

Ao Conselho Diretor,

Resposta dos novos servidores à notícia “Deliberação do Conselho Diretor sobre PGD para servidores em estágio probatório”

No dia 02 de julho de 2026 fomos surpreendidos, mais uma vez¹, com uma mudança intempestiva acerca do ingresso dos novos servidores oriundos do CPNU 1 (1º Concurso Público Nacional Unificado) no Programa de Gestão de Desempenho, o PGD². Até a publicação da notícia, a instrução que tínhamos era de permissão do ingresso dos novos servidores no PGD em regime de teletrabalho híbrido assim que fosse cumprido o prazo de um ano de estágio probatório em regime presencial integral. Estas instruções estão presentes nos seguintes documentos:

1. **Portaria GM/MGI nº 8.213 de 29 de outubro de 2024³**, onde lê-se no item 2 b do anexo I que “só poderá ingressar na modalidade teletrabalho, em regime de execução integral ou parcial, após cumprir um ano de estágio probatório”. Destaca-se também o artigo 2º desta norma, o qual diz que a restrição de participação é para atividades que impossibilitem mensuração da efetividade e da entrega (o que não é o caso da maioria dos servidores); e o artigo 7º em que se elenca os casos de priorização para candidatos com deficiência, gestantes e em outros contextos, mas que não tiveram esse direito mencionado na decisão noticiada.
2. **Na área da página “Trabalhe Conosco” do site oficial do instituto dedicado as Dúvidas Gerais** sobre o CPNU 1⁴, lê-se na resposta a dúvida de número 6 que há possibilidade de teletrabalho no IBGE após o cumprimento do primeiro ano de estágio probatório e em acordo com a chefia (figura 1). Considerando-se que esta era a página de referência para informações sobre a natureza do trabalho aos candidatos do CPNU 1, a possibilidade de trabalho remoto foi uma das bases para a escolha do IBGE entre as opções prioritárias no concurso assim como pela decisão de permanência ou de transferência para outro instituto.

¹ Disponível em: intranet.ibge.gov.br/noticia/informacoes-de-rh/18524-aviso-importante-novos-servidores-devem-aderir-ao-secaf. Acesso em 02/07/2026.

² Disponível em: intranet.ibge.gov.br/noticia/informacoes-de-rh/20359-deliberacao-do-conselho-diretor-sobre-pgd-para-servidores-em-estagio-probatorio?utm_source=ibge&utm_medium=home&utm_campaign=carrossel&utm_content=banner_4. Acesso em 02/07/2026.

³ Disponível em: <https://legis.sigepe.gov.br/sigepe-bgp-ws-legis/legis-service/download/?id=0020772377-ALPDF/2024>. Acesso em 03/07/2026.

⁴ Conferir também anexo 1. Disponível em www.ibge.gov.br/aceso-informacao/cpnu/duvidas-gerais.html. Acesso 02/07/2026.

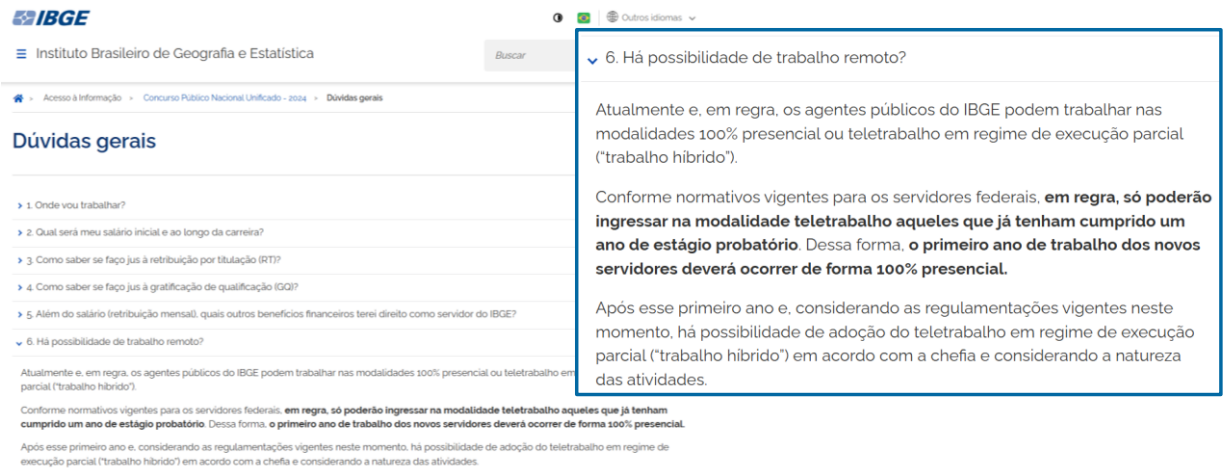


Figura 1. Página de Dúvidas Gerais do CNU no IBGE, com destaque para a pergunta número 6.

3. **Portaria IBGE nº1116 de 01 de setembro de 2025⁵** (figura 2), que em seu art. 1º prevê a modalidade de trabalho integralmente presencial apenas para o primeiro ano do estágio probatório e em seu art. 3º veda a adesão ao Programa de Gestão e Desempenho (PGD) para os servidores em estágio probatório apenas durante o primeiro ano de exercício.

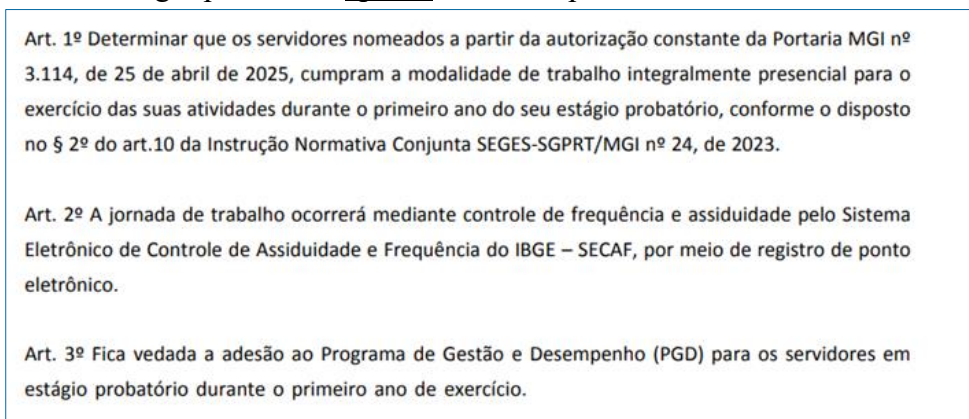
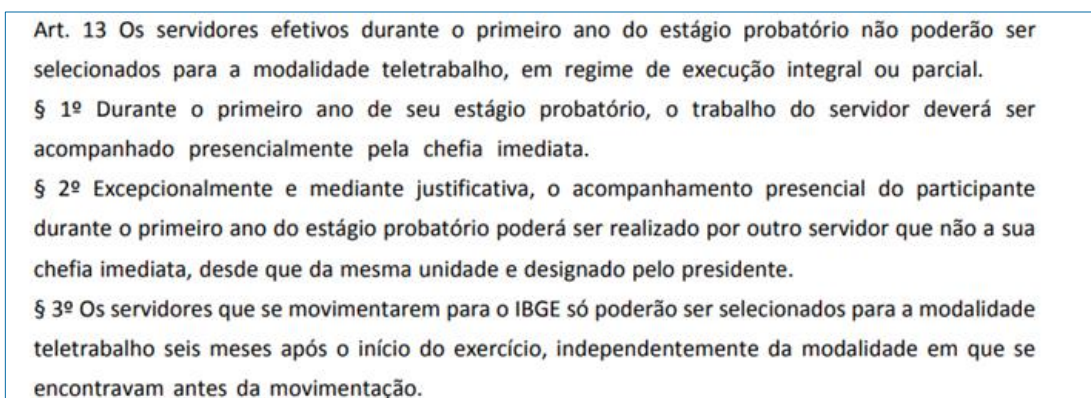


Figura 2. Destaque dos três primeiros artigos da Portaria IBGE nº 1116 de 2025.

4. **Portaria IBGE nº 1264, de 29 de outubro de 2024⁶**, que em seu art. 13º § 1º impossibilita o PGD apenas para o primeiro ano de estágio probatório (figura 3), prazo este que será concluído em 08 de julho de 2026.



⁵ Disponível em: intranet.ibge.gov.br/noticia/informacoes-de-rh/18328-portaria-ibge-n-725-regime-presencial-de-trabalho-para-primeiro-ano-de-estagio-probatorio. Acesso em 02/07/2026.

⁶ Disponível em: https://www.ibge.gov.br/np_download/novoportal/documentos_institucionais/pgd/Portaria_PGDI_BGE_2024_1264.pdf?v=2. Acesso em 02/07/2026.

5. A **Instrução Normativa SGP/MGI nº 122, de 21 de março de 2025**⁷ prevê formas de avaliação das categorias do estágio probatório considerando a possibilidade destes servidores estarem no PGD (figura 5). Ou seja, há métricas para analisar o desempenho das atividades do ingressante em trabalho remoto híbrido.

Art. 18. Para fins de avaliação de desempenho do estágio probatório, a chefia imediata do servidor, o próprio servidor em estágio probatório e os seus pares avaliadores, quando houver, deverão atribuir pontuação, em número inteiro, para cada um dos fatores previstos no art. 20 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, a serem avaliados, conforme disposto no Anexo I.

§ 1º Para avaliar o fator "assiduidade", os avaliadores deverão observar os descritores correspondentes no Anexo I, considerando se o servidor em estágio probatório participa ou não do Programa de Gestão e Desempenho

Figura 5. Destaque do artigo 18 da Instrução Normativa do MGI.

6. Instruções do **Programa de Integração de Novos Servidores (PINS)**, evento no qual a maioria dos novos servidores estavam presentes, e onde abordou-se a possibilidade de inscrição do PGD na modalidade totalmente presencial a partir do segundo mês, e a inscrição para a modalidade híbrida ao concluir o período de um ano.

Outrossim, como forma de respaldo, os novos servidores abriram chamados para o setor de Recursos Humanos via Central de atendimento e receberam instruções para solicitação do PGD em julho para início de agosto, bastando o aceite das chefias imediatas. Os números dos chamados em que tal orientação é dada são: 1649883, 1632935, 1638518, 1629202, 1648287 e 1638189. Portanto, a possibilidade de ingresso no Programa de Gestão de Desempenho com teletrabalho híbrido foi amplamente divulgada e reiterada.

Tendo em vista os variados canais pelos quais essa informação foi veiculada, muitos servidores se planejaram considerando a possibilidade de mudança do regime de trabalho ao completar o tempo exigido. Assim, a suspensão repentina acarreta impactos no trabalho e na área material dos afetados. No caso do impacto do trabalho, houve planejamento das atividades das equipes e da utilização do espaço, principalmente considerando o ingresso de novos servidores temporários nos próximos concursos, o que deverá ser revisto. Soma-se, ainda, o cenário de desmotivação criado pela imprevisibilidade e/ou adiamento das decisões administrativas e isto às vésperas de pesquisas censitárias, como o Censo Agropecuário e o inédito Censo Nacional de População em Situação de Rua.

Por outro lado, em relação aos impactos materiais, alguns servidores já rescindiram contratos de aluguéis e estão no processo de mudança para outras áreas mais distantes do Instituto que contam com melhores preços de aluguéis e menor custo de vida. Considerando que as Diretorias de Geociências, Pesquisa e Tecnologia da Informação se encontram lotadas em uma região de difícil acesso, sobretudo por meio do sistema de transporte público da cidade, a opção pelo trabalho híbrido abrandaria os transtornos diários de locomoção. Junto a isto, há impactos na remodelação dos arranjos

⁷ Disponível em: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/acesso-a-informacao/gestao-de-pessoas/desempenho-e-desenvolvimento-de-pessoas/estagio-probatorio-1/instrucao-normativa-sgpmgi-no-122-de-21-de-marco-de-2025-texto-compilado-3-1.pdf>. Acesso em 02/07/2026.

cotidianos que vão desde cuidados com dependentes e, até mesmo, na decisão por permanecer no órgão – tendo em vista a possibilidade de migrar em caso de novas chamadas do CPNU 1.

Além desses aspectos, gostaríamos de ressaltar que a Constituição Federal, em seu art. 37, caput, impõe à Administração Pública observância ao princípio da legalidade, segundo o qual a atuação administrativa deve estar estritamente vinculada à ordem jurídica.

A Portaria IBGE nº 1116/2025 e a Portaria IBGE nº 1264, de 29 de outubro de 2024 constituem ato normativo vigente que disciplina o Programa de Gestão e Desempenho. Enquanto não revogada ou modificada por outro ato normativo regularmente editado, continua produzindo plenamente seus efeitos jurídicos.

A simples divulgação de notícia institucional (como a do dia 02 de julho de 26) ou deliberação administrativa não possui eficácia normativa para suspender direitos ou impedir a aplicação de regulamentação vigente. A suspensão genérica das solicitações de ingresso no PGD viola, ainda, os princípios da segurança jurídica, da proteção da confiança legítima, da boa-fé administrativa e da vinculação da Administração aos seus próprios atos, previstos no art. 2º da Lei nº 9.784/1999.

A notícia publicada na Intranet (02/07/2026) também afronta o dever de motivação dos atos administrativos, uma vez que cria restrição não prevista na regulamentação vigente, sem fundamento legal ou normativo idôneo. Não é juridicamente plausível que a Administração deixe de aplicar norma em vigor sob o argumento de que pretende futuramente alterá-la. Caso contrário, permitir-se-ia que meros comunicados administrativos suspendessem a eficácia de atos normativos regularmente editados, em manifesta contradição ao princípio da legalidade.

Com isto, destacamos que o IBGE passou a impedir a análise dos pedidos de ingresso no PGD exclusivamente com fundamento em comunicado administrativo, sem respaldo em ato normativo válido.

Ademais, ressaltamos que a notícia publicada promove diferenciação injustificada de regimes de trabalho entre servidores do mesmo órgão ferindo o Princípio da Isonomia. No âmbito da Administração Pública, o art. 37 caput da Constituição Federal de 1988 reforça a obrigatoriedade de observância dos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

O princípio da impessoalidade impede que a Administração estabeleça distinções baseadas em critérios subjetivos ou sem respaldo legal, enquanto o princípio da moralidade exige que os atos administrativos sejam pautados pela razoabilidade, proporcionalidade e justiça administrativa. Assim, eventual diferenciação entre servidores somente é juridicamente admissível quando decorrer de previsão legal expressa ou de critérios objetivos, razoáveis e relacionados às necessidades do serviço público.

A Constituição Federal estabelece, em seu art. 5º, caput, que todos são iguais perante a lei, garantindo a igualdade de tratamento e vedando discriminações arbitrárias. Ainda que o princípio da isonomia não significa tratamento absolutamente idêntico, ele prevê tratamento igual aos que se encontram em situação equivalente, sendo o tratamento diferenciado possível apenas quando existir fundamento jurídico legítimo para tanto.

A doutrina e a jurisprudência consolidaram o entendimento de que discriminações administrativas somente são válidas quando observarem critérios objetivos, impessoais e proporcionais, compatíveis com a finalidade pública. No entanto, no caso em questão, constata-se que servidores antigos e novos que pertencem ao mesmo órgão, exercem atribuições idênticas ou substancialmente equivalentes;

ocupam cargos da mesma natureza; possuem a mesma jornada legal e encontram-se submetidos às mesmas normas administrativas. Dessa forma, não há fundamento jurídico para que apenas os servidores em regime probatório sejam submetidos a um regime de trabalho diferenciado. A ausência de justificativa objetiva pela administração caracteriza tratamento desigual é incompatível com o princípio da isonomia.

Relembramos ainda ao Conselho Diretor que todo ato administrativo que imponha diferenciação entre servidores deve ser devidamente motivado, indicando os fundamentos legais e fáticos que justificam a medida. A motivação constitui requisito de validade dos atos administrativos, permitindo o controle de sua legalidade e evitando arbitrariedades. Quando inexitem elementos concretos capazes de justificar a diferenciação de regime de trabalho, evidencia-se desvio dos princípios da impessoalidade, razoabilidade e proporcionalidade, o que compromete a Administração.

Assim, nota-se a diferenciação de tratamento entre os servidores ingressantes pelo CPNU 1 e os demais servidores da casa. A justificativa anterior baseava-se na exigência do MGI (Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos) em se manter o regime presencial por um ano. Mas esse ano passou, e devido a vários fatores, incluindo essa diferenciação de tratamento, muitos servidores que entraram pelo CPNU 1 optaram por outras oportunidades profissionais. Aos que ficaram, o regime de trabalho internamente às gerências permanece distinto, com a possibilidade de que efetivos estáveis, estagiários e temporários participem do híbrido.

Tendo em vista os motivos relatados acima, solicitamos, respeitosamente:

- I. Apresentação da justificativa institucional que baseou a súbita decisão de suspender a entrada dos novos servidores do PGD, mesmo com o cumprimento dos requisitos, e da divulgação da ata da reunião do Conselho Diretor na qual houve tal deliberação. Cumprindo, desta maneira, os princípios de transparência e publicidade.
- II. Mudança do prazo de deliberação de 60 dias para 15 dias, reduzindo os impactos para os servidores. Essa mudança está em conformidade com o art. 300 da Lei nº 13.105 do Código De Processo Civil que prevê tutela de urgência em casos de existência de probabilidade do direito e o perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo. No caso em questão, a probabilidade do direito decorre da existência de ato normativo vigente disciplinando o PGD e da inexistência de ato formal que tenha suspenso sua eficácia. Já o perigo de dano consiste no impedimento indevido do exercício do direito dos novos servidores de terem seu requerimento apreciado conforme a regulamentação atualmente vigente, sujeitando-o ao risco de futura aplicação de regras mais restritivas. A Administração não pode retardar artificialmente a apreciação de requerimentos para aplicar futura regulamentação mais gravosa. Esse argumento já aparece em precedentes do STF⁸, como o Recurso Extraordinário (RE) 594.296.
- III. Solicitamos que as próximas decisões sejam comunicadas com antecedência razoável ao início do seu cumprimento, permitindo, inclusive, debates com os servidores afetados, garantindo, com isto, o princípio da legalidade e publicidade.

⁸ Recurso Extraordinário (RE) 594.296. Disponível em: portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=2644122 &numeroProcesso=594296&classeProcesso=RE&numeroTema=138. Acesso em 03/07/2026.

IV. Reconhecimento da inefetividade da decisão publicada na Intranet no dia 02/07/2026 com afastamento imediato da suspensão das solicitações de ingresso no PGD, mantendo a portaria vigente até a realização da nova regulamentação. O art. 2º da Lei nº 9.784/99 estabelece que a Administração observará:

- segurança jurídica;
- proteção da confiança;
- boa-fé.

Ressaltamos que a Administração está vinculada aos próprios atos normativos enquanto eles permanecerem vigentes. Os servidores novos ingressaram no serviço público conhecendo as regras do PGD e suas normativas. Após completarem um ano de exercício, passaram a preencher requisito previsto em norma vigente. Criar uma suspensão sem alteração normativa rompe a confiança legítima depositada pelo servidor na atuação estatal, além de ferir o art. 37 da Constituição Federal que submete a Administração Pública ao princípio da legalidade.

V. Aplicação de critérios objetivos, transparentes e uniformes para situações equivalentes para os demais servidores e para os ingressantes do CPNU 1, conforme normativa do próprio IBGE ainda em vigência.

VI. Considerar em decisões futuras que as estruturas físicas do instituto não estão adaptadas para condições de acessibilidade para que os funcionários com deficiência e outras questões particulares consigam trabalhar plenamente em suas funções, com a dignidade que lhes é direito.

Isto posto, ressaltamos novamente que a suspensão genérica das solicitações de ingresso no PGD não pode ocorrer por mera via da publicação de uma notícia na Intranet. Destaca-se ainda que essa alteração, se ocorrer, também deverá atender aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade e isonomia já expostos, sendo necessário que qualquer diferenciação de regime de trabalho entre servidores do Instituto seja bem fundamentada técnica e juridicamente.

Por fim, destacamos que quaisquer reuniões, ocorridas ou por ocorrer, e decisões, já tomadas ou ainda por tomar, devem ser amplamente publicizadas com suas atas divulgadas para todos os interessados deste Instituto, atendendo ao princípio da transparência da administração pública (Lei de Acesso à Informação - Lei nº 12.527/2011).

Com esta carta explicitamos nossa preocupação, apreensão e frustração com a decisão arbitrária, e deixamos claro nosso interesse em ingressar no PGD híbrido em agosto de 2026, assim como garantir o acesso ao pgd dos ingressantes da segunda e terceira chamada dentro do prazo de um ano dos respectivos exercícios no instituto. Expressamos também nosso receio de que tal situação aumente os casos de evasão do concurso, contribuindo para a escassez do quadro funcional e seus consecutivos desdobramentos negativos nas atividades institucionais. Cumprimos o prazo de doze meses de integração, acompanhamento presencial, conhecimento da cultura institucional e inserção nas equipes. Assim, a finalidade originalmente associada à restrição ao teletrabalho híbrido já foi atendida.

Adicionalmente, rezeamos que se crie um ambiente institucional menos aderente às práticas contemporâneas de gestão por resultado, visto que a adoção da gestão por desempenho baseada em entregas representa uma evolução do modelo tradicional de controle por presença, direcionando o foco para resultados concretos, produtividade e eficiência da administração pública. Isto gera diversos benefícios para o órgão e seus servidores, como aumento da produtividade, redução dos custos operacionais, melhor utilização da infraestrutura, continuidade do serviço em situações excepcionais (como enchentes, greves de ônibus, e insegurança pública vividas recentemente), melhoria na

qualidade de vida e bem-estar dos servidores, e aumento da qualificação do corpo técnico do instituto com maior oportunidade para inscrição em cursos.

Isto se alinha com os dados divulgados pelo MGI⁹, no qual informa que

o Programa de Gestão e Desempenho (PGD) já está implementado em 84% dos órgãos federais, substituindo o controle de ponto tradicional pelo cumprimento de metas de entrega. O PGD promove o alinhamento entre as estratégias organizacionais, as entregas das unidades e os planos de trabalho dos agentes públicos, com o objetivo de aprimorar a qualidade dos serviços prestados à sociedade.

E acrescenta, na mesma notícia, o compromisso em atuar por uma “gestão pública mais humana, eficiente e inclusiva” ao criar condições de trabalho “mais dignas, modernas e inclusivas”. Tais empenhos encontram reflexos na própria Política de Gestão de Pessoas do IBGE¹⁰, sobretudo em seus princípios (figura 6) e nas diretrizes, com destaque para as de número 2 – Atração e retenção de pessoal, 3 – Clima Organizacional, 6 – Gestão da inovação e 9 – Saúde e qualidade de vida.

São princípios norteadores da Política de Gestão de Pessoas do IBGE:

- I – gestão integrada com a missão, visão, valores do IBGE, de modo a favorecer o alcance dos objetivos estratégicos por meio do desempenho individual e das equipes;
- II – aprimoramento das relações de trabalho por meio de práticas transparentes, justas, éticas e legais que valorizem as pessoas;
- III – integração, acessibilidade, inclusão e não discriminação;
- IV – gestão participativa, com enfoque no trabalho em equipe e na cooperação entre as áreas;
- V – fomento de uma cultura de desempenho, orientando-se as equipes no sentido do comprometimento com entregas e resultados;
- VI – valorização do profissional do IBGE, fomentando o seu desempenho e desenvolvimento contínuo;
- VII – promoção da saúde, bem-estar no trabalho e a manutenção de clima organizacional favorável ao desempenho individual e organizacional; e
- VIII – atuação em consonância com a legislação vigente no que diz respeito à gestão de pessoas na administração pública federal, autárquica e fundacional.

Figura 6. Princípios da Política de Gestão de Pessoas do IBGE

Esta carta foi redigida pelos novos servidores, que desconhecem qualquer outra carta diferente desta. Contamos com o apoio dos senhores para atender as demandas aqui expostas e manter os princípios que regem a administração pública, prezando pela manutenção da legalidade e da boa-fé.

Atenciosamente,

RIO DE JANEIRO, 03 DE JULHO DE 2026

⁹ MGI. Gestão para quem transforma o Brasil: conheça as ações do MGI que valorizam quem atua no serviço público. Publicado em 24/04/2025. Disponível em: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/noticias/2025/abril/gestao-para-quem-transforma-o-brasil-conheca-as-acoes-do-mgi-que-valorizam-quem-atua-no-servico-publico>. Acesso em 03/07/2026.

¹⁰ Disponível em: <https://intranet.ibge.gov.br/institucional/documentos-institucionais/3634-pol%C3%Adtica-de-recursos-humanos-do-ibge>. Acesso em 02/07/2026.