Já estava estudando para sair da CGU, essa portaria me deu ainda mais motivação para essa saída.</p>
	<p>A exigência de ter, no mínimo, 20% do efetivo presencialmente todos os dias, não é compatível com um órgão de excelência como a CGU, que se orgulha por trabalhar visando o resultado, ou seja, os produtos entregues.</p>
	<p>Houve um grande retrocesso em relação aos planos da esplanada. Espero que a gestão se conscientize e melhore.</p>
	<p>O retrocesso e a falta de transparência da CGU no processo de elaboração e implementação do novo PGD representa uma clara mensagem de desconfiança da Gestão para com o seu corpo funcional. A CGU atuou na vanguarda no que se refere ao PGD na Administração Pública. Tal fato atraiu os novos servidores que entraram com o pensamento de permanecer no órgão, mesmo com uma remuneração inferior a de outros órgãos com carreiras similares. Entretanto, os ataques promovidos ao regime de teletrabalho, sobretudo no último ano, colocam em cheque a conduta da alta gestão e fazem pensar que a CGU é apenas um órgão de passagem para outros com melhores estruturas e valorização do servidor de carteira.</p>

	<p>Minha coordenação geral (CGTEC/DTI) antes conseguia se encontrar de forma presencial mensalmente.</p> <p>Agora com os percentuais diários e a rotatividade, encontraremos apenas a equipe do serviço.</p> <p>Então, neste novo PGD, a integração com os outros serviços da minha coordenação geral será MENOR do que era antes.</p> <p>Os casos prioritários integrem o percentual de PGD integral fará com que os chefes tenham que escolher quem são as "prioridades entre as prioridades" para incluir nesse modelo de trabalho, o que gera intrigas e conflitos desnecessários.</p>
	<p>Ao pensar na criação de regras é necessário pensar nas formas de evidenciar o cumprimento dessas regras e analisar o custo do controle. Só depois escreve-se as regras conforme resultado dessa análise.</p> <p>As regras do PGD carecem dessas análises e definições.</p>
	<p>O PGD é uma realidade para os órgãos públicos e, na minha opinião, veio para ficar, uma vez que, na modalidade de teletrabalho reduz custos, tempos de deslocamentos etc. Como exemplo, pode-se citar as capacitações: anteriormente eram necessários gastos com deslocamentos de servidores (diárias, passagens, alimentação). Hoje, com a implementação do PGD com teletrabalho e a tecnologia que possibilita sua execução, os custos são nulos.</p> <p>Acho que não há necessidade da obrigatoriedade de se cumprir 32 horas mensais presenciais. Qual a razão para essa obrigatoriedade? A produtividade do PGD com teletrabalho se manteve ou até mesmo aumentou. Ademais, muitas regionais estão instaladas em grandes capitais, cujos trânsitos estão caóticos, a exemplo da minha cidade, Belo Horizonte/MG. Neste caso, o teletrabalho contribui até para a não piora do trânsito nestas cidades, que já não dispõem de infraestrutura para o excesso de veículos. Enfim, o teletrabalho integral é bom tanto para a Administração Pública como para o servidor. Acredito que a opção do teletrabalho presencial de 32 horas deveria ser uma escolha do servidor e não uma imposição da Administração.</p>

	<p>A obrigação de 20% da unidade estar presencialmente na sede física, todo dia, excluindo-se da base de cálculo aqueles não participantes do PGD, gera efeito totalmente oposto ao objetivo de maior integração apresentado pela gestão na live realizada sobre a instrução normativa.</p> <p>Será inevitável a necessidade de realização de rodízio entre pessoas para cumprimento dessa regra o que dificultará sobremaneira a reunião da equipe em dias combinados para integração presencial ou acarretará o cumprimento de carga horária muito superior a 32 horas.</p> <p>Também não houve nenhuma transparência na instituição dessa regra. Não se sabe qual a motivação por trás de sua implementação, sendo certo que a necessidade de integração com os colegas não se sustenta por qualquer ângulo que se olhe.</p> <p>Para além disso, a fixação da regra dos 20% nos transforma no pior modelo de PGD dentre todas as carreiras semelhantes à nossa no Executivo Federal, representando descumprimento frontal do que foi acordado com o Ministro da CGU. Repise-se que este acordo foi, para muitos, fundamental para encerramento da greve e mobilização da carreira. A sensação, portanto, é de que fomos iludidos.</p> <p>Para além disso, não foram apresentadas quaisquer evidências ou estudos técnicos que amparem as escolhas da gestão ou mesmo qual a intenção por trás das regras estabelecidas, em contramão com o que a própria CGU costuma recomendar aos órgãos que fiscaliza.</p> <p>O mesmo pode ser dito com relação à alegada impossibilidade de cumprimento da carga horária presencial em em qualquer sede física da CGU, com a anuência das chefias.</p> <p>As regras tais como postas, sobretudo a dos 20%, reduzem significativamente a atratividade da CGU, sendo certo que dezenas de outras carreiras federais/estaduais/municipais pagam mais e/ou possuem modelos de teletrabalho mais flexíveis. Por certo isso prejudicará, fatalmente, a retenção de talentos do órgão. O que era considerando um dos maiores pontos positivos do órgão passou a ser visto como negativo.</p>
	<p>Achei importante a vinculação das horas trabalhadas com os projetos estratégicos da casa</p>
	<p>Uma norma draconiana, elaborada sem diálogo com o sindicato e/ou os servidores. Fica parecendo que foi uma punição ao movimento grevista do ano passado.</p>

	Retrocesso total, aumentou muito a insatisfação dos servidores.
	Fico impressionada com a turma reclamando de ter que vir presencial apenas uma vez por semana.
	Inviável concentrar e trabalhar e reunir online em uma sala com as pessoas "interagindo" presencialmente, essa Portaria conseguiu ser PIOR que a falecida Portaria do PIX, que ela tbem seja revista pois o impacto negativo será pior que qq tentativa forçada de interação humana, não há como retroceder, o mundo mudou e a nova CGU parece não querer aceitar isso e insiste em "voltar ao passado", espero que AGORA e nesse caso o Sindicato nos defenda porque tem força para isso....ainda, não obtivemos até agora nada positivo que foi acordado durante a greve, pelo contrário: nos presentearam em seguida ao fim greve com essa Portaria desastrosa, seria uma punição? Ou fomos mais uma vez traídos?
	Como sugestão, a administração deveria permitir uma maior flexibilização das horas a serem cumpridas presencialmente pelo servidor, de forma que o servidor possa ajustar, ao longo da semana, os períodos em que irá trabalhar presencialmente.
	<p>Acredito que a portaria do PGD da CGU atendeu mais aos interesses das chefias do que o interesse dos servidores. A promessa foi a de que as horas presenciais pudessem ser cumpridas em qualquer regional/sedes físicas da CGU, o que não aconteceu.</p> <p>Aliás, esses 20% presenciais não há razão para existir, tendo em vista que o próprio trabalho da auditoria, em determinados momentos, exige a presença física do servidor nas unidades auditadas e em reuniões mensais. Impor isso de cima para baixo sem ouvir os servidores não foi uma boa prática.</p>
	Acredito que encontros presenciais sejam saudáveis. O ideal seria que as equipes pudessem se encontrar. De repente, o percentual mínimo poderia ser semanal. O limite de teletrabalho integral pode ser mantido, mas com a ressalva de que se houver mais pessoas que se encaixem nas prioridades que elas possam ser atendidas mesmo estaprolando o limite percentual, ou criar critérios objetivos de priorização das prioridades.
	<p>A live do PGD deixou claro que a administração não se preocupou em pensar em problemas práticos que a nova portaria geraria (ex: necessidade de se escolher entre casos prioritários, por não haver 'cota' de trabalho integral para atender a todos), bem assim o total descaso com o bem-estar dos servidores da CGU.</p> <p>Pessoalmente, considero que foi motivação que faltava para que eu, embora estivesse decidida a ficar na CGU, retornasse aos estudos.</p>
	O TransformaGov, programa do MGI, apresenta entre as suas soluções a Sala 360º, que consiste em uma rede de espaços coworking para servidores federais. As regionais da CGU têm potencial para serem utilizadas como espaços coworking pelos seus próprios servidores, a fim de que cumpram suas horas presenciais obrigatórias.

	<p>Um plano de gestão de demandas eficiente deve estar focado em verificar as entregas realizadas, seu conteúdo, qualidade e quantidade, e não a forma (presencial), o que parece ser “o controle pelo controle”, ainda que não haja justificativa de eficiência.</p> <p>Considerando que a composição das equipes é heterogênea, e muitas vezes compostas por servidores de diversas regionais, o que, na prática, fará com que as reuniões, por exemplo, continuem ocorrendo de forma remota, e se a intenção é cumprir determinada carga horária presencial, não haveria qualquer prejuízo de que ao menos fosse facultado aos servidores cumprir a jornada presencial nas regionais, ainda que possuam lotação diversa.</p> <p>Uma previsão nesse sentido atenderia ao interesse da gestão no sentido de ampliar a jornada presencial, mas ao menos consideraria o bem estar dos servidores, permitindo-os residir próximo a suas famílias.</p>
	<p>No meu caso em particular, estava informalmente autorizada pela chefia ao teletrabalho integral no estado de SP, sendo que minha lotação é no DF. Tudo funcionava muito bem, pois meu trabalho não exige atendimento presencial, sendo feito inteiramente pelo computador (remotamente). Para mim era muito satisfatório, pois toda a minha família reside em SP e não possuo parentes no DF. Com os novos normativos, terei de voltar a residir em Brasília apenas para cumprir as exigências das normas, o que não tem muito sentido prático no meu caso e não me convém em todos os sentidos. Considerando a insatisfação de muitos servidores na CGU, em diferentes situações, acredito que alguma melhoria deveria ser implementada no novo PGD, pois do contrário não tenho perspectiva de investir em uma carreira na CGU.</p>
	<p>Sou a favor de trabalho presencial quando a natureza da atividade ou sua qualidade seja diretamente afetada por isso. Uma vez que o trabalho possa ser realizado remotamente, com qualidade e excelência, exigir a presença do servidor é apenas uma forma de controle ineficaz que gera insatisfação e queda na qualidade do serviço.</p> <p>Devido à diversidade de perfis de servidores e de atividades realizadas pela CGU, instaurar uma regra padrão e simplória como essa com certeza causará injustiça a alguém. O trabalho remoto é uma forma de beneficiar o servidor que trabalha direito e realiza entregas de qualidade, é um benefício que qualquer instituição pode oferecer a seus colaboradores, que não possui contrapartida financeira e ainda gera menos custos para o órgão.</p> <p>Gastar mais para deixar o servidor insatisfeito, essa é a relação que eu enxergo com a implementação desta Portaria.</p>
	<p>Considero as regras atuais sobre teletrabalho adequadas.</p>

	<p>Os argumentos da alta administração quanto à integração das equipes não se sustenta por vários motivos, dentre eles o fato de que atualmente existem várias pessoas descentralizadas. Na minha equipe por exemplo, somente o chefe da divisão e eu estamos em Brasília. Os outros 03 integrantes da divisão estão em 03 estados distintos. O mesmo se aplica à coordenação geral onde atuo, que possui inclusive uma divisão inteira em outro estado.</p> <p>O outro argumento se refere à necessidade de identificação dos servidores com a cultura organizacional. Servidores com mais de 10 anos de casa com certeza já absorveram tal cultura e se nesse tempo, não o fizeram, não será com 32 mensais que o farão. Além disso, a cultura organizacional da CGU está em todas as regionais, sendo assim, se for por isso, deveria ser possível cumprir as horas presenciais em qualquer uma das nossas unidades.</p>
	<p>As unidades em nível de coordenação-geral deveriam ter autonomia para definir a necessidade de trabalho presencial e frequência .</p> <p>Para o tipo de trabalho que realizamos somente é útil o trabalho presencial quando há reuniões de toda a equipe para planejamento e encerramento das sprints. Nos demais momentos o presencial atrapalha a produtividade pois o trabalho é individual e focado, realizado melhor em ambiente remoto.</p>
	<p>Na DE, a exigência de, no mínimo, 20% da força de trabalho presencial foi regulamentada em nível de Diretoria, impactando em obrigar a maioria dos servidores a fazerem 2 turnos de 4 horas em dias separados. Da forma como foi regulamentada, retirou do servidor a opção de fazer em 1 só dia as 8 horas semanais presenciais. E o correto, a meu ver, seria estes 20% em nível de Coordenação-Geral.</p>
	<p>As unidades em nível de coordenação-geral deveriam ter autonomia para definir a necessidade de trabalho presencial e frequência .</p> <p>Para o tipo de trabalho que realizamos somente é útil o trabalho presencial quando há reuniões de toda a equipe para planejamento e encerramento das sprints. Nos demais momentos o presencial atrapalha a produtividade pois o trabalho é individual e focado, realizado melhor em ambiente remoto.</p>

	<p>Na CGU-São Paulo cerca de 20% da força de trabalho reside fora da Capital.</p> <p>Em vários casos desses casos os deslocamentos de suas residências, à sede da CGU, demandaria cerca de 2,5 horas (em cada sentido), ou ao menos 5 horas no total. Cabe observar que mesmo para os que residem na Capital, devido ao trânsito caótico, muitas vezes se gasta mais de uma hora em cada deslocamento.</p> <p>Impossível considerar que tais servidores, que não são abrangidos por nenhuma questão preferencial, irão se deslocar desnecessariamente à sede da Regional para e lá desenvolver suas atividades a contento, considerando o desgaste físico, mental e financeiro que tal medida ocasionou.</p> <p>Em muitos casos, o custo financeiro dessa advindos da alteração do regime de execução do PGD resultarão em despesas de mais de R\$ 1.000,00 mensais, que terão que sair do orçamento pessoal, ressaltando, sem resultado prático nenhum, para o servidor ou para a administração.</p>
	<p>O Ministro se comprometeu escutar os dirigentes sindicais de cada estado e a Nacional e até agora isso não aconteceu. Pedimos que ele cumpra com o seu compromisso.</p>
	<p>Não vejo justificativa plausível para que o PGD da CGU seja mais restritivo do que o de outros órgãos do Poder Executivo Federal (STN, Casa Civil, MGI...). A meu ver isso só desvaloriza ainda mais nosso órgão, aumentando a evasão, que já não é baixa.</p>
	<p>Ponto mais prioritário seria tirar o mínimo diário de pessoas em pgd parcial. Isso dá maior flexibilidade para o servidor escolher como quer cumprir as 32 mensais.</p> <p>Em segundo lugar seria muito bom aumentarem a % de pgd integral (viabilizando essa modalidade também para pessoas que não estão nos critérios da nova portaria).</p> <p>Se melhorarem em relação a esses dois pontos creio que o normativo da CGU seria melhor recebido pelos servidores.</p>
	<p>As regras do PGD da CGU são adequadas frente aos normativos do MGI sobre o tema.</p>
	<p>As alterações considero razoáveis. Considero que deva existir maior integração entre os servidores e a jornada presencial propicia isto. O PGD não deve contribuir para um desempenho abaixo do necessário da CGU em sua missão.</p>
	<p>A regra dos 20% não afetaram em nada, positivamente, as atividades que já exercia. Na verdade, o impacto foi negativo, pois estou tendo que realizar todo um deslocamento diário que está acarretando em perda de tempo e de desgaste, reduzindo a minha produtividade no trabalho e acarretando em acúmulo de serviço. Também não está afetando, positivamente, os resultados da minha equipe, tendo em vista que as atividades são plenamente exercidas eletronicamente e estáacarretando uma escala que em nada agrega pra integração do setor.</p>

	<p>Ao impor o percentual diário, diminui-se as chances de todos encontrarem, o que é ruim para fins de clima organizacional. Tem-se, muitos colegas que vão trabalhar em dias distintos, o que não estimulará os encontros. Com relação às 32 horas mensais, creio estar adequado. Daí, cabe as chefias fomentarem os encontros em dias coincidentes para maiores relações interpessoais.</p>
	<p>Considero um absurdo os prioritários serem considerados para o cálculo do percentual de 25% do teletrabalho integral. Uma diretoria pode ter muitas situações de prioridades e extrapolar esse percentual, o que vai gerar uma falta de isonomia na casa. Alguns prioritários serão beneficiados e outros não, a critério das chefias.</p>
	<p>O discurso da CGU de melhor convívio entre os servidores não é aplicado na prática. Há necessidade de estimular uma melhor interação entre os servidores e o desenvolvimento da cultura CGU, mas forçar o mero comparecimento na CGU só vai agravar a insatisfação.</p>
	<p>O PGD integral para alguns não tem justificativa plausível.</p>
	<p>Na minha opinião, tinha que aumentar o percentual integral para ao menos 40% e dar liberdade para a chefia concedê-lo, usando o bom-senso (mantém as prioridades e o excedente pode ser concedido por bom-senso). Tem casos específicos não previstos na portaria que, por bom-senso, deveriam permitir a concessão do teletrabalho integral, mas atualmente a regra é que seja concedido em regime de exceção somente. Um exemplo de caso que poderia ser concedido pelo chefe por bom-senso seria para um servidor que está acompanhando a esposa em uma cidade do interior do estado para fazer uma pós-graduação de 2 anos, ou uma servidora que tem marido concursado em município do interior. Desde que o trabalho executado por esses servidores seja compatível com o regime integral e que haja entrega adequada, não teria porque não permitir, visto que não fica economicamente ou até fisicamente viável viajar 4 dias por mês para cumprir a formalidade do presencial. Não faz sentido desgastar o servidor e ameaçar a integralidade da família para cumprir uma formalidade, ainda mais quando é um servidor que sempre produziu MUITO à distância. Nesses casos, poderia até aumentar a rigidez da avaliação de desempenho, de forma que se a qualidade não for boa/excelente, perde-se o direito, algo assim, o que seria até um incentivo para aumentar a eficiência.</p> <p>E votei para retirar os 20% diários como regra porque isso só gera stress e mais um trabalho para as chefias ficarem policiando (e impede que marquem 1 dia na semana para todos irem se reunir, pois tem que ter 20% todos os dias, forçando revezamento).</p>
	<p>O regime PGD é incompatível com o controle de horas presenciais.</p> <p>Uma coisa é ser convocado para a realização de atividade presencial, como reuniões, treinamentos, etc....</p> <p>Outra coisa é exercer controle de horas presenciais.</p>

	Retirar o PGD prioritário do percentual integral é muito importante, na verdade nem deveria haver limitação.
	<p>O formato anterior de PGD atendia às necessidades de uma administração orientada a resultados, baseada na competência técnica e profissional, amplamente comprovadas. O modelo atual, supostamente baseado em "promover suposta integração" entre os servidores não está baseado em fatos ou pesquisas reais de comportamento, sendo uma decisão top-down sem qualquer consideração pelos reais resultados e pelo clima organizacional. Boa parte dos colegas relataram em reunião que percebem um desprestígio para com os servidores e isso tem causado descontentamento generalizado.</p> <p>Em especial, pessoas com lotação em unidades descentralizadas, as quais precisam guardar siligo no trato da informação, não podem - em atenção às normas da casa, partilharem as questões de trabalho com os colegas da regional em que estão lotados, o que acarreta uma interação forçada e meramente de cunho pessoal, não sendo em nada favorável ao trabalho, não promove interação produtiva nem mais resultados. Ademais, o PGD atual parece denotar muito mais a resistência emocional (ou saudosismo) de algumas pessoas perante o novo "normal", do que um interesse genuíno de promover melhoria no ambiente de trabalho. O modelo anterior em nada prejudica a integração real e efetiva, apenas favorecia o trabalho e a melhoria do clima organizacional diante das novas tecnologias que permitem, com facilidade e com ganhos para todos os envolvidos, em especial para a CGU, que efetivamente depende da de uma convivência respeitosa e saudável para o alcance dos melhores resultados. A resistência aos avanços tecnológicos e ao novos modos de convivência harmônica, não deveria ser a motivação para evitar que novos formatos de interação voluntária e realmente efetiva entre as pessoas sejam amplamente utilizados, como era no antigo formato de PGD. Além disso, a normatização do PGD só depende da liderança da CGU, e está em dissonância com as reais necessidades dos servidores(as) e na contramão do progresso e da real efetividade. Instituir por portaria o "dia da fofoca presencial", em nada favorecerá o clima organizacional nem gerará quaisquer ganhos de produtividade ou efetividade nos nossos trabalhos.</p>
	Sabemos os ganhos que o PGD trouxe, pois favoreça com menos restrições e confiança no servidor que demonstrou desempenho com essa nova realidade.
	<p>É importante observar que a mesma carreira, em exercício em outro órgão (STN), possui tratamento distinto especialmente no que tange ao percentual do PGD Integral (50%).</p> <p>Isso sem considerar as restrições, sem qualquer embasamento, impostas pela CGU, por meio da Instrução Normativa nº 45, de janeiro de 2025, conforme elencado no item 12 desse formulário.</p> <p>Por fim, vale refletir que não há condições de ser formar uma cultura organizacional dentro de uma instituição que não age com intuito de reter seus talentos. Pelo contrário, estabelece medidas restritivas, questionáveis pela falta de embasamento, criando um cenário de alta rotatividade dos seus servidores.</p>
	A obrigatoriedade de 20% diário faz com q os servidores tenham q ir em dias diferentes à CGU, dificultando o contato entre eles.

	<p>Não faz sentido o percentual mínimo presencial, na prática os servidores irão se revezar para cumprir a carga horária mínima, sem que isso represente qualquer ganho de produtividade. A CGU deveria espelhar-se em modelos adotados pelas carreiras do alto escalão do executivo federal, como AGU e RF. Estamos há 5 anos no teletrabalho e o índice de satisfação é alto, inclusive motivo de retenção de novos talentos, levar todos para o escritório não tem justificativa é um retrocesso.</p>
	<p>Continuamos aguardando o cumprimento do acordo, firmado com a carreira, quando do encerramento da greve. Onde está a progressão por obtenção de certificações, por exemplo ?</p>
	<p>Pgd no ecgu ficou mais burocrático, integração efetiva entre colegas de trabalho funciona com as atividades do PMCO, não foi demonstrado qual o prejuízo para administração pública (CGU) com relação ao modelo anterior, evasão de servidores vai aumentar, existe atividades dentro da CGU q já poderiam ser consideradas como teletrabalho integral por conta da sua natureza como por exemplo quem está em regional prestando serviço para o DF, por exemplo, a chefia está no DF</p>
	<p>Entendo que é importante a integração dos servidores e o sentimento de pertencimento ao órgão, mas a obrigatoriedade de trabalhar presencialmente apenas com base neste argumento é frágil. E isso vale, inclusive para os ocupantes de funções mais altas (a partir de DAS 4), que precisam trabalhar 100% presencial, sendo que suas equipes trabalham remotamente. O que justifica se deslocar diariamente para a CGU para se reunir online com suas equipes? Sem falar que muitas vezes o ambiente da CGU não é o mais propício para se concentrar, com barulho de pessoas falando alto ao participar de reuniões e movimento de servidores pela sala e corredores. Sem dúvida o rendimento decresce bastante quando comparado com o trabalho remoto.</p>
	<p>Fiquei na CGU, recusando um salário maior, apenas pelas regras do PGD. No entanto, estou aprovado em outros dois concursos cuja remuneração inicial é 30 a 40% maior que a CGU. Se permanecer as regras atuais do PGD, o custo para eu ir para Brasília é cerca de 3 mil reais mensais, o que eu acabo descontando como perda salarial. Não me importaria nem mesmo de ir todos os dias para a CGU, desde que pudesse cumprir na regional do Estado onde eu moro, ainda que permaneça lotado na CGU/DF.</p>
	<p>Entendo o ponto de vista de aumentarmos a integração, porém da forma como foi imposto não atendeu esse critério. Reduzir as 32 para 16 já seria de grande ajuda e retirar a obrigatoriedade dos 20% diários para que possamos cumprir no mesmo dia e encontrar todos da diretoria.</p>
	<p>Outros órgãos do executivo têm portaria bem mais flexível que a nossa. A stn por exemplo, que é da mesma carreira. Cgu está prejudicada. Essa regra de 32h mensais não faz sentido pois muitos setores consegue resolver suas atividades normalmente sem a necessidade de comparecer presentes presencialmente a unidade da CGU Hoje em Dia com sei e com audi a gente não tem necessidade de ficar indo com tanta frequência a sede dentre outros fatores vou destacar a qualidade de vida por particularmente prefiro trabalhar de casa no silêncio do Meu Lar e sinto o que aconteceu na CGU não consigo render da mesma forma que eu sempre tem alguém conversando cochichando e isso particularmente atrapalha meu desempenho.</p>
	<p>O modelo anterior de PGD era flexível, baseado na confiança, nas entregas e no resultado. O novo modelo enrijece as relações de trabalho, comprometendo o bom clima organizacional e a produtividade</p>

	<p>Um dos fatores que causa insatisfação com a nova regulamentação do PGD é tornar a situação dos servidores da CGU consideravelmente mais desfavorável do que a de algumas carreiras do Poder Executivo Federal.</p> <p>Isso só reforça o sentimento de desvalorização da carreira!</p>
	<p>Considerando que o PGD tem como um dos seus objetivos melhorar a integração entre os servidores, a regra dos 20% diários é completamente contrária a este objetivo. Na DTI, as equipes têm estabelecido escalas para o cumprimento da jornada presencial a fim de cumprir a meta dos 20% diários. É óbvio que isso inviabiliza ou prejudica a integração entre os servidores, pois as pessoas que irão presencialmente em um dia só irão interagir com algumas pessoas (muitas vezes nem sequer poderão interagir com os membros da mesma equipe). Além disso, essa regra inviabiliza completamente a realização de eventos envolvendo toda a diretoria, como o DTI Café, que tem sido um espaço de confraternização e colaboração para a DTI. Nem é preciso dizer que essa regra aumenta a carga de trabalho dos chefes, que precisam organizar planilhas para gerenciar essas escalas, o que é um trabalho completamente inútil frente aos objetivos estratégicos da CGU.</p> <p>Também é necessário entender que de nada adianta ir trabalhar presencialmente e continuar fazendo reuniões online pelo Teams. Além de não melhorar a integração, isso prejudica muito a produtividade. Eu, particularmente, evito marcar reuniões nas datas de trabalho presencial, devido ao barulho do ambiente e a baixa qualidade dos headsets da CGU.</p> <p>Além disso, considero a exigência de 32 h mensais desnecessária. A integração seria muito mais produtiva e interessante se fosse possível reunir toda a diretoria em um único dia, o que poderia acontecer facilmente uma vez ao mês. Seria, com certeza, um espaço saudável para otimizar a colaboração entre membros da mesma equipe e de equipes diferentes, proporcionando um sentimento de pertencimento em relação à instituição.</p>
	<p>Liberar o PGD para chefes nível 13 ou superior. A vedação desincentiva bons líderes a assumir cargos de coordenador-geral ou diretor. Em outros órgãos esse fator é usado como incentivo e reconhecimento às lideranças.</p>
	<p>Na Diretoria em que trabalho, mais da metade se enquadra em critérios para a prioridade do PGD integral, deixando o problema nas mãos das chefias/coordenadores/diretor, e tornando a seleção dos servidores que ficarão no PGD integral extremamente subjetiva e, ainda, tendo que fazer rodízio para os que ficaram no sistema híbrido (PGD parcial).</p> <p>A CGU teve ganho em produtividade e redução de despesas com o trabalho remoto, e ficará muito prejudicada com esse retrocesso.</p> <p>Servidores e chefes desaprovam a mudança.</p>
	<p>Deveria ser 96 horas presenciais mensais.</p>

	<p>Simplemente não vai aumentar a integração. Só vai gerar queda na qualidade de vida, aumento de custos e riscos associados à comutação... além disso, aumento da ineficiência, pois o povo rende mal presencialmente, muita conversa, muita reunião e barulho... essa "troca de conhecimento" pode ser uma ilusão.</p>
	<p>Trata-se de um retrocesso e mais um ponto de impacto negativo à carreira.</p>
	<p>Os 20% faria mais sentido em nível de secretaria, pois permite mais flexibilidade para trazer toda a equipe da diretoria junta, o que de fato geraria mais integração do que separar as coordenações.</p> <p>Servidores de diretorias diferentes praticamente não interagem caso já não tenham trabalhado juntos em outro momento.</p>
	<p>A Unacon é o sindicato mais pelego que existe. Cadê nosso aumento, que se não fosse aprovado até final de novembro iríamos ficar de fora? Cadê os pobres aposentados, que não iriam conseguir pagar seus planos de saúde sem o aumento, iam passar fome?? Sindicato pelego! Vergonha, o pior acordo da história! Fora Rudinei e sua turma! Manipularam as votações! Vergonha!!</p>
	<p>Toda regra com percentual fixo cria distorções. Não há um número mágico que atenda a todas as unidades adequadamente. Diante disso, faço menção a Portaria n. 747, de 16 de março de 2018 [revogada]. O grande mérito daquela portaria era não estabelecer limites percentuais, ao contrário da sua antecessora. Competiria às chefias priorizar os servidores que faziam mais entregas e definir os limites de PGD dentro de suas respectivas unidades, além de estabelecer suas próprias necessidades de servidores presenciais, conforme a natureza do trabalho da unidade. Esse conjunto de flexibilidades permitia melhor gestão por parte da chefia, premiar a produtividade e maior satisfação dos servidores. Diante disso, e sabendo que há também as péssimas Instruções Normativas do MGI que devem ser atendidas, sugiro:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Reduzir o percentual diário para 10%, se possível, ou excluir da contabilização, os servidores que aderirem ao integral, para não penalizar os demais;</li> <li>2) Não estabelecer percentual máximo de integral, ou excluir do cômputo, os que forem prioritários; Ressalva-se que os critérios de prioridades podem causar distorções, como pessoas alegando que cuidam da avó que não mora com ela, pessoas com baixo nível de entrega sendo priorizadas em detrimento de pessoas que entregam muito, entre outros.</li> <li>3) Ao invés do número de horas presenciais, estabelecer dias de presença. Assim, esses dias não necessariamente precisam ser integralmente cumpridos na regional. Aqui na regional do ES, o prédio é compartilhado com o MGI, que instalou catracas com reconhecimento facial. Dessa forma, mesmo que a CGU não faça o controle de horas, o MGI poderia fazê-lo. Uma eventual denúncia poderia atingir todos os servidores e chefias da regional (quanto ao cumprimento dos percentuais de 20% diários e 32 horas mensais) e prejudicar a imagem do órgão. O ministério do trabalho e emprego, no mesmo prédio, estabelece dias presenciais, sem estabelecer carga horária mínima.</li> </ol>

	<p>A obrigatoriedade de horas presenciais é muito ruim.</p> <p>Atrapalha a produtividade, pois o nosso trabalho não tem nenhuma atividade que precise ser realizada presencialmente.</p>
	<p>Salvo atividades que necessitam da presença do servidor, como atendimento, não se justifica a modalidade presencial. A falada integração poderia ser realizada mediante reuniões presenciais periódicas. Com os 20% de trabalho presencial, será preciso instituir escala, na qual, inevitavelmente, não haverá contato entre os membros da equipe.</p>
	<p>Creio que deveria ter ficado como estava ou, pelo menos, retirar os casos prioritários do percentual do PGD integral.</p>
	<p>Há espaço para muitas melhorias do PGD. O bode já está na sala. Agora, um pouco de boa vontade da Gestão em mudar alguma coisa já ajuda.</p> <p>Por exemplo, alterar o percentual de 25 para 30, permitir as horas presenciais em outra unidade em algumas situações específicas (e de modo temporário) e excluir do computo integral os casos prioritário (ou alterar o peso).</p>
	<p>as medidas afetam principalmente na manutenção de bons servidores na CGU.</p>
	<p>Superintendente da Regional não utiliza os 25% do PGD integral permitidos alegando que a nova Portaria só é para o rol dos casos prioritários nessa modalidade, deixando a Regional com apenas 10% em PGD Integral, demonstrando falta de comunicação, esclarecimento e uniformidade por parte do órgão central.</p>
	<p>No sistema e-CGU para pactuar o PGD é necessário assinar um Termo de Ciência e Responsabilidade - TCR no qual somos obrigados a aceitar que nosso telefone celular seja publicado para o público interno e EXTERNO. Isso não seria ilegal? Peço que atuem para rever esse fato.</p> <p>Grato.</p>
	<p>A mudança imposta do PGD é um grande retrocesso para a CGU, afetando negativamente a produtividade e a qualidade de vida dos servidores, além do desperdício de tempo e energia com esse assunto.</p>
	<p>A obrigação de trabalho presencial guarda relação com o interesse de justificar a continuidade de contratos de terceirização e o "apadrinhamento" de terceirizados. Na Paraíba, por exemplo, temos um serviço de copeiragem totalmente desnecessário, pois a funcionária passa o dia sem fazer quase nada, mas é protegida por muitos servidores.</p>

	<p>Nossa carreira frequentemente vem perdendo servidores de qualidade para outras carreiras (que desempenham papel de igual complexidade e importância para o Estado) em razão de melhores benefícios (financeiros e não financeiros) em outras carreiras.</p> <p>Em especial a área de tecnologia, com novas possibilidades da iniciativa privada em relação ao trabalho remoto, poderemos perder ainda mais servidores, também para a iniciativa privada.</p> <p>Acredito que a Casa, com o novo PGD, poderia ao menos buscar permitir que os servidores possam exercer atividades de forma descentralizada (o que não ocorre na DTI), em outras unidades da Federação. Temos novos servidores na DTI que gostam de trabalhar na CGU, mas que já estão em busca de novas oportunidades, em razão da impossibilidade de continuar trabalhando para a DTI em seus Estados de origem.</p>
	<p>Estou em Exercício Descentralizado no Centro de Controle Interna da Marinha.</p>
	<p>Me encontro em Exercício Descentralizado na PAPEM (Pagadoria do Pessoal da Marinha)</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No TCU os casos prioritários não entram na cota percentual do PGD Integral</li> <li>- Trabalho em Comissões de Processo Administrativo Disciplinar onde todos os membros estão em Estados diferentes, não vejo ganho em vir presencialmente, pois os membros das minhas comissões estão distribuídos no Brasil;</li> <li>- Tudo que faço presencialmente, faço em casa, então qual é o motivo de eu ter que vir presencialmente, se toda minha equipe está distribuída no Brasil? Qual é o propósito?</li> </ul>
	<p>Sou aposentada, então não tenho o que falar, desculpa.</p>
	<p>O teletrabalho integral em home office deve ser disponibilizado para todos os servidores que se adaptaram e que tenham índices satisfatórios de produtividade.</p>
	<p>O fato de eu ser o único servidor da DAE lotado no CE faz com que as horas presenciais não tenham o benefício esperado que seria o de integração da equipe. Sou de opinião que casos assim, de unidade de lotação diferente de unidade de exercício, deveriam ser enquadrados em PGD integral.</p>
	<p>Avaliar envolvimento máximo de 50% com outra unidade.</p>

	<p>Tem que existir coerência na carreira. A Carreira do STN esta melhor amparada pela portaria do PGD da STN do que os servidores da CGU com essa nova portaria. A Portaria da STN deveria ser o parâmetro mínimo para a CGU.</p>
	<p>Estou em exercício descentralizado no Centro de Controle Interno da Marinha (CCIMAR).</p>
	<p>Estamos cansados de sempre sermos penalizados sem justificativa com regras mais rígidas e engessadas que outras carreiras do mesmo patamar e até mesmo dentro da própria carreira (CGU/STN), pra começar o regime de tele-trabalho parcial ou integral deveria ser até 100% em ambos os casos, como nos demais órgãos! Ninguém é criança aqui que precisa ser tutelado. Estamos cansados do que foi feito com a gente na negociação salarial! Não esqueceremos!!! O que ainda me segura na CGU é o regime de tele-trabalho que trás um pouco de flexibilidade e posso economizar trabalhando em casa, não ousem nos prejudicar novamente!</p>
	<p>No tocante à pergunta 13, eu não consideraria sair da CGU - até porque falta um pouco mais de quatro anos para minha aposentadoria-, mas acho que seria bom para AFFCs e TFFCs um regime de trabalho que permitisse o cumprimento de horário em qualquer unidade física da CGU.</p>
	<p>Quando em trabalho presencial não tenho controle de horas e passo das 8 horas trabalhadas com alguma frequência. Outra observação seria que demoramos para chegar ao local de trabalho e ligar os equipamentos. Se for implementado o controle de horário, até para cumprir a legislação, considerar o tempo que levamos para poder dar login. O antigo controle colocava 7 horas e 20 minutos e banco de horas.</p>
	<p>Creio ser de suma importância que o sindicato se atente para a defesa constante da manutenção do teletrabalho, tendo em vista que apesar de o mesmo ter sido implantado por uma circunstância imposta por um imprevisto ocasionado pela pandemia do Covid-19, revelou-se como uma ferramenta poderosíssima não somente para proporcionar um aumento substancial da qualidade de vida dos servidores públicos, como também para aumentar a capacidade de produção, otimizando-se tempo e minimizando custos para a Administração Pública.</p>
	<p>Embora a ideia de favorecer a integração dos servidores seja compreensível, a imposição de presença diária de 20% enfraquece, quando não inviabiliza a proposta, já que há casos em que terá 1 servidor da equipe por dia, para fis de cumprimento de rodízio (considerando o tamanho da equipe).</p>
	<p>Este novo PGD aumentou, para mim, o número de dias presenciais por semana, de um para dois, ou seja, piorou. Como é minha única fonte de renda, é impossível hoje, com 52 anos de idade, sair da CGU. Mas toda mudança para pior gera insatisfação e desmotivação para trabalhar.</p>
	<p>O PGD proposto e regulamentado pela CGU se apresenta como o mais rígido, no sentido de ser o mais restritivo de toda a Esplanada. Isso somado a baixa remuneração - que não acompanhou o modelo/padrão de outras carreiras (tidas como parâmetro), o (descabido) aumento de níveis de progressão têm contribuído (sobremaneira) para o registro da MAIOR evasão de servidores (aprovados recém-concursados) desde o início dos anos 2000. Não dá para ficar calado diante dessa situação e, achar que está tudo bem. Estamos perdendo a importância (histórica) de nossa atuação - na discussão dos rumos da Administração Pública; enquanto outras carreiras tem obtido avanços. O PGD (regulamentado pela CGU) apenas retrata isso. Basta compará-lo com o modelo de trabalho remoto da Receita Federal, do Bacen, da AGU.</p>

	Caso ocorra o item 13 sairei do abono permanência e me aposentarei de vez
	DEFENDO O PGD EM MODALIDADE DE TELETRABALHO INTEGRAL ESTENDIDA A TODOS OS SERVIDORES DA CARREIRA DE AUDITORIA DE FINANÇAS E CONTROLE.
	Sou totalmente contra a possibilidade de um pacto não aceito integralmente pela chefia, em avaliação subjetiva e questionável, tanto pela possibilidade de instruções falhas ou falta de capacitação adequada sem responsabilidade do servidor, resultar em corte de salário. Os normativos, pelo entendimento geral, contemplam essa hipótese o que não teria embasamento legal.
	<p>*Quanto ao item 13, por óbvio, sairia da CGU, se fosse mais novo. Pq é um retrocesso o aumento de horas presenciais e não poder cumprir horas em regionais. Mas como tenho quase 20 anos de casa, não.</p> <p>**Deveria haver perguntas em relação à critérios objetivos para concessão de teletrabalho integral em uma diretoria, evitando turbulências entre servidores e de servidores com as chefias. Muitos servidores estão usando o teletrabalho integral para conseguir uma "remoção indireta" para a cidade onde querem morar (dois já fizeram isso na minha diretoria); e como tal, o critério jamais poderia ser geográfico (ele tem de entrar no híbrido na regional mais próxima, se for o caso); o critério deveria ser ANTIGUIDADE (como era o critério para a antiga remoção). É o critério mais justo e mais usado desde sempre. Outra coisa: prioritariamente, servidores da carreira de FC deveriam ser atendidos com as vagas de Teletrabalho Integral (pois é um atrativo da carreira!), se sobrar vagas, seriam oferecidas aos cedidos. Tem casos, que cedidos ocupam vagas de teletrabalho integral (isso também ocorre na minha diretoria). Logo, os critérios deveriam ser: servidores da carreira, e em seguida, antiguidade. Isso evitaria atritos futuros na unidade, já que o teletrabalho integral poderá ser visto como benefício, alvo de concorrência entre servidores da unidade; se o critério para concessão for subjetivo, geográfico, etc... prevejo problemas.</p>
	Estamos no caminho certo. Com as duas melhorias sugeridas no item 12 (Retirar os casos prioritários do percentual do PGD Integral e Permitir que as horas presenciais do teletrabalho parcial possam ser cumpridas em qualquer sede física da CGU com a anuência das chefias), entendo que resolve praticamente tudo.
	Na nossa equipe o teletrabalho funciona perfeitamente. Não vejo necessidade de ter que ir presencialmente.