ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO
PROCURADORIA-GERAL FEDERAL
SUBPROCURADORIA FEDERAL DE CONSULTORIA JURÍDICA
CONSULTORIA FEDERAL EM GESTÃO PÚBLICA

PARECER Nº 00015/2026/CFGEP/SUBCONSU/PGF/AGU

NUP: 19975.002605/2025-11
INTERESSADOS: UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA - UFSC
ASSUNTOS: LICENÇAS / AFASTAMENTOS

EMENTA: TELETRABALHO. UNIVERSIDADE FEDERAL. INSTITUIÇÃO DA MODALIDADE À MARGEM DO PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO - PGD DE QUE TRATA O DECRETO Nº 11.072, DE 17 DE MAIO DE 2022, E DE SUAS NORMAS REGULAMENTARES DECORRENTES. IMPOSSIBILIDADE.

Sr. Consultor Federal em Gestão Pública,

Relatório

1. O presente processo veicula divergência de entendimentos jurídicos entre a Procuradoria Federal junto à Universidade Federal de Santa Catarina - PF-UFSC e a Consultoria Jurídica junto ao Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos - CONJUR-MGI acerca da possibilidade ou não de instituição de teletrabalho à margem da adesão formal ao Programa de Gestão e Desempenho - PGD de que trata o Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022.

2. Por provocação do Comitê Executivo do Programa de Gestão e Desempenho (vide OFÍCIO SEI Nº 81342/2026/MGI - Seq. 38), a CONJUR-MGI concluiu pela submissão da divergência à apreciação da Consultoria Nacional da União de Uniformização - CONUNI, com vistas à uniformização, conforme NOTA Nº 00560/2026/CONJUR-MGI/CGU/AGU (Seq. 39, com aprovação no Seq. 40).

3. A CONUNI manifestou-se por meio da NOTA Nº 00115/2026/CONUNI/CGU/AGU (Seq. 41, com aprovação no Seq. 42), no bojo da qual reputou pertinente a oitiva da Procuradoria-Geral Federal - PGF, antes de apreciar a admissibilidade do feito, haja vista as competências da PGF perante as atividades de consultoria e assessoramento dos seus órgãos de execução, dentre os quais se incluem as procuradorias federais junto às autarquias e fundações públicas federais.

4. Uma vez na PGF, o caso veio, assim, a esta Consultoria Federal em Gestão Pública da Subprocuradoria Federal de Consultoria Jurídica - CFGEP/SUBCONSU.

5. É o que importa relatar, sendo de destacar que outros acréscimos quanto à tramitação e à formação da divergência serão feitos ao longo da análise.

Fundamentação

6. O Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022, instituiu o Programa de Gestão e Desempenho - PGD e é aplicável à administração pública federal direta, autárquica e fundacional, integrante do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec e do Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal - Siorg" (art. 2º, *caput*). Logo, ele abarca as universidades, que são, afinal, autarquias ou fundações públicas federais.

7. O PGD é instrumento de gestão que disciplina o desenvolvimento e a mensuração das atividades realizadas pelos seus participantes, com foco na entrega por resultados e na qualidade dos serviços prestados à sociedade (art. 1º, parágrafo único, do Decreto nº 11.072, de 2022), sendo certo que a substituição dos controles de assiduidade e de pontualidade dos participantes do PGD por controle de entregas e resultados, independentemente da modalidade adotada, observará o disposto nos atos a serem expedidos pelo órgão central do Sipec e pelo órgão central do Siorg (art. 3º, § 1º, c/c art. 16, ambos do Decreto nº 11.072, de 2022).

8. A propósito, o PGD pode ser adotado em duas modalidades: *presencial ou teletrabalho*, conforme previsto no art. 6º, *caput*, do Decreto nº 11.072, de 2022. Ambas as modalidades estão sujeitas, como visto, ao regramento dos órgãos

SUPER SAPIENS - Advocacia-Geral da União - WILLIONE PINHEIRO ALVES - 050.***.***-59 - Visualizado dia 10/11/2026 11:16

centrais envolvidos (Sipec e Siorg). O teletrabalho, assim, não se encontra dissociado do PGD.

9. O fato é que o Comitê Executivo do Programa de Gestão e Desempenho identificou a existência de servidores da UFSC como participantes do PGD, sem, contudo, ter identificado a implementação formal do Programa, nos moldes do Decreto nº 11.072, de 2022, e dos atos regulamentares decorrentes - atuais Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 24 de julho de 2023, e Instrução Normativa Conjunta SGP-SRT-SEGES/MGI nº 52, de 21 de dezembro de 2023.

10. A UFSC foi ínstada a se manifestar sobre a situação[1].

11. Certo é que chegou ao conhecimento do Comitê Executivo do PGD o entendimento adotado no âmbito da UFSC, consubstanciado na possibilidade de implementação de teletrabalho sem adesão formal ao Programa de Gestão e Desempenho - PGD, inclusive com respaldo jurídico da PF-UFSC.

12. Tal situação motivou consulta do Comitê Executivo do PGD à CONJUR-MGI[2], que, em resposta, apresentou o **PARECER Nº 00170/2026/CONJUR-MGI/CGU/AGU (Seq. 24, com aprovação no Seq. 25),** o qual concluiu que "a adesão formal ao PGD é requisito indispensável para a implementação do teletrabalho na UFSC, sendo juridicamente inviável a criação de regime paralelo ou autônomo".

13. Ante o entendimento firmado pela CONJUR-MGI, o Comitê Executivo do PGD encaminhou à UFSC o OFÍCIO SEI Nº 29300/2026/MGI (Seq. 26) solicitando informações sobre "se há previsão de implementação formal do PGD para fins de regularização do teletrabalho atualmente praticado na instituição, bem como eventual cronograma ou medidas já adotadas para esse fim".

14. A UFSC respondeu que a matéria fora submetida à PF-UFSC, pelo que precisaria de prorrogação de prazo para apresentar resposta (Seq. 28), o que foi acatado (Seq. 29).

15. A resposta da UFSC veio, enfim, por meio do OFÍCIO Nº 274/2026/GR (Seq. 32), do qual se extrai o seguinte trecho, *verbis:*

> 52. A construção da política institucional de organização do trabalho foi acompanhada, desde suas etapas iniciais, pela Procuradoria Federal junto à Universidade Federal de Santa Catarina, por meio de sucessivas manifestações jurídicas que examinaram aspectos relacionados à organização do trabalho, ao trabalho remoto, à flexibilização da
> jornada, à autonomia universitária, aos mecanismos de transparência e controle social e à compatibilidade da regulamentação proposta com o ordenamento jurídico vigente. Esse acompanhamento permitiu que a política institucional fosse construída em ambiente de segurança jurídica, diálogo institucional e aperfeiçoamento contínuo.
>
> 53. Ao longo desse processo, foram produzidas diversas manifestações jurídicas que contribuíram para o amadurecimento institucional da proposta e para o aperfeiçoamento dos mecanismos posteriormente incorporados à regulamentação aprovada pelo Conselho Universitário.
>
> 54. Destacam-se, dentre essas manifestações, as notas nº 00032/2025/NADM/PFUFSC/PGF/AGU **(Anexo C)** e nº 00046/2025/NADM/PFUFSC/PGF/AGU **(Anexo D),** que sistematizaram o histórico das análises realizadas e concluíram pela conformidade jurídica da regulamentação submetida à apreciação institucional.
>
> 55. Mais recentemente, em razão dos questionamentos apresentados pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, a matéria foi novamente submetida à apreciação da Procuradoria Federal junto à UFSC, culminando na emissão da Nota nº 00022/2026/NADM/PFUFSC/PGF/AGU **(Anexo E),** posteriormente aprovada pelo procurador-chefe da instituição.
>
> 56. A referida manifestação examinou especificamente os fundamentos jurídicos da política adotada pela Universidade e enfrentou diretamente os questionamentos relacionados à sua compatibilidade com o ordenamento jurídico vigente. Na oportunidade, a Procuradoria Federal reafirmou o entendimento de que o modelo institucional adotado pela UFSC possui fundamento jurídico próprio, destacando que o trabalho remoto atualmente praticado pela Universidade encontra respaldo em base normativa distinta daquela relacionada ao Programa de Gestão e Desempenho, especialmente no art. 6º, § 4º, do Decreto nº 1.590/1995.
>
> 57. A Nota registra ainda que a política institucional preserva mecanismos formais de acompanhamento, supervisão e controle de jornada, mediante registro de frequência, acompanhamento pelas chefias e demais instrumentos de monitoramento previstos na regulamentação. Destaca, igualmente, que a Universidade incorporou mecanismos de planejamento, acompanhamento, transparência e monitoramento compatíveis com os princípios de governança que orientam as modernas políticas de gestão pública, preservando o controle de frequência como elemento estruturante do modelo adotado.
>
> 58. A manifestação também reconhece que a regulamentação adotada pela UFSC decorre de processo institucional previamente consolidado, submetido a sucessivas análises jurídicas ao longo de sua construção e implementação.
>
> 59. As sucessivas manifestações produzidas pela Procuradoria Federal demonstram que a atuação da Universidade esteve permanentemente pautada pela observância da legalidade, pela busca de segurança jurídica, pelo acompanhamento técnico especializado e pela preservação do interesse público.
>
> 60. Mais do que simples validação formal de atos administrativos, esse conjunto de manifestações evidencia o

SUPER SAPIENS - Advocacia-Geral da União - WILLIONE PINHEIRO ALVES - 050.***.***-59 - Visualizado dia 10/11/2026 11:16

compromisso institucional da UFSC com a construção responsável, transparente e juridicamente fundamentada de sua política de organização do trabalho. (Grifos do original)

16. Identificam-se nos autos, assim, as seguintes manifestações da PF-UFSC:

- PARECER n. 0049/2022/NADM/PFUFSC/PGF/AGU (Seq. 18), com aprovação no Seq. 20);
- NOTA Nº 00032/2025/NADM/PFUFSC/PGF/AGU (Seq. 35);
- NOTA Nº 00046/2025/NADM/PFUFSC/PGF/AGU (Seq. 36);
- NOTA Nº 00022/2026/NADM/PFUFSC/PGF/AGU (Seq. 37)[3].

17. Acerca do entendimento da PF-UFSC com relação ao assunto, extrai-se do PARECER n. 0049/2022/NADM/PFUFSC/PGF/AGU (Seq. 18) o seguinte trecho, *verbis:*

> 17. Há teletrabalho fora do Programa de Gestão e Desempenho (PGD)? A resposta a essa pergunta é ambivalente. Não há identidade entre teletrabalho e PGD nem eles são imprescindíveis mutuamente. Como mencionado mais acima, a única consequência do PGD ou do teletrabalho é a dispensa do controle de jornada por meio de registro de frequência. O PGD pode ser executado presencialmente ou não, nos termos da própria IN/SEGES/ME 65/2020. O teletrabalho, conceitualmente falando, pode ser realizado sob diversas modalidades, como, por exemplo, o é no regime celetista. A vinculação entre essas categorias não é ontológica, mas apenas normativa. Nisso está a ambivalência.
>
> 18. Essa vinculação normativa pode, por outro lado, ser depurada sem que isso prejudique a aplicação da norma. Se à UFSC o PGD não interessa, não há norma que a obrigue a aplicá-lo. O teletrabalho no serviço público federal não depende do PGD, mas, para existir aquele, as regras deste devem ser seguidas, mesmo que o nome PGD seja sequer referido. (Grifo do original)

18. A NOTA Nº 00032/2025/NADM/PFUFSC/PGF/AGU (Seq. 35), por sua vez, deixa registrado que, *verbis:*

> 5. A viabilidade do teletrabalho e sua relação com Programa de Gestão e Desempenho é questão jurídica cuja análise resta exaurida. Não há nos autos relato de novos fatos que tenham suscitado novas dúvidas jurídicas específicas. As manifestações jurídicas desta unidade de Consultoria Jurídica a seguir detalham a evolução da compreensão e regulamentação do teletrabalho, com foco especial na sua relação com o Programa de Gestão e Desempenho (PGD), a autonomia das instituições para sua implementação e as etapas sucessivas da implementação nesta Universidade.
>
> (…)
>
> - PARECER n. 0049/2022/NADM/PFUFSC/PGF/AGU (NUP: 23080.060921/2022-06): Consulta sobre a possibilidade jurídica de regulamentação interna do teletrabalho fora dos moldes do Programa de Gestão e Desempenho (PGD), com aplicação da modalidade prevista na CLT (Regência pelo Decreto nº 11.072/2022 e Instrução Normativa/SEGES/ME nº 65/2020, art. 4º, art. 6º, art. 75-B, §2º da CLT, art. 39, art. 207, CF, Lei nº 7.923/1989, Decreto nº 9.745/2019, Lei nº 4.717/1965, Parecer GQ-46 da AGU). Este parecer é crucial ao concluir que não há identidade ontológica entre teletrabalho e PGD, nem são mutuamente imprescindíveis. A vinculação entre essas categorias é normativa, não conceitual. O teletrabalho no serviço público federal é regido pelo Decreto nº 11.072/2022 e pela IN/SEGES/ME nº 65/2020 (e suas sucessoras), e as regras estabelecidas por essas normativas devem ser seguidas para a implementação do teletrabalho. Contudo, a instituição não é obrigada a aderir formalmente ao PGD se não for de seu interesse, desde que as regras aplicáveis ao teletrabalho, mesmo que originárias do contexto do PGD, sejam observadas. A autonomia universitária encontra limite na legalidade estrita, mas a regulamentação interna do teletrabalho é possível desde que em conformidade com as normas federais de regência, mesmo que o termo "PGD" não seja explicitamente utilizado na regulamentação interna.
>
> (…)
>
> 22. Essencialmente, embora não haja adesão formal ao Programa de Gestão e Desempenho, sua sistemática observa e incorpora os requisitos e parâmetros estabelecidos na legislação de regência do PGD, na modalidade de teletrabalho, em atendimento ao regime jurídico de controle, acompanhamento e avaliação de resultados nela previsto.

19. Colhe-se, por oportuno, da NOTA Nº 00046/2025/NADM/PFUFSC/PGF/AGU (Seq. 36), de sua sorte, o seguinte, *verbis:*

> 6. A regência se dá pelo art. 19 da Lei n. 8.112/90; Decreto n. 11.072/2022; IN SGP-SEGES/ME n. 2/2023; IN Conjunta SEGES-SGPRT/MGI n. 24/2023; Portaria Normativa n. 470/2023/GR; Decreto n. 1.590/95; IN n. 2/2018/SGP/MP; Portaria Normativa n. 471/2023/GR; IN SGP/SEGGG/ME n. 15/2022; IN SRT/MGI n. 71/2025.
>
> 7. A viabilidade do teletrabalho e sua relação com Programa de Gestão e Desempenho é questão jurídica exaurida, cuja presente análise se pauta na Nota n. 00032/2025/NADM/PFUFSC/PGF/AGU (Processo nº 23080.025294/2025-00).
>
> 8. Ratifico as manifestações jurídicas anteriormente exaradas sobre a questão, elencadas na referida Nota n. 00032/2025/NADM/PFUFSC/PGF/AGU.

SUPER SAPIENS - Advocacia-Geral da União - WILLIONE PINHEIRO ALVES - 050.***.***-59 - Visualizado dia 10/11/2026 11:16

(…)

13. As principais modificações concentram-se nos capítulos XIII e XIV, que tratam das responsabilidades funcionais e de adequações decorrentes da atualização do sistema eletrônico institucional, notadamente em razão da extinção dos boletins de frequência e da consequente reestruturação dos procedimentos administrativos correlatos.

14. No Capítulo XIII repisam-se os deveres funcionais e responsabilidades dos servidores firmados na legislação de regência, relacionados ao plano de trabalho, regime e modalidade de trabalho, de modo que a adequação redacional o tornou mais enxuto e elegante, com teor jurídico essencialmente coincidente, permanecendo em conformidade.

15. Na mesma linha, no Capítulo XIV é estabelecido definitivamente o Sistema Eletrônico de Controle Social como a plataforma eletrônica destinada ao registro e acompanhamento da jornada de trabalho e das atividades, em qualquer modalidade de trabalho, assim como os deveres e responsabilidades referentes ao uso obrigatório desse sistema, plenamente conforme à legislação de regência.

16. As demais cláusulas estão conformes, são usuais, sem nota relevante.

17. Em tese, do ponto de vista normativo, não foi encontrada nenhuma incompatibilidade da minuta com normativas de hierarquia superior.

20. Por fim, destaca-se da NOTA Nº 00022/2026/NADM/PFUFSC/PGF/AGU (Seq. 37) o que adiante segue, *verbis:*

1. Trata-se de consulta sobre a viabilidade de trabalho remoto sem adesão necessária ao Programa de Desempenho e Gestão.

2. O Ofício SEI n. 29300/2026/MGI, informa que, com base no Parecer n. 00170/2026/CONJUR-MGI/CGU/AGU, foi identificado possível descumprimento das normas que regem o PGD pela UFSC, em razão do entendimento institucional que admite a implementação de teletrabalho sem adesão formal ao Programa.

3. O documento sustenta, em síntese, que o Decreto n. 11.072/2022 e as Instruções Normativas Conjuntas n. 24/2023 e n. 52/2023 estruturam o teletrabalho exclusivamente no âmbito do PGD, destacando a obrigatoriedade de observância integral dessas normas, inclusive quanto à formalização do programa, mecanismos de monitoramento e envio de dados.

4. Ao final, solicita que a Universidade informe se há previsão de implementação formal do PGD, com indicação de eventuais medidas ou cronograma para adequação, o que, por sua vez, motivou a presente consulta a esta Procuradoria para reavaliação do entendimento jurídico adotado.

(…)

8. A viabilidade do teletrabalho e sua relação com Programa de Gestão e Desempenho é questão jurídica cuja análise resta exaurida. As manifestações jurídicas desta unidade de Consultoria Jurídica a seguir detalham a evolução da compreensão e regulamentação do teletrabalho, com foco especial na sua relação com o Programa de Gestão e Desempenho (PGD), a autonomia das instituições para sua implementação e as etapas sucessivas da implementação nesta Universidade.

(…)

9. O Decreto n. 11.072/2022, ao instituir o PGD, de fato contempla o teletrabalho como uma de suas modalidades de execução, o que evidencia que, no âmbito do Programa, o teletrabalho é a ele vinculado. Todavia, trata-se de raciocínio que incorre em indevida generalização a premissa interpretativa segundo a qual o teletrabalho estaria necessariamente condicionado à adesão formal ao PGD. Dessa constatação não decorre, por implicação lógica ou jurídica, que todo e qualquer regime de teletrabalho existente na Administração Pública deva necessariamente estar inserido no PGD.

10. O modelo de trabalho remoto adotado pela UFSC não se fundamenta no PGD, mas sim em base normativa própria e preexistente, qual seja, o art. 6º, § 4º, do Decreto nº 1.590/1995, que autoriza a execução de atividades fora da repartição, desde que assegurado o controle de frequência. Trata-se, portanto, de hipótese legal autônoma de exercício de atividades fora da sede, anterior e independente do regime instituído pelo Decreto n. 11.072/2022.

11. Nesse contexto, o modelo institucional adotado não apenas se ancora em fundamento jurídico válido, como também observa integralmente os requisitos nele previstos, especialmente quanto ao controle de jornada e assiduidade, mediante registro de frequência ou apresentação de relatórios de atividades, conforme o caso, submetidos à homologação da chefia imediata.

12. Ademais, embora não haja adesão formal ao PGD, e assim não se impondo a submissão aos seus mecanismos específicos, como envio de dados sistêmicos; todavia, verifica-se a adoção de instrumentos de acompanhamento de produtividade compatíveis com aqueles previstos nas normativas do Programa, quanto aos critérios obrigatórios para implementação, monitoramento e transparência; acrescidos do controle de frequência.

13. O teletrabalho na UFSC teve início na gestão anterior, sob a condução da Pró-Reitora de Gestão de Pessoas à época, Carla Búrigo, quando se estruturava a adesão ao Programa de Gestão e Desempenho (PGD). Com a mudança de gestão, sob a atual Pró-Reitora Sandra Carrieri, houve alteração na diretriz adotada, passando-se a tratar a matéria sob a perspectiva de trabalho remoto, dissociado do PGD. Assim, verifica-se uma inflexão no enquadramento jurídico anteriormente adotado, conforme se extrai do histórico das manifestações jurídicas

SUPER SAPIENS - Advocacia-Geral da União - WILLIONE PINHEIRO ALVES - 050.***.***-59 - Visualizado dia 10/11/2026 11:16

internas, que inicialmente partiam da lógica do PGD e, atualmente, operam sob a noção de trabalho remoto.

14. A partir dessa mudança de enquadramento, também se altera o fundamento normativo da análise. Se, anteriormente, a interpretação se apoiava no § 5º do art. 6º do Decreto nº 1.590/1995, no contexto do PGD, passa-se agora a adotar como fundamento o § 4º do mesmo dispositivo, que disciplina hipóteses de trabalho fora da sede, compatíveis com a atual concepção de trabalho remoto adotada institucionalmente.

15. O § 4º do art. 6º do Decreto nº 1.590/1995, embora não tenha sido concebido à época para o teletrabalho mediado por tecnologias digitais — tendo em vista que sua redação considerava atividades como jardinagem, atendimentos externos ou situações emergenciais —, contém autorização normativa suficiente para o exercício de atividades fora da repartição. O aspecto central, para fins da presente análise, reside no fato de que sempre houve base legal para o trabalho remoto, condicionada ao controle de frequência. Nesse sentido, exige-se o registro de ponto, ou, quando inviável, a apresentação de relatório de atividades submetido à homologação da chefia imediata. Este é, portanto, o fundamento jurídico atualmente adotado pela UFSC para o trabalho remoto, sem dispensa do controle de frequência, em estrita observância ao referido dispositivo.

16. Por fim, cumpre distinguir o trabalho remoto do PGD, por se tratarem de institutos não coincidentes. O PGD não se confunde com teletrabalho, uma vez que sua característica central é a dispensa do controle de frequência, podendo, inclusive, ser executado de forma presencial. Já o trabalho remoto, conforme atualmente adotado, mantém a exigência de controle de jornada. Essa distinção já foi explicitada no Parecer n. 49/2022, no qual se evidenciou a autonomia conceitual e normativa entre ambos os regimes.

17. Ante o exposto, opina-se pela viabilidade jurídica, mantendo-se válidas as conclusões das manifestações anteriores quanto à prescindibilidade de adesão ao PGD como condicionante ao trabalho remoto.

21. Como sinalizado acima, a CONJUR-MGI possui entendimento distinto, veiculado no PARECER Nº 00170/2026/CONJUR-MGI/CGU/AGU (Seq. 24) e encampado pelo Comitê Executivo do PGD, no sentido de que, *verbis:*

8. Pois bem, o Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022, instituiu o Programa de Gestão e Desempenho no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional (arts. 1º e 2º), **estabelecendo expressamente que suas modalidades são presencial e teletrabalho**.

9. Significativo destacar que a norma não trata o teletrabalho como instituto autônomo, dissociado do PGD. Ao contrário, o teletrabalho surge como modalidade de execução no âmbito do próprio Programa, cuja instituição depende de autorização formal (art. 3º) e de ato específico da autoridade máxima do órgão ou entidade (art. 4º).

10. O Decreto ainda atribui ao órgão central do Sipec competência para editar atos complementares necessários à execução do PGD (art. 16), competência essa exercida por meio da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 2023, e da Instrução Normativa Conjunta SGP-SRT-SEGES/MGI nº 52, de 2023, que estabeleceram critérios obrigatórios para implementação, monitoramento, transparência e envio de dados.

11. Observa-se que, após a edição desse conjunto normativo, o teletrabalho deixou de ser prática administrativa discricionária para se tornar modalidade juridicamente estruturada dentro do PGD. Assim, entende-se que admitir teletrabalho fora do PGD equivale a criar regime paralelo não previsto no Decreto, em afronta direta ao princípio da legalidade (arts. 5º, II, e 37, caput, da Constituição Federal de 1988).

12. A única hipótese juridicamente sustentável para afastar o PGD seria a existência de legislação específica aplicável à organização de determinada carreira que autorizasse o regime de teletrabalho próprio e apartado, o que, a nosso ver, não se verifica no caso das universidades federais.

13. Impende relembrar que o art. 17 da Lei nº 7.923, de 12 de dezembro de 1989, dispõe que os assuntos relativos ao pessoal civil do Poder Executivo são da competência privativa dos órgãos integrantes do Sipec, observada a orientação normativa do órgão central, a qual tem caráter normativo obrigatório, revogando disposições em contrário, inclusive de leis especiais. O parágrafo único do referido artigo é inequívoco ao conferir natureza normativa vinculante às orientações do órgão central do Sipec. Logo, as instruções normativas editadas pelo MGI, enquanto órgão central, não possuem caráter meramente orientativo, mas imperativo.

14. Nesse ponto, observa-se que a própria PFUFSC, no Parecer n. 0049/2022, reconheceu que: i) o teletrabalho no serviço público federal é regido pelo Decreto nº 11.072/2022 e normas complementares do Sipec; ii) as orientações normativas do órgão central possuem força vinculante; e iii) as consultorias jurídicas não podem oferecer conclusões em sentido contrário às normas expedidas pelo Sipec em matéria de pessoal.

15. Verifica-se que o parecer opinativo da PFUFSC não defende que a autonomia universitária assegure à UFSC a criação de uma modalidade independente de teletrabalho, apartada daquela aplicada aos demais servidores da administração pública federal. Entretanto, constata-se uma aparente incongruência na conclusão da manifestação, que admite a implementação do teletrabalho à margem da adesão formal ao PGD. Considerando que o teletrabalho já está disciplinado pelo Decreto nº 11.072/2022 e pelas normas complementares, e que tais diplomas estruturam sua execução exclusivamente no âmbito do Programa de Gestão e Desempenho, entende-se que não há espaço jurídico para a instituição de um regime paralelo ou autônomo.

16. Com a devida vênia, parece-me que há um equívoco nas manifestações da PFUFSC ao sustentarem a dispensabilidade de adesão formal ao PGD e, ao mesmo tempo, afirmarem que eventual norma interna da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) deve observar e alinhar-se ao Decreto nº 11.072/2022 e às instruções normativas complementares. Isso porque os atos normativos mencionados disciplinam precisamente a

SUPER SAPIENS - Advocacia-Geral da União - WILLIONE PINHEIRO ALVES - 050.***.***-59 - Visualizado dia 10/11/2026 11:16

instituição, a implementação e a execução do PGD, não havendo previsão de modalidade autônoma de teletrabalho desvinculada do Programa. Assim, a nosso ver, alinhar-se ao Decreto e às instruções normativas implica, logicamente, instituir o PGD nos exatos termos por eles estabelecidos.

17. Entendemos que não se afigura juridicamente viável observar as regras estruturantes do PGD sem a sua formal instituição, considerando que: i) a implementação pressupõe ato formal de autorização e ato específico de instituição; ii) há obrigação de indicação de representante para a Rede PGD (art. 23 da IN nº 24/2023); iii) exige-se o envio de dados por meio de API (art. 29); e iv) o eventual descumprimento das diretrizes pode ensejar a suspensão do PGD por recomendação do Comitê Executivo (art. 23, parágrafo único).

18. Trata-se, portanto, de regime normativoo sistêmico, integrado e submetido a mecanismos de monitoramento nacional. À luz dessa estrutura, sua fragmentação ou aplicação dissociada de sua formal instituição não parece compatível com o desenho regulatório vigente.

19. Quanto à autonomia universitária prevista no art. 207 da Constituição, observa-se que ela apresenta basicamente três dimensões: a didático-científica, a administrativa e a financeira e patrimonial, além de assegurar a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão.

(…)

22. Importa destacar que essa autonomia não possui caráter ilimitado, devendo ser exercida dentro dos parâmetros estabelecidos pela lei. Além disso, a autonomia administrativa das universidades federais não as afasta da estrutura do Poder Executivo. Por integrarem essa esfera, submetem-se às normas regulamentares editadas pelo Presidente da República e às diretrizes dos órgãos centrais responsáveis por sua supervisão.

23. Pode-se afirmar com segurança que as decisões do Tribunal de Contas da União (TCU) seguem o entendimento de que a autonomia universitária não confere soberania em relação ao Estado. **Assim, seu exercício deve estar em harmonia com o ordenamento jurídico, incluindo normas infralegais, de modo que a autonomia administrativa não pode se sobrepor às leis em vigor.**

24. A jurisprudência do TCU revela que o Tribunal de Contas pauta sua atuação no princípio da legalidade, evitando flexibilizações inadequadas ou interpretações excessivamente amplas da autonomia universitária.

25. O Supremo Tribunal Federal (STF), por sua vez, já assentou que a autonomia universitária não autoriza desrespeito às diretrizes nacionais impostas por lei. Vejamos: (…)

26. Assim, acredita-se que a invocação da autonomia universitária não legitima a criação de regime próprio de teletrabalho dissociado do PGD. A autonomia exerce-se nos limites da lei (secundum legem), não podendo ser invocada em sentido contrário ao ordenamento jurídico (contra legem).

27. Anota-se, ainda, conforme observado pela consulente, que o TCU, por meio do Acórdão nº 1197/2025 – Plenário, determinou a observância das regras e procedimentos constantes da IN nº 24/2023 e da IN nº 52/2023. Alerta-se que a determinação do TCU possui caráter vinculante no âmbito do controle externo, e sua inobservância pode ensejar sanções institucionais e pessoais.

28. O descumprimento dessas normas pode caracterizar afronta ao art. 32 da IN nº 24/2023, dispositivo este que estabelece prazo improrrogável para adequação e prevê a revogação automática do PGD em desacordo, e, portanto, ensejar aplicação da sanção prevista no art. 58, II, da Lei Orgânica do TCU.

29. Diante disso, parece-nos que, ao admitir teletrabalho sem adesão formal ao PGD, a UFSC não apenas fragiliza a uniformidade do regime jurídico, como também cria risco concreto de responsabilização perante o TCU, uma vez que: i) deixa de observar etapas formais obrigatórias; ii) inviabiliza o controle sistêmico nacional; iii) compromete a transparência e o envio padronizado de dados; e iv) esvazia a competência do Comitê Executivo do PGD.

30. Registre-se, por fim, que, em atenção ao Parecer AGU GQ-46 e à Nota DECOR/CGU/AGU nº 45/2009-SFT, as manifestações jurídicas das unidades consultivas da Advocacia-Geral da União, da Procuradoria da Fazenda Nacional, da Procuradoria-Geral Federal e da Procuradoria-Geral do Banco Central não são suficientes para afastar as orientações ou atos normativos do órgão central do Sipec, os quais somente podem ser refutados por manifestação do Advogado-Geral da União. Dessa forma, em caso de eventual divergência com o posicionamento do órgão central do Sipec, a questão deve ser submetida à Consultoria-Geral da União, para deliberação e, se necessário, eventual encaminhamento da divergência à decisão da autoridade máxima da Advocacia-Geral da União.

31. Ante o exposto, conclui-se que a implementação do teletrabalho na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) não pode ocorrer independentemente da adesão formal ao Programa de Gestão e Desempenho (PGD). O Decreto nº 11.072/2022 e as Instruções Normativas Conjuntas nº 24/2023 e nº 52/2023 estruturam o teletrabalho como modalidade do PGD, exigindo autorização formal, ato específico de instituição e mecanismos de monitoramento centralizados.

32. A autonomia universitária, prevista no art. 207 da Constituição Federal de 1988, não autoriza a criação de regime próprio de teletrabalho dissociado do PGD, devendo ser exercida nos limites da lei (secundum legem). Qualquer prática em desconformidade com o Programa expõe a UFSC a riscos jurídicos e administrativos,

SUPER SAPIENS - Advocacia-Geral da União - WILLIONE PINHEIRO ALVES - 050.***.***-59 - Visualizado dia 10/11/2026 11:16

inclusive quanto à responsabilização perante o Tribunal de Contas da União (TCU), em razão da violação das normas estruturantes do teletrabalho federal.

33. Portanto, posiciona-se no sentido de que a adesão formal ao PGD é requisito indispensável para a implementação do teletrabalho na UFSC, sendo juridicamente inviável a criação de regime paralelo ou autônomo.

22. **Com as devidas vênias ao entendimento jurídico da PF-UFSC, parece-nos que o raciocínio e a conclusão da CONJUR-MGI afiguram-se irreprocháveis, pelo que se sugere desde já que esta SUBCONSU a eles adira, com os acréscimos que ora se faz.**

23. Faz-se importante rememorar de saída o já decantado entendimento de que a autonomia universitária (art. 207 da Constituição Federal de 1988) não é compreendida como soberania ou como conceito ilimitado semanticamente, uma vez que encontra limites na própria legalidade e, assim, na legislação. Nessa linha, aliás, segue a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal:

> EMENTA: MEDIDA CAUTELAR EM AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE: **ART. 17 DA LEI Nº 7.923, DE 12.12.89,** CAPUT DO ART. 36 DA LEI Nº 9.082, DE 25.07.95, ART. 1º, PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 3º E ART. 6º DO DECRETO Nº 2.028, DE 11.10.96. PRINCÍPIO DA AUTONOMIA DAS UNIVERSIDADES. PRELIMINAR: ILEGITIMIDADE ATIVA DE FEDERAÇÃO SINDICAL E DE SINDICATO NACIONAL PARA PROPOR AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. PRELIMINAR DE CONHECIMENTO. 1. Preliminar: legitimidade ativa ad causam. O Supremo Tribunal Federal, em inúmeros julgamentos, tem entendido que apenas as confederações sindicais têm legitimidade ativa para requerer ação direta de inconstitucionalidade (CF, art. 103, IX), excluídas as federações sindicais e os sindicatos nacionais. Precedentes. Exclusão dos dois primeiros requerentes da relação processual, mantido o Partido dos Trabalhadores. 2. Preliminar: conhecimento (art. 36 da Lei nº 9.082/95). Não cabe ação direta para provocar o controle concentrado de constitucionalidade de lei cuja eficácia temporária nela prevista já se exauriu, bem como da que foi revogada, segundo o atual entendimento deste Tribunal. **3. O princípio da autonomia das universidades (CF, art. 207) não é irrestrito, mesmo porque não cuida de soberania ou independência, de forma que as universidades devem ser submetidas a diversas outras normas gerais previstas na Constituição, como as que regem o orçamento (art. 165, § 5º, I), a despesa com pessoal (art. 169), a submissão dos seus servidores ao regime jurídico único (art. 39), bem como às que tratam do controle e da fiscalização.** Pedido cautelar indeferido quanto aos arts. 1º e 6º do Decreto nº 2.028/96. 5. Ação direta conhecida, em parte, e deferido o pedido cautelar também em parte para suspender a eficácia da expressão "judiciais ou" contida no pár. único do art. 3º do Decreto nº 2.028/96. (ADI 1599 MC, Relator(a): MAURÍCIO CORRÊA, Tribunal Pleno, julgado em 26-02-1998, DJ 18-05-2001 PP-00435 EMENT VOL-02031-03 PP-00448) (Grifos nossos)

> EMENTA: AGRAVO REGIMENTAL. RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. CONSTITUCIONAL. ADMINISTRATIVO. **AUTONOMIA UNIVERSITÁRIA. ART. 207, DA CB/88. LIMITAÇÕES. IMPOSSIBILIDADE DE A AUTONOMIA SOBREPOR-SE À CONSTITUIÇÃO E ÀS LEIS.** VINCULAÇÃO AO MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO QUE ENSEJA O CONTROLE DOS ATOS ADMINISTRATIVOS DAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS FEDERAIS [ARTS. 19 E 25, I, DO DECRETO-LEI N. 200/67]. SUSPENSÃO DE VANTAGEM INCORPORADA AOS VENCIMENTOS DO SERVIDOR POR FORÇA DE COISA JULGADA. IMPOSSIBILIDADE. AUMENTO DE VENCIMENTOS OU DEFERIMENTO DE VANTAGEM A SERVIDORES PÚBLICOS SEM LEI ESPECÍFICA NEM PREVISÃO ORÇAMENTÁRIA [ART. 37, X E 169, § 1º, I E II, DA CB/88]. IMPOSSIBILIDADE. EXTENSÃO ADMINISTRATIVA DE DECISÃO JUDICIAL. ATO QUE DETERMINA REEXAME DA DECISÃO EM OBSERVÂNCIA AOS PRECEITOS LEGAIS VIGENTES. LEGALIDADE [ARTS. 1º E 2º DO DECRETO N. 73.529/74, VIGENTES À ÉPOCA DOS FATOS]. **1. As Universidades Públicas são dotadas de autonomia suficiente para gerir seu pessoal, bem como o próprio patrimônio financeiro. O exercício desta autonomia não pode, contudo, sobrepor-se ao quanto dispõem a Constituição e as leis [art. 207, da CB/88].** Precedentes [RE n. 83.962, Relator o Ministro SOARES MUÑOZ, DJ 17.04.1979 e MC-ADI n. 1.599, Relator o Ministro MAURÍCIO CORRÊA, DJ 18.05.2001]. **2. As Universidades Públicas federais, entidades da Administração Indireta, são constituídas sob a forma de autarquias ou fundações públicas. Seus atos, além de sofrerem a fiscalização do TCU,** submetem-se ao controle interno exercido pelo Ministério da Educação. 3. Embora as Universidades Públicas federais não se encontrem subordinadas ao MEC, determinada relação jurídica as vincula ao Ministério, o que enseja o controle interno de alguns de seus atos [arts. 19 e 25, I, do decreto-lei n. 200/67]. 4. Os órgãos da Administração Pública não podem determinar a suspensão do pagamento de vantagem incorporada aos vencimentos de servidores quando protegido pelos efeitos da coisa julgada, ainda que contrária à jurisprudência. Precedentes [MS 23.758, Relator MOREIRA ALVES, DJ 13.06.2003 e MS 23.665, Relator MAURÍCIO CORREA, DJ 20.09.2002]. 5. Não é possível deferir vantagem ou aumento de vencimentos a servidores públicos sem lei específica, nem previsão orçamentária [art. 37, X e 169, § 1º, I e II, da CB/88]. 6. Não há ilegalidade nem violação da autonomia financeira e administrativa garantida pelo art. 207 da

SUPER SAPIENS - Advocacia-Geral da União - WILLIONE PINHEIRO ALVES - 050.***.***-59 - Visualizado dia 10/11/2026 11:16

> Constituição no ato do Ministro da Educação que, em observância aos preceitos legais, determina o reexame de decisão, de determinada Universidade, que concedeu extensão administrativa de decisão judicial [arts. 1º e 2º do decreto n. 73.529/74, vigente à época]. 7. Agravo regimental a que se nega provimento. (RMS 22047 AgR, Relator(a): EROS GRAU, Primeira Turma, julgado em 21-02-2006, DJ 31-03-2006 PP-00014 EMENT VOL-02227-01 PP-00174) (Grifos nossos)
>
> EMENTA: AUTARQUIA ESTADUAL UNIVERSITÁRIA. SERVIDORES PÚBLICOS. EXTENSÃO DE VANTAGEM GENERICAMENTE CONCEDIDA. ALEGADA OFENSA AO ART. 207 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. **O fato de gozarem as universidades da autonomia que lhes é constitucionalmente garantida não retira das autarquias dedicadas a esse mister a qualidade de integrantes da administração indireta, nem afasta, em conseqüência, a aplicação, a seus servidores, do regime jurídico comum a todo o funcionalismo, inclusive as regras remuneratórias.** Recurso não conhecido. (RE 331285, Relator(a): ILMAR GALVÃO, Primeira Turma, julgado em 25-03-2003, DJ 02-05-2003 PP-00044 EMENT VOL-02108-04 PP-00776) (Grifos nossos)
>
> EMENTA: AGRAVO REGIMENTAL. INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR. POSSIBILIDADE DE MATRÍCULA EM DOIS CURSOS SIMULTÂNEOS COM COMPATIBILIDADE DE HORÁRIOS. RESOLUÇÃO EDITADA PELA INSTITUIÇÃO DE ENSINO NO SENTIDO DA PROIBIÇÃO. DISCUSSÃO INFRACONSTITUCIONAL. ALEGAÇÃO DE OFENSA AO ART. 207 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. **Nos termos da jurisprudência deste Tribunal, o princípio da autonomia universitária não significa soberania das universidades, devendo estas se submeter às leis e demais atos normativos. Controvérsia decidida à luz da legislação infraconstitucional.** A alegada ofensa à Constituição, se existente, seria indireta ou reflexa, o que enseja o descabimento do recurso extraordinário. Agravo regimental a que se nega provimento. (RE 553065 AgR, Relator(a): JOAQUIM BARBOSA, Segunda Turma, julgado em 16-06-2009, DJe-121 DIVULG 30-06-2009 PUBLIC 01-07-2009 EMENT VOL-02367-07 PP-01281 RT v. 98, n. 888, 2009, p. 159-161 LEXSTF v. 31, n. 367, 2009, p. 236-240) (Grifos nossos)

24. As universidades, assim, além de terem de respeitar as demais leis e regulamentos pertinentes, como os decretos/regulamentos editados pelo Presidente da República, submetem-se ao poder normativo do órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, nos termos do disposto no art. 17 da Lei nº 7.923, de 12 de dezembro de 1989, que estabelece, *verbis:*

> Art. 17. Os assuntos relativos ao pessoal civil do poder Executivo, na Administração Direta, nas autarquias, incluídas as em regime especial, e nas fundações públicas, são da competência privativa dos Órgãos integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec, observada a orientação normativa do Órgão Central do Sistema, revogadas quaisquer disposições em contrário, inclusive as de leis especiais.
>
> Parágrafo único. A orientação geral firmada pelo Órgão Central do Sipec tem caráter normativo, respeitada a competência da Consultoria-Geral da República e da Consultoria Jurídica da Seplan.

25. É de se destacar que tanto o Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995, que dispõe sobre a jornada de trabalho dos servidores da administração pública federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais, quanto o Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022, que dispõe sobre o Programa de Gestão e Desempenho - PGD da administração pública federal direta, autárquica e funcional, tratam de matéria referente aos servidores públicos civis federais, portanto, de matéria sujeita a tratamento normativo uniforme, à luz do poder normativo do SIPEC.

26. Ambos os diplomas, inclusive, regulamentam o mesmo dispositivo legal, qual seja, o art. 19 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

27. Com relação ao § 4º do art. 6º do Decreto nº 1.590, de 1995, dispositivo invocado pela PF-UFSC para fundamentar sua posição e que estabelece que "[o]s servidores, cujas atividades sejam executadas fora da sede do órgão ou entidade em que tenha exercício e em condições materiais que impeçam o registro diário de ponto, preencherão boletim semanal em que se comprove a respectiva assiduidade e efetiva prestação de serviço", tem-se que seu campo semântico não parece vocacionado a fundamentar o teletrabalho ou o trabalho remoto autônomo suscitado.

28. E isso não porque ele seria exatamente muito anterior à realidade do teletrabalho ou à disseminação da sua prática (isso é um dado, mas não parece determinante), mas porque voltado a disciplinar ou abarcar aquelas situações em que os servidores não simplesmente "podem", mas efetivamente *têm* de exercer sua atividades fora da sede do órgão ou entidade e em condições materiais que impeçam o registro diário de ponto (tanto que o art. 3º do Decreto nº 1.867, de 17 de abril de 1996 dispensou-lhes do controle de ponto, submetendo seu desempenho à avaliação das chefias imediatas - na linha, enfim, do quanto já previsto no § 5º do art. 6º do próprio Decreto nº 1.590, de 1995). São aquelas situações em que a natureza do trabalho em si - de regra, externo, móvel, exercido alhures, em momentos variáveis - inviabiliza a tradicional presença constante e num mesmo horário na repartição.

29. Veja-se, nessa linha. que o referido § 4º sequer se estrutura como uma regra autorizadora do exercício de atividades fora da sede do órgão. Ele não autoriza expressamente o exercício de atividades fora da repartição. Ele também não

SUPER SAPIENS - Advocacia-Geral da União - WILLIONE PINHEIRO ALVES - 050.***.***-59 - Visualizado dia 10/11/2026 11:16

confere expressamente competência a alguma autoridade para autorizar a atividade fora da repartição. Ele apenas parte de um dado anterior para extrair os seus efeitos para fins de registros do desenvolvimento do trabalho e da efetiva prestação de serviço. A redação em tais termos, assim, evidencia que não se está diante de norma que atribui poder discricionário ao gestor dirigente para dispensar a presença física na repartição, mas de norma que parte de um dado fático - atividades que *sejam* executadas fora da sede do órgão (e não quaisquer atividades que *podem ser* executadas fora da sede do órgão).

30. Se se entendesse no presente contexto que a regra do § 4º estaria a veicular ou pressupor um poder discricionário para que cada autoridade dirigente pudesse instituir modalidades ou mecanismos de teletrabalho ou de trabalho remoto específicos, a consequência prática seria o esvaziamento do Decreto nº 11.072, de 2022, e o esfacelamento, no ponto, da própria organização sistêmica da gestão de pessoas na administração pública federal. E isso aconteceria ainda que se argumentasse que as regras materiais do Decreto nº 11.072, de 2022, e dos diplomas regulamentares decorrentes teriam sido respeitadas, pois, na prática, se há normatização sistêmica ela precisa ser respeitada não somente materialmente, mas também nos seus aspectos formais, até para fins da uniformização que se espera, com vistas, por exemplo, a avaliações, controles internos e externos, comparação de resultados a partir de parâmetros e instrumentos uniformes, divulgação e transparência etc.

31. A corroborar o argumento, é de perceber, a propósito, que a norma do Decreto nº 1.590, de 1995, que eventualmente estaria mais vocacionada a permitir discricionariamente a instituição do teletrabalho seria a norma então contida no § 6º do mesmo art. 6º (e, ainda, assim, sujeita às regras oriundas do SIPEC). Trata-se, essa sim, de norma evidentemente autorizadora de uma flexibilização da presença física do servidor, uma vez que previa que a autoridade (Ministro de Estado e depois também o Presidente do Banco Central do Brasil) poderia autorizar determinada unidade administrativa a realizar programa de gestão em situações especiais em que os resultados poderiam ser efetivamente mensuráveis, circunstância que, consequentemente, dispensaria os servidores envolvidos do controle de assiduidade. Tal norma, contudo, foi revogada justamente pelo Decreto nº 11.072, de 2022, o que reforça, enfim, o argumento no sentido de que o Decreto nº 11.072, de 2022, efetivamente colocou o teletrabalho *dentro* do Programa de Gestão e Desempenho - PGD nele previsto.

32. Destaca-se, aliás, que o próprio Decreto nº 11.072, de 2022, não traz uma autorização para a instituição do teletrabalho: o que ele autoriza é justamente a instituição do PGD, o qual inclui a modalidade do teletrabalho - e tudo dentro da lógica sistêmica da gestão de pessoas na administração pública federal. Confira-se, *in verbis:*

> **Autorização para instituir o PGD**
>
> Art. 3º Os Ministros de Estado, os dirigentes máximos dos órgãos diretamente subordinados ao Presidente da República e as autoridades máximas das entidades **poderão autorizar a instituição do PGD** para o exercício de atividades que serão avaliadas em função da efetividade e da qualidade das entregas.
>
> **§ 1º A substituição dos controles de assiduidade e de pontualidade dos participantes do PGD por controle de entregas e resultados, independentemente da modalidade adotada, observará o disposto nos atos de que trata o art. 16.**
>
> § 2º A instituição do PGD é ato discricionário da autoridade máxima do órgão ou da entidade e observará os critérios de oportunidade e conveniência.
>
> § 3º A autoridade máxima do órgão ou da entidade poderá suspender ou revogar o PGD por razões técnicas ou de conveniência e oportunidade, devidamente fundamentadas.
>
> § 4º As competências de que tratam o **caput** e o § 3º poderão ser delegadas aos dois níveis hierárquicos imediatamente inferiores com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação.
>
> (…)
>
> **Modalidades do PGD**
>
> Art. 6º O PGD poderá ser adotado nas seguintes modalidades:
>
> I - presencial; ou
>
> II - teletrabalho.
>
> Parágrafo único. A modalidade presencial, a que se refere o inciso I do **caput**, poderá ser tornada obrigatória pelas autoridades referidas no **caput** do art. 3º. (Grifos nossos)

33. Como se vê, parece evidente, pelo marco normativo exposto, no âmbito aqui discutido (que engloba as universidades, incluída a UFSC, conforme art. 2º do Decreto nº 11.072, de 2022), que **o teletrabalho não se encontra disponível por si mesmo ao poder discricionário do gestor dirigente, pelo que ele só poderá ser implantado e implementado dentro ou a partir da instituição formal do PGD, nos termos formais e materiais do Decreto nº 11.072, de 2022, e das normas regulamentares decorrentes (vide, a propósito, o art. 16 do Decreto nº 11.072, de 2022), em especial a Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 28 de julho de 2023, e a Instrução Normativa Conjunta SGP-SRT-SEGES/MGI nº 52, de 21 de dezembro de 2023.**

34. A propósito, chama-se a atenção para o fato de que o Tribunal de Contas da União - TCU possui entendimento na mesma linha, conforme **Acórdão nº 1197/2025-TCU-Plenário (TC 018.054/2024-2)**, de cuja ementa se extrai o seguinte excerto, *verbis:*

> ACORDAM os ministros do Tribunal de Contas da União, reunidos em sessão do Plenário, com fundamento no art. 43, inciso I, da Lei 8.443/1992, nos arts. 169, inciso V, 239, inciso II, e 250, inciso III, do Regimento Interno do TCU e nos arts. 6º, 9º e 11 da Resolução-TCU 315/2020, ante as razões expostas pelo relator, em:

SUPER SAPIENS - Advocacia-Geral da União - WILLIONE PINHEIRO ALVES - 050.***.***-59 - Visualizado dia 10/11/2026 11:16

> 9.1. dar ciência aos órgãos integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (Sipec) e do Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal (Siorg) de que a não observância das regras e dos procedimentos dispostos na IN SEGES-SGPRT/MGI 24/2023 na IN SGP-SRT-SEGES/MGI 52/2023, a partir de 31/10/2024, afronta o art. 32 da IN SEGES-SGPSRT/MGI 21/2024, e de que o descumprimento desses normativos comporta a aplicação da sanção prevista no art. 58, inc. II, da Lei Orgânica do TCU;

35. Colhe-se, por sua vez, ademais, da ementa do **Acórdão nº 2564/2022-TCU-Plenário (TC 020.822/2022-7)**, o registro de que, *verbis:*

> ACORDAM os Ministros do Tribunal de Contas da União, reunidos em sessão do Plenário, com fundamento nos arts. 238 e 250, inc. II, do Regimento Interno do TCU, ante as razões expostas pelo Relator, em:
> **9.1. dar ciência aos 195 órgãos federais que integram as estruturas organizacionais do Governo Federal, inclusive àqueles que já implantaram o PGD, de que a não observância das regras e procedimentos dispostos no Decreto 11.072/2022 e na IN-SGP 65/2020[4] impede a adoção de outro regime de trabalho, senão o presencial e com controle de ponto, e que o descumprimento desses normativos comporta a aplicação da sanção prevista no art. 58, inc. II, da Lei Orgânica do TCU;** (Grifo nosso)

36. Em seu voto no TC 020.822/2022-7, o Ministro Relator Jorge Oliveira deixou inclusive expressamente consignado que "se a instituição pública não tiver adotado o PGD, seus servidores devem cumprir jornada de trabalho nas instalações do órgão público e com controle de horário. Não basta a edição de um ato normativo interno, é indispensável, para as entidades que integram o Sipec, a adoção do PGD"[5].

Conclusão

37. Assim, diante de todo o exposto, conclui-se no sentido de que:

(i) as instituições federais de ensino superior, incluídas as universidades e, *in casu*, a Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC, encontram-se sujeitas ao poder normativo do SIPEC, nos termos do disposto no art. 17 da Lei nº 7.923, de 1989;

(ii) a matéria relativa ao teletrabalho ou trabalho remoto, afeita à forma de desempenho das atividades do servidor civil, é matéria de pessoal sujeita ao poder normativo do SIPEC;

(iii) o teletrabalho ou o trabalho remoto não se encontra por si mesmo disponível ao poder discricionário do gestor, pelo que ele só poderá ser adotado dentro ou a partir da instituição formal do Programa de Gestão e Desempenho - PGD, nos termos formais e materiais do Decreto nº 11.072, de 2022, e das normas regulamentares decorrentes, nos termos do disposto no art. 16 do Decreto nº 11.072, de 2022, em especial as atuais Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 28 de julho de 2023, e Instrução Normativa Conjunta SGP-SRT-SEGES/MGI nº 52, de 21 de dezembro de 2023. Ou seja: no âmbito do art. 2º do Decreto nº 11.072, de 2022, não há possibilidade de teletrabalho ou de trabalho remoto autônomo ou à margem do PGD; e

(iv) o descumprimento dos normativos pertinentes encontra-se sujeito a sanções por parte do Tribunal de Contas das União -TCU, nos termos do disposto no art. 58, inciso II, da Lei nº 8.443, de 16 de julho de 1992 (Lei Orgânica do TCU).

38. **Sugere-se**, assim, sem prejuízo das divulgações de praxe, que se dê ciência do presente à PF-UFSC e que o feito seja restituído à CONUNI.

39. É o parecer.

À consideração superior.

Brasília, 22 de setembro de 2026.

IGOR CHAGAS DE CARVALHO
Procurador Federal

Atenção, a consulta ao processo eletrônico está disponível em https://supersapiens.agu.gov.br mediante o fornecimento do Número Único de Protocolo (NUP) 19975002605202511 e da chave de acesso 560deb91

Notas:
1. Vide OFÍCIO SEI Nº 12991/2025/MGI (Seq. 1), reiterado pelo OFÍCIO SEI Nº 87963/2025/MGI (Seq. 4).
2. Vide OFÍCIO SEI Nº 3714/2026/MGI (Seq. 9).
3. Referidas manifestações foram exaradas originalmente em processos distintos, da seguinte forma:
- PARECER n. 0049/2022/NADM/PFUFSC/PGF/AGU: NUP 23080.060921/2022-06 (Seq. 9, com aprovação no Seq. 8);
- NOTA Nº 00032/2025/NADM/PFUFSC/PGF/AGU: NUP 23080.025294/2025-00 (Seq. 2, com aprovação no Seq. 3);
- NOTA Nº 00046/2025/NADM/PFUFSC/PGF/AGU: NUP 23080.055644/2025-54 (Seq. 2, com aprovação no Seq. 3); e
- NOTA Nº 00022/2026/NADM/PFUFSC/PGF/AGU: NUP 23080.013796/2026-61 (Seq. 1, com aprovação no Seq. 2).

SUPER SAPIENS - Advocacia-Geral da União - WILLIONE PINHEIRO ALVES - 050.***.***-59 - Visualizado dia 10/11/2026 11:16

4. Sucedida pelas atuais Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 28 de julho de 2023, e Instrução Normativa Conjunta SGP-SRT-SEGES/MGI nº 52, de 21 de dezembro de 2023.

5. Confira-se o seguinte trecho do voto do Min. Relator Jorge Oliveira, *in verbis*:

"11. Assim, este levantamento recaiu sobre uma amostra de 89 entidades que possuem PGD em funcionamento, que são as que, regularmente, podem autorizar a realização de teletrabalho para os seus servidores, do conjunto dos 195 órgãos ou entidades do Poder Executivo Federal integrantes das estruturas organizacionais do Governo Federal (28 órgãos da Administração Direta, 124 Autarquias e 43 Fundações Públicas).

(…)

14. Na prática, é a adoção do PGD que autoriza, normativamente, que um órgão ou entidade da Administração Pública Federal do Poder Executivo faculte aos seus servidores a realização de trabalho sem o controle de ponto, seja presencial ou não. Nessa hipótese, o servidor passa a ser retribuído (remunerado) pelo cumprimento de metas (resultado) e não pela observância da jornada de trabalho. **Dizendo de outra forma: se a instituição pública não tiver adotado o PGD, seus servidores devem cumprir jornada de trabalho nas instalações do órgão público e com controle de horário. Não basta a edição de um ato normativo interno, é indispensável, para as entidades que integram o Sipec, a adoção do PGD.**

(…)

45. (…) É possível estimar, com toda segurança, que atualmente há muitos órgãos/entidades, dentre os 195 que integram o Poder Executivo Federal, em que o trabalho remoto é adotado sem o respeito às normas, além daqueles 89 que implantaram o PGD.

46. E como relatado, mesmo entre as unidades jurisdicionadas que internalizaram o PGD, a maioria não observa plenamente as regras estabelecidas e não propicia a transparência necessária para que os órgãos de controle e a sociedade possam exigir o seu cumprimento.

47. Como se vê, de pouco valem as normas, se não há consequências para o descumprimento delas. É preciso cuidar disso.

48. Assim, entendo ser cabível dar ciência aos 195 órgãos/entidades federais que integram as estruturas organizacionais do Governo Federal, inclusive àqueles que já implantaram o PGD, de que **a não observância das regras e procedimentos dispostos no Decreto 11.072/2022 e na IN-SGP 65/2020 impede a adoção de outro regime de trabalho, senão o presencial e com controle de ponto, e que o descumprimento desses normativos comporta a aplicação da sanção prevista no art. 58, inc. II, da Lei Orgânica do TCU.** (Grifos nossos)

Documento assinado eletronicamente por IGOR CHAGAS DE CARVALHO, com certificado A1 institucional (*.AGU.GOV.BR), de acordo com os normativos legais aplicáveis. A conferência da autenticidade do documento está disponível com o código 3377728683 e chave de acesso 560deb91 no endereço eletrônico https://supersapiens.agu.gov.br. Informações adicionais: Signatário (a): IGOR CHAGAS DE CARVALHO, com certificado A1 institucional (*.AGU.GOV.BR). Data e Hora: 22-09-2026 17:04. Número de Série: 656350313722711750075088480 75. Emissor: Autoridade Certificadora do SERPRO Final SSL.

SUPER SAPIENS - Advocacia-Geral da União - WILLIONE PINHEIRO ALVES - 050.***.***-59 - Visualizado dia 10/11/2026 11:16