



Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-Administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil

*Fundada em 19 de dezembro de 1978*

Este texto, elaborado pela Comissão Nacional de Supervisão de Carreira da Fasubra, analisa os impactos da Instrução Normativa (IN)65/2020, que pretende regulamentar o trabalho remoto do serviço público, sob o viés dos trabalhadores(as) técnico-administrativos em educação. O teletrabalho não é só um instrumento de transição, ele vem para ficar como mais uma modalidade a serviço da economia. Contudo, não será para todos, principalmente nas áreas da educação e da saúde, que necessitam do trabalho presencial, por causa do atendimento ao público. Além disso, é nítido que o teletrabalho não é um direito adquirido do trabalhador, pois depende da conveniência e do interesse público, sendo facultado à administração da IFES. Por fim, o teletrabalho terá o cumprimento de metas que, com o atual governo, poderá se transformar em práticas de assédio moral. Estas e outras inúmeras considerações são realizadas no documento abaixo, que debate questões relativas às condições ambientais, de saúde e segurança no trabalho; fragmentação da organização dos trabalhadores; das intenções de economia do governo; efeitos econômicos na remuneração dos servidores; e os contrapontos da IN em relação ao PCCTAE.



Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-Administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil

Fundada em 19 de dezembro de 1978

## **Teletrabalho proposto pela IN65/2020 do Ministério da Economia, em busca de economia, controle e fragmentação dos trabalhadores**

A Instrução Normativa (IN) nº 65, de 30 de julho de 2020, do Ministério da Economia (ME), revoga a IN 01, de 31 de agosto de 2018, e estabelece orientações, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades<sup>1</sup> integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC – relativos à implementação de Programa de Gestão de que trata o § 6º do art. 6º do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995:

Em situações especiais em que os **resultados possam ser efetivamente mensuráveis**, o **Ministro de Estado poderá autorizar a Órgão ou Entidade administrativa a realizar programa de gestão**, cujo teor e acompanhamento trimestral deverão ser publicados no Diário Oficial da União, ficando os servidores envolvidos dispensados do controle de assiduidade. (Grifo nosso)

Essa IN destina-se ao Poder Executivo Federal. Estabelece que podem participar do programa de gestão: servidores públicos ocupantes de cargo efetivo; servidores

---

<sup>1</sup> Nota:

O que são órgãos e entidades:

Órgão – não possui personalidade jurídica é a unidade de atuação integrante da estrutura da Administração Direta e da estrutura da Administração Indireta (exemplo: ministérios e secretarias).

Entidade – possui personalidade jurídica, é a unidade de atuação dotada de personalidade jurídica (exemplo: autarquias, fundações e agências)



Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-Administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil

Fundada em 19 de dezembro de 1978

públicos ocupantes de cargo em comissão; empregados públicos regidos pelo Decreto-Lei nº 5.452/43, em exercício no Órgão ou Entidade; e contratados temporários regidos pela Lei nº 8.745/93 (*“contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição Federal”*).

A retomada do teletrabalho, modalidade que dispensa o controle de frequência, ocorre em meio à crise da saúde pública mundial em função da Pandemia do COVID19, com fortes consequências econômicas, políticas e sociais. Neste momento da pandemia, os servidores públicos federais estão trabalhando à distância, em trabalho remoto, desde a segunda quinzena de março com base na IN nº 19/2020, conforme orientações das autoridades de saúde sanitárias mundiais (OMS) e brasileiras (MS), tendo como principal motivo as questões de saúde pública, excetuando-se as atividades consideradas essenciais, entre elas as relativas aos serviços de saúde e pesquisa voltados para prevenção e atendimento à população, em função da pandemia.

Dados divulgados pelo próprio Ministério da Economia, em coletiva de apresentação do chamado Projeto de Modernização do Teletrabalho, informam que grande parte do trabalho no Serviço Público Federal – SPF- está sendo realizado à distância. Segundo o Governo, dos cerca de 360.000 servidores públicos federais em trabalho remoto, 270.000 atuam nas Instituições Federais de Ensino Superior. O Governo, na referida apresentação, afirmou que isso constitui um projeto gigante de experiência-piloto, uma espécie de 4 meses e meio de laboratório. E, assim, justifica que o período de experiência-piloto proposto em 2018 seja retirado e substituído pela implementação direta, também com base em pesquisa conjunta da



Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-Administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil

*Fundada em 19 de dezembro de 1978*

ENAP/Universidade de Duke, que aponta que os servidores aprovam o teletrabalho e gostariam de a ele aderir após a pandemia.

Em todo esse tempo de pandemia, a pressão pela abertura dos setores produtivos, existente desde o início, foi aumentando consideravelmente e estabelece conflitos diários na sociedade e entre as três esferas de governos: federal, estadual e municipal. É fato que o governo federal defende claramente a “normalização” do funcionamento do setor produtivo, em que pese o risco que traz para a defesa da vida da população. Por outro lado, a pressão do isolamento social também pesa no cotidiano dos trabalhadores do serviço público.

A edição da IN 65/2020 indica-nos que esse foi o momento escolhido pelo Governo para fazer acontecer uma transição ao retorno do trabalho presencial. A implantação do teletrabalho, que já vinha sendo proposto desde 2018, quando da edição da IN 01, serve para tensionar esse retorno. A principal justificativa é a de que o teletrabalho é um instrumento para diminuição de despesas e adequação ao desenvolvimento tecnológico. Porém, junto vem a diminuição de deveres e responsabilidades do Governo para com os trabalhadores.

Em especial, para o Governo a adoção dos Programas de Gestão deve resultar em economia de recursos quanto à infraestrutura de instalações e equipamentos, às condições ambientais, de saúde e segurança no trabalho. Além disso, passa a ser responsabilidade do trabalhador as despesas e custos com seu trabalho. Mas o teletrabalho não é só um instrumento de transição, ele também vem para ficar como mais uma modalidade, à serviço da economia. Contudo, não será para todos, principalmente para as áreas da educação e da saúde, que necessitam do trabalho presencial por causa do atendimento ao público. Isso é ressaltado no §2º do artigo



Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-Administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil

*Fundada em 19 de dezembro de 1978*

5º. Além disso, é preciso ficar claro que o teletrabalho não é um direito adquirido do trabalhador.

Ele vai depender da conveniência e do interesse público, sendo facultado à Administração da IFES, conforme destaca o artigo 7º. Outro fator que deve ser abordado é que o teletrabalho será um processo seletivo, o que reforça novamente que não será para todos. E não se pode esquecer que o teletrabalho terá o cumprimento de metas que, para este governo, poderão se transformar em práticas de assédio moral.

O rito de aprovação dos Programas de Gestão gera discussão sobre se fere ou não a autonomia universitária. Isto por dar prerrogativa de proposição do Programa de Gestão ao dirigente máximo do órgão ou entidade, mas conferir ao Ministro o poder de aprová-lo, a partir da análise das áreas e atividades apresentadas.

Cabe ressaltar, ainda, que o mesmo Ministro de Estado pode, excepcionalmente, suspender o programa de gestão, e também alterar ou revogar a respectiva norma de procedimentos gerais, por razões técnicas ou de conveniência e por Órgão ou Entidade, devidamente fundamentadas. (Art. 20, IN65/20).

É nítido para nós que, junto com a “economia” referida, dá-se prosseguimento à política de controle centralizado no Ministério da Economia. Isto acontece através de sistema informatizado e interface obrigatória com os sistemas próprios dos órgãos, como também com o sistema federal, de todas as atividades autorizadas a serem executadas em teletrabalho, havendo a prestação semanal de informações referente ao cumprimento de metas pelo trabalhador. A justificativa para a prestação de informações semanais, por meio de publicação na internet denominada de



Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-Administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil

*Fundada em 19 de dezembro de 1978*

transparência, é a apropriação perversa da luta histórica dos trabalhadores pelo controle social das ações do Estado. Assim, joga para os próprios servidores que aderirem ao Programa de Gestão o cumprimento de metas meramente quantitativas, para as quais sequer contribuíram na elaboração. Essa “maquiagem” visa enganar a sociedade, sob a falsa premissa de que assim teria livre acesso às informações do Estado.

O Sistema de controle do Programa de Gestão deverá ter a estrutura do Órgão ou Entidade, distribuição da sua força de trabalho, atividades em teletrabalho, metas expressas em horas, percentual de servidores em teletrabalho e avaliação do cumprimento dessas metas.

O propósito central do Programa de Gestão é, portanto, diminuir despesas, dar acesso a informações sobre as atividades de cada Instituição ao governo federal, através de sistema informatizado, concentrando o controle sobre as instituições que aderirem ao Programa, por meio do Ministério da Economia

É claro para nós que a adesão pela Instituição tem, também, a grave consequência de dificultar a organização dos trabalhadores nos sindicatos, na luta por seus direitos, para se reconhecerem como trabalhadores técnico-administrativos em educação, em especial se for teletrabalho em tempo integral. Além do conseqüente isolamento social, essa constatação se ampara no fato de que, no âmbito interno das Instituições, o Programa de Gestão consiste em um instrumento de controle e manipulação dos trabalhadores pela administração/direção, pois centraliza a definição das atividades, metas, controle de cumprimento e sua alteração na mão da chefia imediata. Ainda, são centralizados o estabelecimento do quantitativo de vagas, da modalidade de teletrabalho (integral ou parcial), e o processo de seleção



Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-Administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil

*Fundada em 19 de dezembro de 1978*

de quem poderá assinar o Termo de Ciência e Responsabilidade para participar do Programa de Gestão, passando, aí sim, a realizar o teletrabalho.

Além, dos elementos do Programa de Gestão, normatizado pela IN 65/2020, acima analisados, cabe destacar que o teletrabalho traz algumas sérias consequências:

- Afasta as pessoas de seu grupo de trabalho e da Instituição como um todo, pois investe no trabalho individual, principal critério para a atividade ser aceita na modalidade de teletrabalho;
- Implanta um sistema de avaliação centrado na figura da chefia imediata, com critério de pontos e carga horária por atividade, e substitui o controle presencial realizado pela chefia por um sistema informatizado.
- Dificulta a consciência do caráter coletivo do processo de trabalho, que é central em nossa concepção de carreira e na formação de consciência de nosso papel ou identidade enquanto servidores públicos da educação;
- Causa isolamento e invisibilidade do trabalho e do/a trabalhador/a, pois “ninguém enxerga o que faço”, sou apenas o cumpridor de metas;
- Pode trazer questões e problemas de saúde físicos/mentais, especialmente quando realizado em tempo integral;
- Propicia a alienação do trabalhador quanto ao processo e aos objetivos do seu trabalho, pois não há previsão de momentos de participação coletiva no planejamento do trabalho e na sua avaliação, na contramão do que



Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-Administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil

*Fundada em 19 de dezembro de 1978*

pretendemos em nosso Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira, Lei 11.091/2005 que estabeleceu o PCCTAE;

Outros aspectos que a serem ressaltados são os efeitos econômicos na remuneração do trabalhador. A adesão ao Programa de Gestão retira a possibilidade de recebimento do vale-transporte e adicionais por exercício de atividades instituídos pela Lei 8.112/1990 (RJU), mantendo quando for semipresencial, na proporção dos dias em que a pessoa vai ao local de trabalho. Além dessas perdas, transfere para o trabalhador todos os custos com energia elétrica, acesso à internet, equipamentos, softwares e condições de ergonomia (mesas e cadeiras). E, como a pessoa opta por participar do Programa de Gestão, ciente dessa condição de perda, o questionamento jurídico quanto a essa perda econômica torna-se difícil.

Outra transferência de responsabilidades do Estado para o trabalhador diz respeito ao uso de softwares e antivírus. No caso de uso de softwares não licenciados, em caso de denúncia a responsabilidade passa a ser exclusiva do trabalhador. Em relação ao antivírus, se ele não for eficaz o suficiente para evitar que um programa espião ou hackers invadam e capturem dados pessoais, o trabalhador poderá ser responsabilizado pela Lei nº 13.853/2019 que dispõe sobre a proteção de dados pessoais. Isso fica claro nos artigos 13, inciso III, alínea “d” e “h”, pois é imposto ao trabalhador que, ao aceitar participar do programa, ficará sob sua responsabilidade manter a infraestrutura necessária para o exercício de suas atribuições, inclusive aquelas relacionadas à segurança da informação, assim como caberá ao trabalhador observar as disposições constantes da Lei 13.709/2018. Há também o artigo 23, que coloca sobre o trabalhador a responsabilidade de providenciar as estruturas físicas e tecnológicas necessárias, inclusive os custos referentes à





Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-Administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil

Fundada em 19 de dezembro de 1978

conexão à internet e outras despesas decorrentes do exercício de suas atribuições. Ainda, não foram avaliadas as implicações jurídicas dessa responsabilização, mas o fato não pode ser desprezado quando da análise da IN 65/2020, dos Programas de Gestão e das possibilidades de adesão pelo trabalhador.

A IN 65/2020 trabalha com a ideia de que é possível que os Órgãos e Entidades listem atividades que possam ser realizadas de maneira individual e à distância, com a utilização de recursos tecnológicos. A classificação dessas atividades deve ser passível de quantificá-las em relação ao tempo de execução. Precisa demonstrar o tempo necessário para execução presencial no local de trabalho, o tempo gasto se executado em trabalho remoto e a relação de ganho ou perda entre uma modalidade e outra. Após essa quantificação, o tempo de execução das atividades torna-se o principal parâmetro para a avaliação das metas a serem cumpridas diariamente pelo servidor. Um exemplo dado pelo Governo na última webinar sobre o tema foi: “quantificar quantas horas um servidor do ME leva para elaborar uma Instrução Normativa, transformando essas horas em metas de trabalho para os servidores.”

A In 65/2020 já exclui a possibilidade de inclusão nos Programas de Gestão das atividades de atendimento ao público e daquelas que constituem trabalho de campo. Ou seja, a prática do teletrabalho será apenas para servidores que possam executar atividades listadas em Programa de Gestão e aprovadas pela Direção e Ministro. Isso trará profundas diferenciações no trato com servidores, ainda que ocupantes do mesmo cargo. Alguns exemplos simples:

- Engenheiro/Área – aqueles que trabalhem no planejamento físico de suas instituições ou elaboração de projetos e orçamentos poderão ter suas



Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-Administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil

*Fundada em 19 de dezembro de 1978*

atividades classificadas como aptas para o teletrabalho. Porém, aqueles que trabalham na fiscalização de obras e serviços de engenharia não poderão;

- Analistas de Tecnologia da Informação – quem trabalhar na área de desenvolvimento de softwares e sistemas poderá ter suas atividades classificadas como aptas para o teletrabalho. Porém, aqueles que trabalham na fiscalização de obras e serviços de manutenção de redes e equipamentos não poderão;
- Assistente em Administração – quem desempenha atividades de gestão de folha de pagamento, contábil, financeira, compras ou análise e tramitação de documentos (processos) provavelmente terá a possibilidade de aderir ao Programa de Gestão. Já aqueles que exercem trabalho em secretarias, em especial as acadêmicas, ou na gestão de materiais, dificilmente terão essa possibilidade.

Sabemos que o grande nível de informatização de nossa sociedade, tanto no trabalho quanto na vida privada, não nos permite desconsiderar que o desenvolvimento tecnológico traz possibilidade de ganhos para o desenvolvimento social e de qualidade de vida para os trabalhadores. Mas devemos estar muito atentos **a quais fins serve e nas mãos de quem está o controle do seu uso**. Entre os possíveis ganhos os mais citados pelos defensores do teletrabalho são:

- evitar os riscos e perda desse tempo nos deslocamentos entre a residência e o local de trabalho;
- dar a impressão de relativa liberdade na administração do tempo;



Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-Administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil

*Fundada em 19 de dezembro de 1978*

- possibilitar uma forma de redução ou flexibilização da jornada de trabalho.

Porém, mesmo essas possíveis vantagens precisam ser consideradas à luz da IN 65/2020 e não da experiência imposta pela Pandemia COVID-19, que é uma situação de excepcionalidade e não o que teremos com a regulamentação do teletrabalho pelo governo. A regulamentação imposta nessa Instrução Normativa precisa ser analisada a partir do que serão os Programas de Gestão:

- Estes não serão uma alternativa para atender à nossa luta pela jornada de 30 horas semanais para todos os servidores e servidoras;
- Neles as atividades são traduzidas em horas, conforme critérios de cada Órgão ou Entidade, e a pessoa tem de perfazer 160 horas mensais de teletrabalho, segundo o que for estabelecido como padrão pelos técnicos do Governo;
- A possível liberdade de administração do tempo se baseia em uma falta de limite entre tempo de trabalho e tempo de vida privada, propiciando uma invasão da vida privada pela vida de trabalho.

Para a discussão nas bases da categoria indicamos que é necessário aprofundar a análise de contradições entre o PCCTAE e o Programa de Gestão imposto pela IN 65/2020. O Programa de Gestão não é uma regulação do teletrabalho, puro e simples; é antes uma antecipação da Reforma Administrativa, proposta na campanha do atual governo. Assim, apontamos para discussão, além do que já foi exposto, os seguintes elementos de contradição para análise:



Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-Administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil

Fundada em 19 de dezembro de 1978

PCCTAE	IN 65/2020
Previsão de Gestão Democrática	Gestão Autocrática e Verticalizada
Reconhecimento da natureza coletiva do processo de trabalho	Investimento em atividades individuais
Ênfase no trabalho como processo e cumprimento de objetivos e metas pactuados no planejamento	Retorno à visão da Administração Científica (Fordismo/Taylorismos) para o trabalho-produto
Desenvolvimento do servidor vinculado aos princípios constantes no PDIC e seus Programas	Desconsidera o desenvolvimento do servidor
Propõem o planejamento do desenvolvimento do servidor, vinculado ao planejamento institucional como foco da Avaliação de Desempenho	Indica a avaliação produtivista do trabalho do servidor, baseada apenas nas metas quantitativas dos Programas de Gestão aprovados pelo Governo. Cria outra avaliação que contraria o PCCTAE.

Frente ao que está posto, ressaltamos que o caráter opcional da adoção do Programa de Gestão/teletrabalho pelos dirigentes de secretarias, autarquias e fundações em cada Ministério, e a adesão voluntária para os servidores que atendam aos critérios da seleção sinalizam que o Governo tenta proteger-se de qualquer responsabilidade quanto a ferir legislações, seja a Lei 11.091/2005 – PCCTAE, seja a autonomia constitucional. Destacamos que, ao aderir, a administração superior da Instituição, está renunciando à autonomia administrativa, prevista no Artigo 207 da CF/88.



Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-Administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil

*Fundada em 19 de dezembro de 1978*

Com isso, o Governo adota também a tática de tratar de forma fragmentada tanto as Universidades e Institutos, no caso do Sistema Federal de Educação, assim como com cada servidor, por meio de suas chefias imediatas. Exemplo disto é o envio aos servidores de pesquisa sobre “Retorno Seguro ao trabalho presencial” que está sendo realizada pela ENAP, em parceria com Banco Mundial e Secretaria de Gestão e Desempenho Pessoal do Ministério da Economia.

Nessa pesquisa, são levantadas as hipóteses de implantação de teletrabalho no retorno às atividades. Para enfrentar essa implantação por instituição conforme proposta pelo Governo, bem como a fragmentação e isolamento social provocados pela modalidade teletrabalho, devemos concentrar esforços na organização dos trabalhadores em torno do tema, via sindicatos e CIS, em reuniões, assembleias, plenárias, encontros, mesmo que virtuais.

Devemos priorizar o trato coletivo com as representações de Reitores e das administrações, sendo fundamental a aproximação e diálogo com o FORGEP para discutir nossas preocupações e apresentar o posicionamento da categoria, por meio das instâncias de deliberação.

Para o debate sobre a implantação do teletrabalho em nossas Instituições, será preciso a construção de diretrizes que norteiem a atuação nas bases. Sabemos que, via de regra, não existem modelos teóricos próprios para a Gestão Pública, e o que se pratica é a adaptação do que surge no mercado. Assim, na esteira da esfera privada, a IN 65/2020 trata de aproveitar o discurso do desenvolvimento tecnológico para melhoria do serviço ao público, e para a melhor qualidade de vida aos servidores. Porém, sob qual viés, é que deve ser nossa pergunta?



**Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-Administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil**

*Fundada em 19 de dezembro de 1978*

Para nós, o desenvolvimento tecnológico e novas modalidades de processos de trabalho devem ser pensados dentro das nossas concepções de democratização da gestão do trabalho, sempre no sentido de garantir o exercício da autonomia universitária e os princípios e diretrizes de nossa carreira.