

FENASPS

Federação Nacional de Sindicatos de Trabalhadores em Saúde, Trabalho, Previdência e Assistência Social

GOVERNO PAVIMENTA O CAMINHO DA CONTRARREFORMA ADMINISTRATIVA COM A INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 24/2023

Descumprindo o acordo firmado com as entidades sindicais nacionais e centrais sindicais de debater e revogar diversos atos normativos dos governos Temer e Bolsonaro na Mesa Nacional de Negociação Permanente (MNNP), o Governo, por meio do Ministério de Gestão Inovação (MGI) de forma artilosa publica a Instrução Normativa (IN) nº 24/2023, e gradativamente está implementando a contrarreforma Administrativa por meio de medidas infraconstitucionais, atacando direitos dos servidores e servidoras e os serviços públicos.

Destacamos que a instrução normativa tem como base artigos do Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022, demonstrando que o atual governo está dando continuidade às medidas do governo Bolsonaro.

Outra medida do governo foi a MP nº 1.181/2023, que aprofunda a lógica de salário variável no INSS, bem como a extinção de diversos cargos na administração pública federal e o aumento dos cargos em comissão, em detrimento de concurso público.

A referida IN, na prática, poderá obrigar todos os servidores e servidoras de qualquer órgão do Serviço Público Federal a ter que participarem de programa de gestão, ou seja, **a pactuação por metas será compulsória.**

Até então, a adesão era voluntária por parte do servidor, porém a partir de agora, a carga do dirigente de cada órgão, o programa de gestão poderá deixar de ser opcional. Neste caso, o servidor fica "desobrigado"

a cumprir sua jornada regulamentar de trabalho, estando vinculado diretamente à meta de produtividade, mesmo que execute suas funções de forma presencial, se está for a definição por parte da administração. A IN prevê as seguintes formas de trabalho:

- 100% da jornada ocorre em local determinado pela administração pública federal;
- Teletrabalho integral: 100% da jornada ocorre em local a critério do participante;
- Teletrabalho parcial ("híbrido"): parte da jornada é em local determinado pela administração e parte em local a critério do participante.



Em qualquer dessas modalidades, os servidores "estarão dispensados do registro de controle de frequência e assiduidade, na totalidade da sua jornada de trabalho, qualquer que seja a modalidade e o regime de execução" e não cabe ao servidor decidir se o trabalho será presencial ou remoto, não existindo limite para o número

de servidores no programa de gestão, podendo ser a totalidade dos servidores e servidoras do órgão.

Essa IN penaliza diretamente os servidores(as) dos órgãos pelo caos estrutural da gestão. Flagrante é o caso do INSS, com uma redução de 50% do seu quadro funcional, com uma fila total da ordem de 7 milhões de processos represados, sendo que destes, 1,8 milhão de processos de reconhecimento inicial de direitos.

Neste caso, o órgão poderá vincular o trabalho do servidor não mais à jornada legal, estabelecida na

Lei nº 8.112/1991, mas sim a metas de produtividade, quantidade de processos analisados, independentemente da adesão do(a) servidor(a) à programa de gestão, repassando para os servidores à sobrecarga de trabalho devido ao quadro funcional reduzido.

RETIRADA DE DIREITOS DOS SERVIDORES(AS) E PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Ainda, a instrução normativa sem nenhum debate com as entidades sindicais, inclui a mesma lógica da contrarreforma trabalhista de Temer, os “acordos individuais” de forma compulsória, através de “pactos” entre servidores(as) e suas chefias imediatas, **instituído a lógica da “prevalência do negociado sobre o legislado”** (ANTUNES, 2019). Assim, o servidor deverá arcar com toda infraestrutura de trabalho.

De acordo com a IN o(a) servidor: *“deve custear a estrutura necessária, física e tecnológica, para o desempenho do teletrabalho ressalvada orientação ou determinação em contrário”*.

Mesmo existindo a possibilidade de retirada de equipamento pelo servidor para exercício de suas atividades em trabalho remoto, a IN deixa bastante claro que os demais custos (computadores, energia, água, internet, mobiliários, imóvel, segurança, etc) necessários à realização de suas atividades são de sua única e exclusiva responsabilidade, sem nem mesmo a possibilidade de os órgãos adquirirem novos equipamentos para os(as) servidores(as).

Além disso, outros direitos deixam de existir, dentre eles: receber valores relativos à insalubridade, horas extras e adicionais noturnos, pois quem definirá a meta e o local de trabalho (se presencial ou remoto) é administração.

No caso de o programa de gestão ser inteiramente remoto, o servidor não receberá nenhum destes valores, além do descumprimento do limite de jornada de 40 horas semanais. O Governo está se utilizando de instrumentos infraconstitucionais para retirar direitos trabalhistas dos servidores e servidoras garantidos no Regime Jurídico Único (RJU). Independentemente de programa de gestão presencial ou remoto, o servidor trabalha por meta e não por jornada.

É A EXTINÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL!

A IN 24 também define, ao arrepio da definição, que “teletrabalho” seria em caráter permanente e com contrato exclusivo para realização de atividades de forma remota, sem a necessidade de comparecimento ao local de trabalho.

No Serviço Público, o(a) servidor(a) presta con-

curso para determinado órgão com determinada lotação estabelecida, podendo, se assim optar, executar seu trabalho de forma remota e não em regime de teletrabalho, que descaracteriza a relação estabelecida pela Lei nº 8.112/1991.

Outro ponto é que a referida IN define prioridades para adesão a Programa de Gestão de pessoas com: a) deficiência ou que sejam pais ou responsáveis por dependentes na mesma condição; b) mobilidade reduzida, nos termos da Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000; e, c) horário especial, nos termos dos §§ 2º e 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

Esse mecanismo serve para que os órgãos, em vez de reconhecerem o horário especial do(a) servidor(a) e o direito à redução da jornada de trabalho, se utilizem do programa de gestão para o servidor trabalhar e cumprir meta de sua residência, mesmo no caso de deficiência sua ou de familiar.

Tudo para não reconhecer o direito à redução da jornada e empurrar os servidores para uma dupla ou tripla jornada, especialmente no caso das mulheres, piorando a qualidade de vida e aprofundando o adoecimento dos trabalhadores e trabalhadoras.

No caso das pessoas com deficiência, o ônus das tecnologias assistivas ficam para o(a) servidor(a) com deficiência, em muitos órgãos, nunca fornecidos. Importante destacar ainda, que essa chamada “prioridade” corrobora com o preconceito atitudinal, considerando que prevê que as pessoas com deficiência diante das barreiras impostas pela sociedade, devem permanecer no trabalho em sua residência e não como prevê a Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência, que as barreiras estão na sociedade e não nas pessoas com deficiência.

É o governo brasileiro fomentando o preconceito atitudinal ao invés de contribuir para que não existam barreiras nos ambientes de trabalho e na sociedade para as pessoas com deficiência.

RESPONSABILIZAÇÃO DO SERVIDOR(A) PELO ADOECIMENTO E APROFUNDAMENTO DO ASSÉDIO INSTITUCIONALIZADO

Além de tudo, com total incoerência, a IN prevê que os servidores(as) que deverão garantir as condições necessárias de acordo com as normas de saúde e segurança do trabalho: *“as instalações e equipamentos a serem utilizados deverão seguir as orientações de ergonomia e segurança no trabalho, estabelecidas pelo órgão ou entidade”*.

Desta forma, o(a) servidor(a) ficará também responsável por garantir a ergonomia do seu local de trabalho, condições essas que sequer são garantidas

pelos órgãos que não cumprem o disposto na Norma Regulamentadora (NR) nº 17.

O Governo, desta forma, se exime de assumir a responsabilidade por adoecimento dos trabalhadores no serviço público devido às condições insalubridades e sem a ergonomia necessária. Ou seja, não vai se responsabilizar nos casos de adoecimento ou acidentes de trabalho.

A instrução ainda define que a avaliação ficará a cargo da chefia imediata, podendo ampliar o Assédio Moral Institucional já existente no serviço público federal, contrapondo a política divulgada pelo governo de combate ao assédio.

O Art. 21 que define a avaliação da execução do plano de trabalho, considerará a seguinte escala: *Excepcional; Alto Desempenho; Adequado; Inadequado; e, Plano de entregas não executado.*

Nestes critérios de avaliação, não entram, por exemplo, questões como a precariedade dos sistemas, equipamentos obsoletos, quedas constantes de acesso, complexidade extrema de legislação. Apesar da IN prever que o servidor possa justificar o “baixo desempenho”, isso dará a posteriori, ou seja, o servidor é culpabilizado primeiro pela falta de infraestrutura dos órgãos, inclusive podendo gerar processos administrativos disciplinares.

Na prática, **a IN cria o instrumental de avaliação para demissão de servidor por insuficiência de desempenho**, responsabilizando os(as) servidores(as) pela falta de infraestrutura dos órgãos.

PRECARIZAÇÃO E FALTA DE ATENDIMENTO PRESENCIAL PARA A POPULAÇÃO NOS SERVIÇOS PÚBLICOS

Por meio desta medida, haverá ainda a diminuição dos atendimentos presenciais à população. O INSS é exemplo do caos instaurado com a falta de servidores(as) no atendimento à população.

A população atualmente tem custeado por meio de *lan houses*, intermediários e inclusive advogados até uma senha do *MEU INSS*, além de orientações e todos os demais serviços, **um atendimento que deveria ser oferecido pelo estado brasileiro de forma gratuita.**

O INSS também vem implementando a teleavaliação social para análise da deficiência do Benefício de Prestação Continuada (BPC), com medidas por vezes de assédio aos assistentes sociais para realizar essa modalidade de atendimento.

De forma concreta, diferente do que a **Gestão Técnica autoritária do Serviço Social** vem divul-

gando, de uma suposta facilidade de acesso as pessoas com deficiência, na realidade, o INSS tem equipado salas nas agências do INSS com câmeras, com a única alteração do Assistente Social atender da sua residência, inclusive arcando com toda infraestrutura, ou seja, as pessoas com deficiência continuam se deslocando.

Além disso, utilizam o argumento falacioso de agilizar a “fila”, porém não houve aumento do quadro de Assistentes Sociais, assim, realizando o atendimento presencial ou mediado por videoconferência não altera a quantidade de avaliações sociais realizadas. **O que altera é a qualidade dos atendimentos realizados e a falta de condições éticas e técnicas para os(as) assistentes sociais**, conforme já exposto pelo Conselho Federal de Serviço Social (CFESS).

Primeiro o Governo Federal edita a MP nº 1.181/2023, que restabelece o bônus de produtividade no INSS, em detrimento do salário fixo e extingue diversos cargos na administração federal. Na sequência, publica a IN 24/2023, tornando nítida a intenção do governo de atropelar qualquer espaço de negociação com as categorias, a despeito do alarde em relação às mesas de negociação.

Na prática, o governo implementa a contrarreforma administrativa, precarizando os processos e relações de trabalho, sem a necessidade de estabelecer um processo de discussão com os trabalhadores, com o Congresso Nacional, através de uma Proposta de Emenda à Constituição (PEC).

Em síntese, concluímos que a IN 24/2023 cria o programa de gestão de caráter compulsório, o teletrabalho compulsório, a jornada de trabalho sem limites, o trabalho noturno sem adicional, o fim da insalubridade, obriga o servidor a custear a infraestrutura do estado com o próprio salário, extingue a jornada de trabalho, luta histórica da classe trabalhadora, além de estabelecer parâmetros **para no futuro servirem de indicadores para demissão pela chamada insuficiência de desempenho.**

Assim, primeiro, é fundamental que os(as) servidores(as) públicos federais tenham clareza das reais intenções dessa IN e se mobilizem participando das atividades de suas entidades sindicais.

CONTRA A CONTRARREFORMA ADMINISTRATIVA E O ASSÉDIO MORAL INSTITUCIONAL!

EM DEFESA DO SERVIÇO PÚBLICO DE QUALIDADE!