



## INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 98, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2018

Dispõe sobre as regras para implantação do programa de gestão, no regime de teletrabalho, a título de experiência-piloto.

### FUNDAMENTAÇÃO LEGAL:

Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999;

Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995;

Decreto nº 9.104, de 24 de julho de 2017;

Portaria nº 94/MDS, de 11 de janeiro de 2018; e

Instrução Normativa nº 1/SGP/MP, de 31 de agosto de 2018.

O PRESIDENTE DO INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL - INSS, no uso das atribuições que lhe confere o Decreto nº 9.104, de 24 de julho de 2017, bem como os termos da Portaria nº 94, do Ministério do Desenvolvimento Social, de 11 de janeiro de 2018, e considerando:

a. a necessidade de renovar a política de gestão de pessoas como forma de estimular o desenvolvimento das potencialidades do servidor e o aumento da produtividade, racionalizando os custos operacionais, sem prejuízo da qualidade da prestação do serviço ao cidadão;

b. a necessidade de promover a modernização, a melhoria contínua dos processos de trabalho e a cultura orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados;

c. o atendimento ao interesse público e as vantagens advindas do teletrabalho para a Administração, para a sociedade e para melhoria da qualidade de vida do servidor; e

d. que algumas atividades laborais consomem maior esforço individual e não necessitam de inter-relação pessoal para sua execução, resolve:

### CAPÍTULO I

#### DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Fica instituído o programa de gestão de que trata o § 6º do art. 6º do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995, na modalidade de teletrabalho, observando-se as disposições desta Instrução Normativa - IN.

Art. 2º Para os efeitos desta IN considera-se:

I - teletrabalho: atividade ou conjunto de atividades realizadas integralmente fora das dependências do INSS, mediante o uso de equipamentos e tecnologias de forma remota, sem necessidade de interação presencial, que não se configura como serviço externo, e dispensado do controle de frequência;

II - serviço externo: aquele que obriga o servidor, no interesse da Administração, a se deslocar da unidade administrativa em que esteja lotado ou tenha exercício para realizar as atividades inerentes às atribuições próprias do cargo que ocupa, efetivo ou comissionado;

III - tarefa: atividade que se deve realizar num determinado tempo, monitorado por Sistema de Gerenciamento de Tarefa;

IV - métrica: conjunto de regras para atribuição de pontuação, conforme complexidade de realização de um tipo de tarefa;

V - plano geral de trabalho: instrumento que define, detalha e sistematiza as informações relevantes das atividades a serem realizadas na modalidade de teletrabalho, estima o quantitativo de servidores participantes, as metas e a metodologia de mensuração efetiva de resultados durante sua vigência;

VI - processo digital: processo originário de maneira integralmente eletrônica; e

VII - processo digitalizado: processo físico digitalizado.

Art. 3º Os processos a serem trabalhados remotamente devem ser digitais ou digitalizados.

Parágrafo único. Excepcionalmente, quando previsto no Plano Geral de Trabalho - PGT, poderão ser retirados processos e demais documentos das dependências da unidade, quando necessários à realização das atividades, observando os procedimentos relacionados à segurança da informação e à guarda documental, e mediante termo de recebimento e responsabilidade do servidor.

Art. 4º A integral implementação do teletrabalho observará as seguintes fases:

I - autorização pelo Ministro de Estado;

II - elaboração de processo de definição e acompanhamento de metas e resultados e de PGT, conforme modelo que constitui o Anexo I;

III - instituição do programa de gestão em experiência-piloto;

IV - avaliação dos resultados da experiência-piloto e reformulação do PGT, se necessário;

V - regulamentação do programa de gestão; e

VI - instituição e acompanhamento do programa de gestão, em caráter permanente.

Art. 5º As atividades a serem incluídas em teletrabalho ficam restritas àquelas inerentes às competências do INSS, cujas características permitam mensuração da produtividade e dos resultados das respectivas unidades e do desempenho do servidor participante.

§ 1º A execução do teletrabalho não poderá:

I - abranger as atividades para as quais a presença física do servidor na unidade do INSS seja estritamente necessária;

II - implicar redução da capacidade plena de funcionamento dos setores em que haja atendimento ao público; e

III - obstruir o convívio social e laboral, a cooperação, a integração e a participação do servidor, nem dificultar o direito ao tempo livre.

§ 2º A adoção do teletrabalho observará a execução de atividades específicas de cada Diretoria, Corregedoria-Geral e Auditoria-Geral, indicadas em PGT, conforme modelo que constitui o Anexo I, aprovado por Portaria Conjunta desta Presidência com as respectivas áreas.

§ 3º O PGT deverá estabelecer meta de desempenho para o servidor em regime de teletrabalho, a qual deverá ser superior à produtividade aferida na atividade presencial em sua unidade de trabalho.

Art. 6º As atividades do teletrabalho serão realizadas por servidor público regido pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, observadas as adaptações necessárias ao exercício de suas atribuições funcionais com dispensa de controle de frequência.

Parágrafo único. A decisão sobre a inclusão do servidor no regime de teletrabalho dar-se-á a critério da Administração, em função da conveniência e do interesse do serviço, como ferramenta de gestão, não se constituindo, portanto, direito imediato de ingresso no regime ou à permanência definitiva, vez que poderá ser desligado nas hipóteses do art. 26.

Art. 7º As unidades participantes do teletrabalho deverão manter no mínimo 60% (sessenta por cento) dos servidores em exercício nas dependências da respectiva unidade de lotação, arredondando-se as frações para o primeiro número inteiro imediatamente superior.

Art. 8º O servidor em teletrabalho deverá participar de reuniões, ações de capacitações (cursos, conferências, congressos, dentre outras) e demais situações de especial necessidade de sua presença física, quando convocado pela chefia imediata com antecedência mínima prevista no PGT.

Parágrafo único. No caso de afastamento do servidor das atividades relativas ao teletrabalho, nos termos do caput, deverá a chefia observar as disposições contidas nos arts. 17 e 18.

Art. 9º O acesso aos sistemas, processos e documentos, cujas informações sejam de natureza sigilosa, deve observar os procedimentos relativos à Segurança da Informação e a legislação aplicável.

Parágrafo único. Compete à Coordenação-Geral de Tecnologia da Informação e Comunicações - CGTIC, definir os requisitos tecnológicos mínimos para acesso aos sistemas corporativos a serem utilizados na modalidade teletrabalho.

Art. 10. O regime de teletrabalho será adotado, em caráter experimental, por um período de doze meses, em ciclos trimestrais, restrito às atividades e às unidades indicadas no mesmo ato a que se refere o § 2º do art. 5º.

§ 1º O ato a que se refere o § 2º do art. 5º também definirá as datas de início dos ciclos de teletrabalho e detalhará, em cronograma, as datas relativas a todas as etapas do processo, antecedentes ao início dos ciclos para:

I - ampla divulgação do PGT para os servidores e unidades;

II - realização do curso de Ensino a Distância - EAD desta modalidade, uma vez que é requisito para adesão ao regime de teletrabalho;

III - manifestação de interesse dos servidores para participar do teletrabalho; e

IV - unidades de Gestão de Pessoas validarem as condições de prioridade informadas pelo servidor e as indicações de sua responsabilidade, observadas as disposições do art. 20.

§ 2º Na experiência-piloto do teletrabalho serão realizadas avaliações trimestrais dos resultados auferidos, podendo haver revisão dos parâmetros.

## CAPÍTULO II

### DA IMPLEMENTAÇÃO DO TELETRABALHO

#### Seção I

Dos requisitos para execução do teletrabalho

Art. 11. As Diretorias, a Auditoria-Geral e a Corregedoria-Geral, caso pretendam executar atividades em teletrabalho, deverão constituir processo de acompanhamento de metas e resultados, observando:

I - o envolvimento da Diretoria de Gestão de Pessoas - DGP e da Coordenação-Geral de Planejamento e Gestão Estratégica - CGPGE;

II - a definição de indicadores objetivos para aferir resultados;

III - a definição e controle efetivo das metas estabelecidas; e

IV - a mensuração dos resultados da unidade.

Parágrafo único. A implementação do teletrabalho em experiência-piloto está condicionada à existência e realização de processo de acompanhamento de metas e resultados pelo período mínimo de seis meses, abrangendo pelo menos as atividades a serem exercidas na experiência-piloto.

Art. 12. Atendido o disposto no art. 11, as Diretorias, a Auditoria-Geral e a Corregedoria-Geral, interessadas na execução das atividades em teletrabalho, deverão elaborar PGT, conforme modelo constante do Anexo I, com apoio da DGP e da CGPGE instruído, no mínimo, com os seguintes elementos:

I - identificação da modalidade do programa de gestão a que se refere;

II - detalhamento e descrição das atividades a serem desempenhadas;

III - tipo de processo a ser trabalhado;

IV - perfil do servidor participante adequado às atividades a serem executadas;

V - percentual máximo de vagas destinadas ao teletrabalho, observado o disposto no art. 7º, podendo ultrapassar, em caráter de cadastro reserva, até 50% (cinquenta por cento) do quantitativo original, para garantir, no mesmo ciclo, eventual substituição de servidor;

VI - metas a serem alcançadas e a periodicidade de acompanhamento;

VII - resultados e benefícios esperados para a Instituição, considerando, dentre outros fatores, os benefícios advindos da eficiência e da racionalização no uso dos recursos materiais e humanos nas dependências físicas da unidade;

VIII - pontuação a ser atribuída na finalização de cada tipo de atividade/tarefa;

IX - pontuação a ser atribuída às atividades não diretamente relacionadas ao teletrabalho, provenientes de atos da Administração;

X - observar os seguintes critérios essenciais de ingresso da unidade, sem prejuízo da indicação de outros pela área proponente:

a) manifestação de interesse do servidor para realização de atividades em teletrabalho, observado o disposto no parágrafo único do art. 6º e no inciso I do art. 20, consignado em formulário próprio, Manifestação de Interesse, a que se refere o Anexo II;

b) seleção de servidores pela respectiva chefia imediata, consignada em formulário próprio, conforme Termo de Participação da Unidade e Seleção de Servidores (Anexo III), e disposições do art. 20, no qual constará, dentre outras informações:

1. quantitativo total de servidores lotados na unidade;
2. quantitativo de servidores que poderão participar do teletrabalho, observado o percentual indicado no PGT;
3. quantitativo de manifestações de interesse em participar no teletrabalho;
4. informação de participação ou não participação da unidade em razão da vinculação à adesão dos servidores; e
5. indicação de lista de servidores interessados e selecionados em participar do teletrabalho, observando inclusive o percentual para compor cadastro reserva;

c) assinatura do Termo de Ciência e Responsabilidade, a que se refere o Anexo IV, pelo servidor;

d) formalização do Planejamento Individualizado de Teletrabalho por servidor, na forma do Anexo V, que consiste na identificação dos seguintes pontos, dentre outros:

1. atividades a serem desempenhadas, observadas as estabelecidas no PGT;
2. cronograma trimestral de entregas de resultados; e
3. cronograma de reunião mensal e presencial na unidade de lotação, com indicação de prazo de antecedência mínima para convocação, tendo por objetivo avaliação de desempenho, eventual revisão ou ajustes das metas, se necessário, dentre outros assuntos que poderão constar na pauta das reuniões;

e) produção do Relatório de Acompanhamento Periódico do Teletrabalho, conforme Anexo VI, acompanhado de Relatório do Sistema de Gerenciamento de Tarefas - GET; e

f) a utilização de sistemas de monitoramento e controle de produtividade por servidor e da respectiva unidade.

§ 1º A proposição do PGT:

I - vincular-se-á ao processo a que se refere o art. 11;

II - deverá ser justificada por meio de Nota Informativa, que detalhará as informações elencadas nos incisos II a IV do art. 11, e demais considerações técnicas; e

III - será encaminhada à Presidência pela área proponente, com preliminar trâmite pela área de Gestão de Pessoas e de Planejamento e Gestão Estratégica.

§ 2º As unidades subordinadas à área competente para propor o PGT poderão elaborar propostas à parte, a serem compiladas pela respectiva Diretoria, Auditoria-Geral ou Corregedoria-Geral.

§ 3º O PGT poderá ser elaborado conjuntamente por mais de uma área, caso executem atividades em procedimentos e rotinas de características semelhantes.

§ 4º A pontuação a que se referem os incisos VIII e IX do caput será equalizada e expressa em numeral com duas casas decimais.

§ 5º O servidor que manifestar interesse em participar do regime de teletrabalho somente será selecionado se comprovar a obtenção do certificado do curso de EAD desta modalidade.

Art. 13. Na definição do perfil de que trata o inciso IV do art. 12, o PGT preverá habilidades e características da forma mais objetiva possível, atendendo aos seguintes critérios:

I - capacidade de organização e autodisciplina;

II - capacidade de cumprimento das atividades nos prazos acordados;

III - capacidade de interação com a equipe;

IV - atuação tempestiva;

V - pró-atividade na resolução de problemas;

VI - abertura para utilização de novas tecnologias; e

VII - orientação para resultados.

Seção II

Da jornada de trabalho e das metas

Art. 14. O alcance das metas de desempenho pelos servidores em regime de teletrabalho equivalerá ao cumprimento da respectiva jornada de trabalho.

§ 1º O servidor beneficiado por horário especial, previsto no art. 98 da Lei nº 8.112, de 1990, ou submetido à jornada de trabalho reduzida com previsão em legislação específica, poderá optar pelo teletrabalho, caso em que ficará vinculado às metas e obrigações previstas nesta IN.

§ 2º A produtividade máxima mensal terá por base a jornada integral equivalente a oito horas diárias, observada a proporcionalidade, nos casos de jornada reduzida, para as situações indicadas no § 1º deste artigo.

§ 3º Na hipótese de não cumprimento da meta de desempenho mensal, o servidor não se beneficiará da equivalência de jornada a que se refere o caput, devendo ser efetivada a conversão do total de pontos faltantes em dias ou fração de dias trabalhados, para efeitos do disposto no art. 44 da Lei nº 8.112, de 1990, salvo por motivo justificado à chefia imediata até o segundo dia útil do mês subsequente, podendo a respectiva chefia, a seu critério, autorizar a compensação até o final do mês subsequente.

§ 4º A hipótese descrita no § 3º deste artigo, quando não justificada, configurará falta injustificada, sujeitando o servidor aos correspondentes descontos remuneratórios e demais implicações decorrentes.

Art. 15. A meta mensal de produtividade individual, observadas as disposições dos §§ 1º e 2º do art. 14, considerando o acréscimo de produtividade, será estabelecida no PGT.

Art. 16. A meta deverá contemplar a integralidade da carga de trabalho mensurável do servidor, considerando as tarefas inerentes ou diretamente relacionadas à execução da atividade.

Art. 17. Serão computadas na meta as tarefas dissociadas da essencialidade das atividades do processo de teletrabalho, notadamente:

I - ação de capacitação no interesse da Administração;

II - convocação para reuniões administrativas não previstas na execução do teletrabalho; e

III - convocação diante de situações especiais que exijam o comparecimento presencial do servidor, observado o prazo de antecedência mínima prevista no PGT.

Art. 18. Serão deduzidas proporcionalmente da meta mensal as seguintes ocorrências:

I - férias;

II - participação em júri e outros serviços obrigatórios por lei;

III - afastamentos previstos no inciso III do art. 97 da Lei nº 8.112, de 1990; e

IV - licença ou afastamento concedidos por período de até trinta dias consecutivos.

### CAPÍTULO III

#### DA UNIDADE E DO SERVIDOR EM TELETRABALHO

##### Seção I

Das condições para realização de atividades em teletrabalho

Art. 19. A chefia da unidade adotará as providências necessárias para implementação do teletrabalho na experiência-piloto, observadas as regras previstas no PGT, e para assegurar a efetividade do processo de acompanhamento de metas e resultados, cabendo-lhe ainda:

I - dar conhecimento do teor do PGT aos servidores que lhe são subordinados e da seleção da unidade para participar do teletrabalho em experiência-piloto; e

II - informar o prazo estabelecido no cronograma que constará na Portaria Conjunta a que se refere o § 2º do art. 5º, para que os servidores que atendam aos requisitos de habilitação previstos no art. 20, inciso I, informem seu interesse em participar do teletrabalho em experiência-piloto, conforme formulário Manifestação de Interesse, a que se refere o Anexo II.

Art. 20. Compete à chefia imediata, observado o disposto no parágrafo único do art. 6º e os critérios informados no art. 13, avaliar a compatibilidade entre o perfil adequado previsto no PGT e o perfil do servidor ao desempenho das tarefas, e selecionar entre os que manifestaram interesse, aqueles que atuarão em regime de teletrabalho, tendo por base as seguintes diretrizes:

I - é vedada a habilitação ao teletrabalho de servidor:

a) em estágio probatório;

b) que desempenhe há menos de seis meses, na unidade, a atividade submetida ao teletrabalho;

c) participante de outro programa de gestão incompatível com o teletrabalho;

d) ocupante de cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, de Natureza Especial, ou equivalentes, Função Comissionada do Poder Executivo - FCPE, Função Gratificada - FG, inclusive em substituição destes, ou Função Comissionada Técnica;

e) que tenha sido desligado do teletrabalho pelo não atingimento de metas no ciclo anterior à data de nova manifestação de interesse em participar;

f) que esteja obrigado a permanecer no exercício das funções por período igual ao do afastamento concedido para estudo ou missão no exterior ou participação em programa de pós-graduação stricto sensu no país, nos termos do § 1º do art. 95 e do art. 96-A da Lei nº 8.112, de 1990;

II - caso haja mais interessados do que vagas disponíveis em determinada unidade, terão preferência na designação para teletrabalho, na seguinte ordem, o servidor:

a) com jornada reduzida, nos termos do § 2º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 1990;

b) que possua filhos, cônjuge ou dependentes com deficiência, nos termos do § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 1990;

c) com horário especial, nos termos do art. 98 da Lei nº 8.112, de 1990;

d) com dependentes econômicos que constem do seu assentamento funcional com idade de até seis anos ou acima de sessenta e cinco anos de idade;

e) ser gestante ou lactante, durante o período de gestação e amamentação;

f) com maior tempo de exercício no INSS; e

g) que não tenha participado do ciclo imediatamente anterior, salvo participação em caráter de substituição, conforme art. 28;

§ 1º A indicação de atendimento das condições de prioridades serão informadas pelo servidor, no respectivo formulário de Manifestação de Interesse (Anexo II), e serão validadas pela unidade de Gestão de Pessoas de sua vinculação, ocasião em que a referida unidade informará a condição estabelecida na alínea "f" do inciso II do caput, dentre os participantes de cada unidade.

§ 2º Prevalecendo empate após a avaliação de cada uma das regras de prioridade estabelecidas nas alíneas do inciso II do caput, a decisão será conjunta da chefia imediata com o superior hierárquico, considerando a economia de tempo, de recursos e de bem-estar no deslocamento do servidor até o local de trabalho.

Art. 21. A chefia imediata, concluindo a seleção dos servidores que atuarão no regime de teletrabalho e o cadastro reserva, observado o disposto no § 1º do art. 10, encaminhará conjuntamente os Anexos II, III e IV, preenchidos e assinados, à unidade de Gestão de Pessoas a que se vincula, para elaboração de portaria com vistas à aprovação pelas autoridades abaixo indicadas, observada a vinculação direta da unidade:

I - Gerente-Executivo;

II - Superintendente-Regional; e

III - dirigente máximo da área na Administração Central.

Parágrafo único. A portaria a que se refere o caput conterà a relação dos servidores autorizados ao desempenho de atividades no regime de teletrabalho e aqueles que comporão cadastro reserva, sendo que qualquer alteração do ato deverá ser realizada pela respectiva unidade de Gestão de Pessoas, para fins de controle cadastral, com publicação em Boletim de Serviço - BS ou Boletim de Serviço Local - BSL.

Art. 22. O servidor selecionado para participar do Teletrabalho deverá assinar o Termo de Ciência e Responsabilidade (Anexo IV), que conterà:

I - declaração de que atende às condições de habilitação para participação no teletrabalho;

II - ciência:

a) do necessário atendimento de convocação para comparecimento presencial à unidade, observado o prazo de antecedência mínimo de convocação;

b) das responsabilidades e competências estabelecidas no art. 30;

c) das metas e resultados a serem alcançados;

d) das regras do teletrabalho e do conteúdo do PGT; e

e) do dever de manter a infraestrutura necessária, quando executar as atividades em teletrabalho.

Parágrafo único. A alteração superveniente do PGT ou do programa de gestão não enseja o dever de assinatura de novo Termo de Ciência e Responsabilidade (Anexo IV) pelo servidor público participante, bastando sua notificação quanto ao teor da alteração promovida.

Art. 23. O servidor integrante do regime de teletrabalho solicitará ao gestor da unidade autorização para executar suas atividades nas dependências do INSS, em razão de fato superveniente que impossibilite o atingimento da meta.

Art. 24. O revezamento entre servidores em teletrabalho ocorrerá em cada ciclo, seguindo os mesmos procedimentos descritos nesta IN, observando os seguintes critérios:

I - total: quando o número de manifestações de interesse for igual ou superior ao quantitativo de vagas da unidade para o teletrabalho; ou

II - parcial: quando o número de manifestações de interesse for inferior ao número de vagas disponível para o teletrabalho na unidade.

Art. 25. O servidor em teletrabalho não terá direito ao recesso de Natal ou de final de ano, caso sejam autorizados pelo Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, assim como não fará jus ao recebimento de nenhuma despesa relacionada ao auxílio-transporte, adicional de insalubridade, serviço extraordinário e adicional noturno.

Parágrafo único. Nas situações em que o servidor seja convocado para atividades presenciais no interesse da Administração, fará jus ao auxílio-transporte, observadas as regras aplicáveis à sua concessão.

#### Seção II

##### Do Desligamento do servidor do regime de teletrabalho

Art. 26. O servidor será desligado do regime de teletrabalho, mediante decisão da chefia imediata:

I - de ofício, independentemente de instauração de processo administrativo, nas hipóteses de:

- a) remoção;
  - b) decurso de prazo de participação no ciclo do teletrabalho, salvo se autorizada a continuidade no próximo ciclo, nos termos do art.24;
  - c) aprovação do servidor para execução de outra atividade não abrangida pelo teletrabalho;
  - d) superveniência das hipóteses previstas no inciso I do art. 20;
  - e) superveniente alteração do quadro funcional da unidade, em que o quantitativo de servidores em teletrabalho passe a superar o limite de que trata o art. 7º;
  - f) concessão de licença ou afastamento em período superior a trinta dias consecutivos ou sessenta dias intercalados durante o ciclo de teletrabalho em curso;
  - g) por necessidade do serviço; e
  - h) descumprimento de quaisquer das responsabilidades previstas nesta IN;
- II - a pedido, mediante comunicação.

Parágrafo único. A exclusão fundamentada na alínea "e" do inciso I do caput será aplicada aos servidores com menores índices de produtividade apurado no curso do ciclo e, havendo empate, observar-se-á as regras de prioridades previstas no inciso II do art. 20 para permanência do servidor no regime.

Art. 27. A chefia imediata deverá desligar o servidor participante do teletrabalho automaticamente nas ocorrências elencadas no inciso I, alíneas "a" a "f", do art. 26.

§º 1º Na hipótese do caput, o servidor será notificado do ato de desligamento e da necessidade de voltar a executar suas atividades nas dependências do INSS, com o controle de frequência, no prazo estabelecido na notificação.

§ 2º Preliminarmente à publicação da decisão fundamentada no inciso I, alíneas "g" e "h", do art. 26, o servidor deverá ser notificado pela respectiva chefia imediata, com a indicação dos fatos e fundamentos que justificam sua exclusão do regime de teletrabalho. O servidor terá o prazo de cinco dias consecutivos, contados de sua ciência, para apresentar manifestação escrita.

§ 3º Transcorrido o prazo de cinco dias, com ou sem a manifestação do interessado, a chefia imediata deverá emitir decisão, devidamente fundamentada, em Despacho Decisório e publicada em BSL ou BS, conforme lotação, a qual será comunicada ao interessado por meio de notificação e encaminhada por e-mail pela respectiva chefia imediata.

§ 4º Da decisão inicial emitida pela chefia imediata caberá recurso, no prazo de cinco dias úteis, contados da ciência do interessado, limitado a uma instância, na forma dos arts. 56 a 65 da Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999.

§ 5º Transcorrido o prazo de manifestação do interessado, e não havendo apresentação de recurso, o servidor deverá se apresentar à chefia imediata, no primeiro dia útil subsequente à finalização do prazo a que se refere o § 3º deste artigo.

§ 6º Havendo recurso, o mesmo será dirigido à chefia imediata que proferiu a decisão, a qual, se não a reconsiderar, no prazo de até cinco dias, o encaminhará à autoridade superior, que decidirá o recurso em Despacho Decisório, publicado em BSL ou BS.

§ 7º Não havendo reconsideração, o recurso prosseguirá para decisão final a ser proferida pelo Gerente-Executivo, Superintendente-Regional ou dirigente máximo da linha na Administração Central, observada a lotação do servidor, em até cinco dias.

§ 8º Proferida a decisão final, com a publicação do Despacho Decisório em BSL ou BS, a chefia imediata cientificará o servidor da decisão, por e-mail, devendo o mesmo, após ciência:

I - apresentar-se à chefia imediata no primeiro dia útil subsequente quando a decisão final concluir pela sua exclusão do regime; ou

II - prosseguir no ciclo de teletrabalho, quando a decisão final concluir pela sua permanência.

Art. 28. O desligamento do servidor do regime de teletrabalho, nas hipóteses do art. 26 ou por motivo de vacância do cargo efetivo, originará vaga, que poderá ser suprida por outro servidor, desde que haja cadastro reserva e período de no mínimo um mês para finalizar o ciclo.

Art. 29. Salvo as hipóteses previstas na Lei nº 8.112, de 1990, o desligamento de servidor da atividade em teletrabalho não configura, por si só, presunção de infração.

#### CAPÍTULO IV

#### DAS RESPONSABILIDADES E COMPETÊNCIAS

##### Seção I

##### Do servidor em teletrabalho

Art. 30. É responsabilidade do servidor em teletrabalho:

I - cumprir a meta de desempenho estabelecida no PGT;

II - assinar Termo de Ciência e Responsabilidade (Anexo IV);

III - atender às convocações no interesse do serviço e para comparecimento à unidade sempre que sua presença física for necessária e houver interesse da Administração Pública, quando convocado com antecedência mínima prevista no Planejamento Individualizado de Teletrabalho (Anexo V);

IV - manter dados cadastrais e de contato permanentemente atualizados e ativos informando à chefia imediata e à unidade de Gestão de Pessoas de sua vinculação, qualquer alteração;

V - acessar a caixa postal de correio eletrônico institucional e demais formas de comunicação estabelecidas em ato próprio;

VI - consultar diariamente a sua caixa postal individual de correio eletrônico institucional, a Intranet e demais formas de comunicação estabelecidas em ato próprio;

VII - permanecer em disponibilidade constante para contato nos horários de funcionamento da unidade;

VIII - manter a chefia imediata informada, de forma periódica e sempre que demandado, por meio de mensagem dirigida à caixa postal individual de correio eletrônico institucional, acerca da evolução do trabalho, bem como indicar eventual dificuldade, dúvida ou informação que possa atrasar ou prejudicar o seu andamento;

IX - comunicar à chefia imediata a ocorrência de afastamentos, licenças ou outros impedimentos, para eventual adequação das metas de desempenho e prazos, ou possível redistribuição do trabalho;

X- zelar pelas informações, acessadas de forma remota, mediante observância das normas internas de segurança da informação e adoção de cautelas adicionais necessárias;

XI - providenciar e manter sob sua responsabilidade a infraestrutura física e tecnológica necessárias, mediante a utilização de equipamentos e mobiliários adequados e ergonômicos, assumindo, inclusive, os custos referentes à conexão à internet, à energia elétrica e ao telefone, entre outras despesas decorrentes para



realização dos trabalhos fora das dependências das unidades do INSS, assegurando o uso de instalações que permitam o armazenamento e o tráfego de informações de maneira segura e propícia;

XII - acessar os sistemas corporativos disponíveis para uso em teletrabalho, prioritariamente, por meio de certificação digital. Caso não possua a certificação digital, o acesso deverá ser realizado utilizando as credenciais de acesso padrão (nome de usuário e senha) do Lightweight Directory Access Protocol - LDAP;

XIII - manter atualizados os sistemas informatizados ou ferramentas inerentes à atividade desenvolvida e à gestão ou controle do teletrabalho; e

XIV - participar de pesquisa que avalie o impacto do teletrabalho em sua saúde e bem-estar, no início e ao final de cada ciclo, ou caso ocorra hipótese de exclusão.

Parágrafo único. A designação de servidor para teletrabalho não o exime do cumprimento da legislação relativa a conflito de interesses.

## Seção II

### Da Chefia Imediata

Art. 31. Compete à chefia imediata do servidor em teletrabalho:

I - dar ampla divulgação do PGT aos servidores lotados em sua unidade e selecionar os que participarão;

II - acompanhar a qualidade e a adaptação do servidor;

III - manter contato permanente com os servidores para repassar instruções de serviço, bem como para informar sobre o cronograma de reuniões planejadas;

IV - utilizar o Sistema de Gestão para acompanhamento do teletrabalho;

V - acompanhar a atualização dos sistemas informatizados inerentes à atividade desenvolvida pelo servidor;

VI - gerenciar sistemicamente a distribuição de tarefas a serem executadas pelo servidor e aferir o cumprimento das metas estabelecidas;

VII - registrar a evolução das atividades do programa de gestão no relatório de acompanhamento periódico, consignando ainda, informações sobre a evolução do teletrabalho, dificuldades encontradas e quaisquer outras situações ocorridas, para fins de consolidação do relatório de acompanhamento pela Comissão e Subcomissão Temporária de Avaliação da Experiência-Piloto;

VIII - atribuir codificação específica de teletrabalho ao servidor participante do regime no Sistema de Registro Eletrônico de Frequência - SISREF, bem como das ocorrências de licenças e afastamentos existentes no período;

IX - homologar mensalmente a frequência do servidor, indicando a conversão da produtividade alcançada em jornada de trabalho, para fins dos efeitos remuneratórios, advinda do acompanhamento consignado em relatórios gerados no Sistema de Gerenciamento de Tarefas; e

X - promover reuniões presenciais mensais para discussão de atividades inerentes aos trabalhos e para integração das pessoas, garantindo a participação de representante da área de Gestão de Pessoas no mínimo em uma reunião no decorrer do ciclo.

## CAPÍTULO V

### DO ACOMPANHAMENTO E DO CONTROLE DOS RESULTADOS

Art. 32. A coordenação da experiência-piloto do teletrabalho será realizada na Administração Central, por Comissão Temporária de Avaliação da Experiência-Piloto - CTAEP, com atribuições de:

I - acompanhar a implementação e monitorar o andamento;

II - supervisionar a aplicação e a disseminação do processo de acompanhamento de metas e resultados;

III - acompanhar os resultados de produtividade por servidor e por unidade e analisar o impacto nos indicadores;

IV - analisar os registros constantes do relatório de acompanhamento periódico, consignados pela chefia imediata dos respectivos servidores em teletrabalho;

V - receber e analisar sugestões;

VI - propor às instâncias competentes ajustes de parâmetros e medidas que visem à racionalização e à simplificação dos procedimentos relacionados ao teletrabalho;

VII - propor ou solicitar solução às áreas competentes para casos excepcionais e omissos relativos à aplicação desta IN e outras instruções relacionadas ao teletrabalho; e

VIII - apresentar relatórios de acompanhamento do teletrabalho trimestralmente ao Presidente, com parecer fundamentado acerca dos resultados auferidos, para aprovação e encaminhamento à Secretaria-Executiva do Ministério do Desenvolvimento Social - MDS, nos termos do art. 3º da Portaria MDS nº 94, de 2018, o qual conterà, dentre outras informações:

- a) o quantitativo e as unidades participantes;
- b) o quantitativo de servidores que aderiram ao programa e exclusões no decorrer dos ciclos;
- c) as atividades definidas no PGT para execução na Experiência-Piloto;
- d) a representação dos números alcançados por unidades e pelo INSS; e
- e) as informações a que se referem os incisos I, II e III do art. 34; e
- f) sugestão quanto à suspensão, alteração ou revogação do PGT e teletrabalho, tendo por base o relatório de acompanhamento.

§ 1º As atividades da CTAEP, a que se refere o caput, serão subsidiadas pelos registros nos sistemas informatizados ou ferramentas inerentes à atividade desenvolvida e à gestão ou controle do teletrabalho.

§ 2º Serão instituídas subcomissões no âmbito das Gerências-Executivas e Superintendências-Regionais, indicadas para experiência-piloto, que farão o acompanhamento local e subsidiarão as atividades da CTAEP, a que se refere o caput.

§ 3º A composição, o detalhamento das competências, o fluxo e as regras de funcionamento da CTAEP e das subcomissões serão estabelecidas por Portaria Conjunta das áreas envolvidas, com anuência prévia do Presidente.

§ 4º A qualquer tempo, a CTAEP e subcomissões poderão solicitar informações às unidades, bem como às chefias imediatas e aos servidores que participaram do programa.

## CAPÍTULO VI

### DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 33. Observado o disposto no art. 32, inciso VIII, os relatórios de acompanhamento do teletrabalho, devem ser divulgados, a cada trimestre, no portal do INSS, nos termos do art. 24 da IN nº 1/SGP/MP, de 31 de agosto de 2018.

Art. 34. Após a experiência-piloto, caberá ao Presidente decidir e propor ao Ministro de Estado a implantação em caráter permanente do teletrabalho, observadas as informações consolidadas em relatório final de acompanhamento da CTAEP, que conterà avaliação:

- I - do grau de comprometimento dos servidores participantes;
- II - da efetividade no alcance de metas e resultados;
- III - dos benefícios e prejuízos para o INSS; e
- IV - da conveniência e oportunidade em implementar o programa de gestão em definitivo.

§ 1º O relatório final de acompanhamento será submetido à manifestação técnica da DGP e da CGPGE.

§ 2º As manifestações técnicas de que tratam o § 1º poderão considerar o programa de gestão em experiência-piloto:

- I - apto à conversão em programa de gestão em definitivo;
- II - apto à conversão em programa de gestão em definitivo, com ressalvas; ou
- III - não apto à conversão em programa de gestão em definitivo.

§ 3º Na hipótese do inciso II do § 2º, a conversão do teletrabalho em definitivo fica condicionada à reformulação do PGT, à luz das considerações da DGP e da CGPGE.

§ 4º Na hipótese do inciso III do § 2º, o PGT deverá ser reformulado e o programa de gestão em experiência-piloto deverá ser implementado pelo prazo adicional mínimo de seis meses, findo o qual haverá novo juízo de aptidão para conversão em definitivo.

Art. 35. Concluída a experiência-piloto do teletrabalho, caberá à CTAEP preparar ofício a ser expedido pelo Presidente ao órgão central do Sistema de Pessoal Civil - Sipec, representado pela Secretaria de Gestão de Pessoas do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, comunicando, de forma resumida, os benefícios e resultados identificados pelo INSS.

Art. 36. Ato do Ministro de Estado autorizará a regulamentação do teletrabalho no INSS em caráter permanente, nos termos dos arts. 21 a 25 da Instrução Normativa nº 1/SGP/MP, de 2018.

Art. 37. Os Anexos desta IN serão publicados no Portal do INSS e preenchidos eletronicamente por meio de sistema informatizado.

Art. 38. Esta IN entra em vigor na data de sua publicação.

EDISON ANTONIO COSTA BRITTO GARCIA

Este conteúdo não substitui o publicado na versão certificada (pdf).

