



Brasília, 04 de abril de 2022.

GOVERNO DESRESPEITA ENTIDADES DO FONASEFE E SE NEGA ABRIR A NEGOCIAÇÃO

As entidades que compõem o FONASEFE realizaram ações importantes durante a jornada de lutas de 29 a 31 de março. Foi a resposta ao governo pela falta de diálogo e negociação. A pressão com a vigília permanente em frente ao Ministério da Economia e também com atos no MEC e no Senado em defesa da apuração dos fatos referentes às denúncias veiculadas na imprensa de desvios e gabinete paralelo que gerou a queda do ministro da educação, exigindo a punição de todos os culpados. Mesmo com toda essa pressão, o governo manteve as portas fechadas e se negou a abrir negociação. Essas ações fizeram com que os secretários do ME recebessem no dia 1º de abril, representantes do FONASEFE. Participaram da reunião pelo governo o secretário José Borges de Carvalho Filho, coordenador-geral de Negociação Sindical no Serviço Público e secretário adjunto de Relações de Trabalho do Ministério da Economia e o secretário que, na oportunidade, reafirmaram a posição de que não há negociação. A Direção Nacional da FASUBRA não tinha, nem alimentou qualquer expectativa de que dessa reunião pudesse significar avanços como, por exemplo, que o governo viesse com uma contra-proposta. O governo Bolsonaro mantém a tática de enrolação e desconsidera a pauta emergencial apresentada pelos servidores públicos federais e busca uma forma de atender apenas setores do serviço público que fazem parte da sua base eleitoral para garantir seus votos. Após a reunião com o governo, as entidades que compõem o FONASEFE se reuniram no dia 02 de abril e avaliaram a necessidade de intensificar o processo de mobilização para a construção da greve. Porém, a realidade das entidades que compõem o Fórum é de dificuldade para deflagrar uma greve forte que possa ampliar a pressão no governo. Na base da FASUBRA hoje temos quatro entidades que deflagraram greve a partir do dia 23, por pauta e específicas e a pauta tirada no FONASEFE, mas também enfrentamos algumas dificuldades para ampliar. Um cenário possível, levando-se em conta a deliberação de construção de uma greve com o setor da Educação também encontra dificuldades uma vez que ANDES e SINASEFE não conseguiram, até o momento, organizar sua base a ponto de unificar a greve. A Direção Nacional da FASUBRA está articulando uma reunião com representantes do ANDES e SINASEFE, ainda nesta semana, para debater a construção da greve no setor da educação. O FONASEFE apontou a necessidade de novo calendário para o mês de abril e fortalecer o apoio aos setores que já acumularam força e deflagraram greve. É fundamental que nesse momento as entidades de base realizem atividades em seus estados e pressionem os parlamentares para que discutam o orçamento no parlamento e garantam verbas para reposição salarial dos servidores. A DN da FASUBRA em conjunto com as demais entidades que compõem o FONASEFE manterá a vigília em Brasília, em frente ao Ministério da Economia. A DN FASUBRA entende que o governo não quer negociar e a pressão é fundamental para que se possa abrir de fato uma negociação para o atendimento da reivindicação de recomposição das perdas dos servidores públicos federais. A orientação da DN FASUBRA é que as entidades de base acompanhem a agenda do FONASEFE, realizem atividades com os demais servidores públicos federais e fortaleçam as ações nos estados. A DN FASUBRA manterá ações em Brasília para pressionar o ministro na tentativa de abrir negociação com o governo. A tarefa é manter a nossa disposição de luta e seguir na construção da greve unificada dos SPF, para derrotar



o Bolsonaro nas ruas ainda no primeiro semestre e dessa forma garantir nossos direitos e ampliar as nossas conquistas!

REUNIÃO DO FONASEFE (VIRTUAL) 01 e 02/04/2022

Entidades presentes: ANDES-SN (Amauri, Blume), ASSIBGE-SN (Paulo Lindesay, Cleide), FENASPS (Laura/Moacir/Deise, Lídia, Luciano, Daniel), CONDSEF (Sérgio Ronaldo/Jussara), SINASEFE (Lobão, Diego), SINAIT (Marco Aurélio, Solange), FENAJUFE (Fabiano), ASFOC-SN (Paulinho, Michele), SINAL (Fábio), SINDIRECEITA (Geraldo), FASUBRA (Toninho, Zé Maria, Valdenise, Rosângela, Marcia), PROIFES (Ana Trindade), CUT (Pedro), SINDMPU (Elizabeth), CSP/CONLUTAS (Zanata), CTB (JP)

Pauta:

1. Avaliação da Jornada 29, 30 e 31/03/22
2. Continuidade da Campanha Salarial

Encaminhamentos:

- Nota de esclarecimento do jurídico sobre os prazos de reajuste em ano eleitoral (CONDSERF);
- Fazer um panfleto nacional chamando os SPF a adesão de GREVE POR TEMPO DETERMINADO (SINASEFE);
- Fazer uma LIVE de adesão a GREVE na sexta-feira, dia 08/04/22 (FASUBRA e FENAJUFE);
- Fortalecer a vigília na porta do bloco P do ministério da economia;
- Realizar Jornada de Luta de 04 a 09/04/22 com objetivo de construir a adesão a GREVE das categorias do SPF;
- Nossa unidade deve ser reforçada pelo reajuste salarial de 19,99%;
- Ocupar a sala da liderança do PT no SENADO, quando tiver agenda no senado;
- Construir uma reunião do FONASEFE com a Comissão Parlamentar mista em defesa do Serviço Público;
- Construir uma campanha com a mensagem: Exigimos RESPEITO, A situação é grave o caminho é greve;
- Fortalecer, organizar e participar das manifestações no dia 07/04/22 (dia mundial da saúde) e dia 09/04/22 (ele nunca mais).

Complemento discutido no dia 02/04/22 (após sermos recebidos pelo governo)

1. Construir uma perseguição dos SPF a GUEDES;
2. Intensificar a adesão à GREVE das demais categorias;
3. Fortalecer a campanha: NEGOCIA, JÁ!;



Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-administrativos
em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil
Fundada em 19 de dezembro de 1978

4. Valorizar a Jornada de luta realizada em Brasília, que ainda foi insuficiente para abrir a mesa de negociação, mas está crescendo a mobilização e a adesão à GREVE.

NOTA DA ASSESSORIA JURÍDICA SOBRE A NEGOCIAÇÃO COLETIVA DOS SERVIDORES PUBLICOS FEDERAIS

Brasília/DF, 30 de março de 2022.

À Ilustríssima Diretoria da Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico- administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil – FASUBRA Sindical.

Ementa: Negociação Coletiva. Revisão Geral de Remuneração, Reajustes e Reestruturação de Carreira. Pleito Eleitoral de 2022. Orientação Jurídica.

Prezados(as) Diretores(as),

Vimos apresentar orientação da Assessoria Jurídica Nacional (AJN) acerca da negociação coletiva da FASUBRA Sindical no período que antecede às eleições gerais de 2022.

É oportuno trazer alguns conceitos prévios para melhor compreensão do tema.

Revisão geral de remuneração está prevista no inciso X do artigo 37 da Constituição Federal. Trata-se da recomposição do valor aquisitivo da moeda tendo em vista os índices inflacionários. Deve ser na mesma data para todos os servidores públicos, de forma indistinta, em índice idêntico para todos.

Reajuste dos vencimentos, por sua vez, abrange aumento remuneratório de determinados cargos ou classes funcionais, representando ruma elevação de vencimentos, podendo ser desvinculada da inflação do período. Busca-se alterar a situação remuneratória de específicas ou determinadas categorias profissionais no serviço público, seja para corrigir injustiças, seja para proceder a uma melhor adequação ao mercado de trabalho.



Por fim, **reestruturação de carreira** se objetiva corrigir distorções existentes no serviço público, tendo em vista a valorização profissional de uma determinada carreira do amplo espectro do serviço público.

Pois bem. Em período eleitoral, a Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF) – Lei Complementar n. 101/2000 – veda o aumento de despesa com pessoal nos 180 (cento e oitenta) dias anteriores ao término do mandato do chefe do Executivo, bem como a implementação de parcelas após o término do atual mandato, ou seja, criação de despesas com pessoal para o mandato seguinte.

Portanto, a LRF veda a concessão de reajustes e reestruturação de carreiras nos 180 dias anteriores a 5 de janeiro de 2023.

O que não está vedado, pela LRF e pela Lei Geral das Eleições, é a concessão de revisão geral de remuneração que recomponha a perda de seu poder aquisitivo ao longo do ano da eleição. Mesmo que exista a referência ao prazo, o que lei veda é a concessão de um percentual superior às perdas inflacionárias do período.

Normas Jurídicas referenciadas:

LEI COMPLEMENTAR N. 101/2000 (LEI DE RESPONSABILIDADE FISCAL)

*Art. 21. É **nulo** de pleno direito:*

II - o ato de que resulte aumento da despesa com pessoal nos 180 (cento e oitenta) dias anteriores ao final do mandato do titular de Poder ou órgão referido no art. 20;

III - o ato de que resulte aumento da despesa com pessoal que preveja parcelas a serem implementadas em períodos posteriores ao final do mandato do titular de Poder ou órgão referido no art. 20;

*IV - a aprovação, a edição ou a sanção, por Chefe do Poder Executivo, por Presidente e demais membros da Mesa ou órgão decisório equivalente do Poder Legislativo, por Presidente de Tribunal do Poder Judiciário e pelo Chefe do Ministério Público, da União e dos Estados, de **norma legal contendo plano de alteração, reajuste e reestruturação de carreiras do setor público**, ou a edição de ato, por esses agentes, para nomeação de aprovados em concurso público, quando: (Incluído pela Lei Complementar nº 173, de 2020)*



a) resultar em aumento da despesa com pessoal nos 180 (cento e oitenta) dias anteriores ao final do mandato do titular do Poder Executivo; ou (Incluído pela Lei Complementar nº 173, de 2020)

b) resultar em aumento da despesa com pessoal que preveja parcelas a serem implementadas em períodos posteriores ao final do mandato do titular do Poder Executivo. (Incluído pela Lei Complementar nº 173, de 2020)

§ 1º As restrições de que tratam os incisos II, III e IV: (Incluído pela Lei Complementar nº 173, de 2020)

I - devem ser aplicadas inclusive durante o período de recondução ou reeleição para o cargo de titular do Poder ou órgão autônomo;

LEI N. 9.504, 30.7.1997.

Art. 73. São **proibidas aos agentes públicos**, servidores ou não, as seguintes condutas tendentes a afetar a igualdade de oportunidades entre candidatos nos pleitos eleitorais:

VIII - fazer, na circunscrição do pleito, **revisão geral** da remuneração dos servidores públicos **que exceda a recomposição da perda de seu poder aquisitivo ao longo do ano da eleição**, a partir do início do prazo estabelecido no art. 7º desta Lei e até a posse dos eleitos.

Em resumo:

- 1) É vedado reajuste e reestruturação de carreira 6 meses antes do término do mandato do atual governante.
- 2) É permitida a concessão de revisão geral de remuneração que contemple apenas a reposição das perdas com a inflação do ano eleitoral.

Sendo que o que tínhamos para o momento, são os esclarecimentos que cabia à AJN prestar.

Claudio Santos

OAB/DF n. 10.081

Assessoria Jurídica Nacional da FASUBRA Sindical



NOTA DA ACESSORIA JURÍDICA DA FASUBRA: PRESSUPOSTOS SOBRE O TELETRABALHO

FASUBRA SINDICAL

PRESSUPOSTOS PARA ABORDAGEM DO TELETRABALHO

(Elaborado por Tônia, Marcelo e Osório, a partir de diversas contribuições)

I. PREMISSAS JURÍDICAS E SOCIAIS

A Lei n. 8.112/90 prevê a regra geral para a jornada dos servidores públicos, cujo detalhamento encontra-se inscrito no Decreto n. 1.590, de 1995. No que se refere ao trabalho em domicílio ou teletrabalho, não há regras expressas sobre essa modalidade. Apenas uma referência às regras gerais:

Lei n. 8.112/90:

Art. 19. Os servidores cumprirão jornada de trabalho fixada em razão das atribuições pertinentes aos respectivos cargos, respeitada a duração máxima do trabalho semanal de quarenta horas e observados os limites mínimo e máximo de seis horas e oito horas diárias, respectivamente.

§ 1º O ocupante de cargo em comissão ou função de confiança submete-se a regime de integral dedicação ao serviço, observado o disposto no art. 120, podendo ser convocado sempre que houver interesse da Administração.

§ 2º O disposto neste artigo não se aplica a duração de trabalho estabelecida em leis especiais.

Decreto n. 1.590/95:

Art. 6º O controle de assiduidade e pontualidade poderá ser exercido mediante:

[...]

§ 4º Os 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.

§ 5º O desempenho das atividades afetas aos servidores de que trata o parágrafo anterior será controlado pelas respectivas chefias imediatas.

§ 6º. Em situações especiais em que os resultados possam ser efetivamente mensuráveis, o Ministro de Estado ou o Presidente do Banco Central do Brasil, no âmbito de suas competências, poderá



autorizar a unidade administrativa a realizar programa de gestão, cujos teor e acompanhamento trimestral serão publicados no Diário Oficial da União, hipótese em que os servidores envolvidos ficarão dispensados do controle de assiduidade. (Redação dada pelo Decreto nº 10.789, de 2021)

§ 7º São dispensados do controle de frequência os ocupantes de cargos:

- a) de Natureza Especial;
- b) do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, iguais ou superiores ao nível 4;
- c) de Direção - CD, hierarquicamente iguais ou superiores a DAS 4 ou CD - 3;
- d) de Pesquisador e Tecnologista do Plano de Carreira para a área de Ciência e Tecnologia;
- e) de Professor da Carreira de Magistério Superior do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos.

Constata-se, pelos dispositivos transcritos, que há referência às atividades executadas fora da sede do órgão em que o servidor está lotado e em condições que o impeçam de registrar o seu ponto, onde não haverá o controle da jornada pela chefia imediata.

Apenas em 2018 o Governo Federal editou normas a respeito do trabalho remoto e teletrabalho. Trata-se das Instruções Normativas ns. 1 e 2, de 31.8.18 e 12.9.18, respectivamente, editadas pela Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) do então Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (MPOG). Ali se previu a primeira regulamentação do trabalho realizado fora das dependências do órgão público, com a utilização da tecnologia de informação e de comunicação. Ressalte-se que o servidor deverá estar vinculado a um programa de gestão, como será abordado mais adiante.

A forma utilizada pelo Governo Federal comporta questionamento quanto à sua fundamentação legal. Isso porque se regulamenta artigo de lei (art. 19 da Lei n. 8.112/90) por meio de Instrução Normativa, e não Decreto, como exigiria a escorreita técnica legislativa.

O atual Governo federal editou, em 2020, novas regras para a implementação do Programa de Gestão, uma vez mais disciplinando a prestação de serviços fora das dependências do órgão público. Trata-se da Instrução Normativa (IN) n. 65, de 30 de julho de 2020, subscrita pelo Secretário de Gestão e Desempenho de Pessoal, vinculado à Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital do Ministério da Economia, que revogou expressamente a IN n. 1/18, editada pelo Governo anterior, que tratava da mesma matéria.

A IN n. 65/20 estabelece “orientações, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC relativos à implementação de programa de gestão” (art. 1º). O Programa de Gestão, por sua vez, consiste em uma “ferramenta de gestão autorizada em ato normativo de Ministro de Estado e respaldada pela norma de procedimentos gerais, que disciplina o exercício de atividades em que os



resultados possam ser efetivamente mensurados, cuja execução possa ser realizada pelos participantes” (art. 3º, I)

Registre-se que o teletrabalho não se trata de trabalho externo, nem de trabalho em domicílio, mas de uma espécie de trabalho à distância em que o trabalhador pode prestar o serviço de qualquer lugar, e não necessariamente a sua residência, desde que com meios tecnológicos e de informação. Segundo Maurício Godinho Delgado, a premissa para essa modalidade de trabalho é o labor externo insuscetível de controle de jornada. Segundo o citado autor, existem três espécies de trabalho de acordo com essa premissa:

b.1) o tradicional trabalho no domicílio, há tempos existente na vida social, sendo comum a certos segmentos profissionais, como as costureiras, as cerzideiras, os trabalhadores no setor de calçados, as doceiras, etc.; b.2) o novo trabalho no domicílio, chamado home office, à base da informática, dos novos meios de comunicação e de equipamentos elétricos e eletrônicos convergentes; b.3) o teletrabalho, que pode se jungir ao home-office, mas pode também se concretizar em distintos locais de utilização dos equipamentos eletrônicos hoje consagrados (informática, internet, telefonia celular, etc.). (destacou-se)

Segundo a NOTA TÉCNICA 17/2020 DO GT NACIONAL COVID-19 e do GT NANOTECNOLOGIA/2020 do Ministério Público do Trabalho, “para a proteção da saúde e demais direitos fundamentais das trabalhadoras e dos trabalhadores em trabalho remoto ou home office”, há que se observar as seguintes premissas pelos empregadores públicos e privados:

1) “para a efetividade dos direitos sociais, dentro de cenários de extremas e sistêmicas mudanças imprevistas nas relações de trabalho, há que se reconhecer a progressividade dos direitos sociais, econômicos e culturais, por todos os meios apropriados, com a devida ponderação dos recursos disponíveis, sempre com a prioridade de efetivação dos mesmos direitos sociais, na forma do artigo 2º, 1, do Pacto Internacional dos Direitos Sociais, Econômicos e Culturais (incorporado na ordem jurídica nacional através do decreto n.º 591 (6/7/1992));

2) “na forma do artigo 218 da CRFB, a prioridade do teletrabalho digital requer a promoção e incentivo pelo Estado do desenvolvimento científico, da pesquisa, da capacitação científica e tecnológica e da inovação, inclusive com apoio à formação de recursos humanos e a omissão do Estado pode prejudicar o desenvolvimento nacional (artigo 3º, II, CRFB) e agravar desigualdades sociais e regionais (artigo 3º, III, CRFB);

3) “dentre as medidas fundamentais para a efetividade do teletrabalho, é indispensável a cidadania digital, a ser compreendida, como a necessidade de inclusão e de educação digital, na forma do artigo 4º do Marco da Internet (Lei 12.965/2014), no qual se reconhece o direito do acesso à internet a todas as pessoas, o que compreende o acesso à informação, ao conhecimento, à participação na vida cultural e na condução dos assuntos públicos; a promoção da inovação e do fomento à ampla difusão de novas tecnologias e modelos de uso e acesso, e, por fim, a adesão a padrões tecnológicos abertos que permitam a comunicação, a acessibilidade e a interoperabilidade entre aplicações e bases de dados”;



- 4) “a adoção do teletrabalho, em sua forma digital, também necessariamente deverá observar os parâmetros e fundamentos da disciplina do uso da internet, previstos no artigo 2º da Lei 12.965/2014 (Marco Civil da Internet), a saber: I – o reconhecimento da escala mundial da rede; II – os direitos humanos, o desenvolvimento da personalidade e o exercício da cidadania em meios digitais; III – a pluralidade e a diversidade; IV – a abertura e a colaboração; V – a livre iniciativa, a livre concorrência e a defesa do consumidor; e VI – a finalidade social da rede”;
- 5) “o teletrabalho, na forma da Convenção 142 da OIT, ratificada pelo Brasil (Decreto 10.088/2019), em seu artigo 2º, inciso XL e anexo XL, deverá ser organizado dentro de políticas e programas coordenados e abrangentes de orientação profissional e de formação profissional, sendo que estas políticas e programas deverão ter em devida conta: a) as necessidades de emprego, oportunidades e programas em âmbito regional; b) o estágio e o nível de desenvolvimento econômico, social e cultural; e, por fim, o relacionamento recíproco entre o desenvolvimento de recursos humanos e outros objetivos econômicos, sociais e culturais, bem como que as políticas e os programas deverão ser destinados a melhorar a capacidade do indivíduo de compreender e influenciar, individual ou coletivamente, o trabalho e o meio ambiente social, a ser desenvolvida gradualmente por todo membro em seus sistemas de orientação profissional, incluindo informação constante sobre emprego, com vistas a possibilitar a disponibilidade de informações abrangentes e de orientação mais ampla possível para todas as crianças, jovens e adultos, incluindo programas apropriados para pessoas com deficiência e incapazes”;
- 6) “o teletrabalho, na forma da Convenção 156 da OIT (aplicável ao ordenamento jurídico brasileiro, por força do artigo 8º da CLT) deverá ser fomentado de forma a garantir prioridade àqueles trabalhadores nos quais o mesmo favoreça a igualdade de tratamento por possuírem responsabilidades ou encargos familiares, seja no acompanhamento ou tratamento de crianças, adolescentes, idosos, pessoas com deficiência ou pessoas enfermas e que deverá ser fomentada ainda no processo educacional a divisão de responsabilidades e encargos familiares entre todos os membros da família, de forma a impedir que o teletrabalho torne -se encargo severo para aqueles que já concentram demasiadamente as responsabilidades familiares”;
- 7) “o teletrabalho deverá ser oferecido às pessoas com deficiência, na forma da Convenção 159 da OIT (aplicável na ordem jurídica brasileira, por força do artigo 2º, XLV e anexo XLV do Decreto 10.088/2019) sempre que lhe favorecer a obtenção, conservação e progressão em um emprego, com reintegração da pessoa na sociedade, garantindo -se adaptação razoável (modificação e ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais) e desenho universal (concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados, na maior medida possível, por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou projeto específico, permitindo ajudas técnicas às pessoas com deficiência quando necessárias), conforme artigo 2º do Decreto 6.949/2009 (Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência), com status de Emenda Constitucional, na forma do artigo 5º, § 3º, da CRFB”;



8) “o teletrabalho digital deve ser realizado de forma a garantir a excelência e condições de qualidade quanto ao seu desempenho, favorecendo a proteção social do trabalho, o que exige necessária observância aos parâmetros da ergonomia e, em especial, à NR 17, seja quanto aos equipamentos (mesas, assentos etc), seja quanto à postura física, e, principalmente quanto à organização do trabalho que leve em consideração os seguintes aspectos: a – normas específicas de produção; b – operações a serem realizadas; c – exigência de tempo; d - determinação do conteúdo de tempo; e – ritmo de trabalho; f – conteúdo das tarefas”;

9) “deve ser priorizada e implementada, ainda que de forma gradual, análise ergonômica do teletrabalho quanto aos aspectos anteriormente citados, pois a observância das normas ergonômicas, desta forma, garante, concilia, pondera e otimiza a eficiência econômica e a proteção social do teletrabalho, garantindo a valorização social do trabalho e da livre iniciativa (artigo 1º, IV, CRFB)”;

II. PREMISSAS TÉCNICAS PARA OS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO:

A- Respeito à autonomia das IFES, cabendo a cada universidade todas as decisões sobre o teletrabalho, especialmente as de adotar, regulamentar, executar e controlar.

B- Respeito a todos os preceitos definidos no PCCTAE e no Decreto 5825/2006, especialmente no que respeita a:

a. Ter o planejamento institucional (PDI) como documento de referência para todas as definições relativas ao teletrabalho;

b. Ter os objetivos e metas do PDI como base para definir e implementar ações de desenvolvimento dos servidores;

c. Preservar e valorizar as equipes de trabalho como espaços de planejamento, acompanhamento e avaliação do trabalho;

d. Preservar o caráter pedagógico da avaliação do trabalho.

C- O Programa de Gestão, em cada IFES, deverá ser construído a partir de proposta de comissão paritária composta por representações da Gestão institucional e dos servidores, sendo esta última indicada pelas respectivas entidades representativas;

D- No teletrabalho deverá ser adotado o regime parcial, com trabalho presencial em, no mínimo, 20% da carga horária semanal de cada servidor, sendo que a presença será concomitante de todos os membros da equipe de trabalho, com vistas a garantir o planejamento e a avaliação como processos coletivos.



- E- As atuais equipes devem ser preservadas como espaços de planejamento, avaliação e pactuação coletivas e individuais das atividades presenciais ou em teletrabalho.
- F- A definição das atividades, suas complexidades e conversão em horas deverão ser feitas a partir do PDI e dos planos das unidades e por proposta das diferentes equipes de trabalho.
- G- O teletrabalho deverá ter acompanhamento da equipe e de tutoria, que terão o papel de identificar dificuldades e oportunidades que, uma vez consideradas, possam trazer melhorias no processo de trabalho e na sua efetividade.
- H- Deverá ser assegurado tratamento isonômico para todos os servidores, bem como evitar a sobrecarga daqueles que estiverem em trabalho presencial, dado haver alguma imprevisibilidade da demanda para este regime de trabalho.
- I- As padronizações, nas suas aplicações, deverão respeitar as diferentes competências profissionais entre os servidores.
- J- A jornada de trabalho diária e semanal deverá ser respeitada para a comunicação e para a execução de tarefas.
- K- O servidor não poderá ser onerado com o custeio de meios de trabalho ou assumir responsabilidades que cabem à instituição.
- L- A instituição deverá ter plano de adequação que garanta os padrões e os recursos para atendimento do que é fixado pela Lei Geral de Proteção de Dados.
- M- A instituição deverá adotar políticas de capacitação para o teletrabalho.
- N- A instituição deverá adotar políticas de prevenção do assédio moral.
- O- A instituição deverá adotar política de prevenção do adoecimento dos servidores.
- P- A instituição deverá equalizar a carga de trabalho dos servidores em cada equipe.
- Q- Cabe às equipes (servidores e chefias):
- Eleger atividades
 - Definir complexidade
 - Definir padrões
 - Definir singularidades
 - Definir metas
 - Definir pactuações e repactuações



- g. Definir acompanhamentos
 - h. Validar o plano de atividades da equipe e de seus integrantes
 - i. Definir sobre seleção de membros da equipe para fazer o teletrabalho, bem como sobre desligamentos não voluntários.
- R- Realizar o debate e deliberar sobre o teletrabalho somente após o retorno ao trabalho presencial.
- S- Em cada IFES o programa de gestão, alinhado com estes pressupostos, será instituído mediante aprovação do Conselho Universitário.

Obs.:

Sugere-se que seja melhor debatida a hipótese de se propor a criação, em cada IFES, de um coletivo de política de pessoal.

Esclarecimento sobre a questão trazida pelo Almiram que sugere a fixação de percentual de pessoas que poderiam ficar em teletrabalho: Entende-se que a competência para deliberação sobre os percentuais de pessoas em teletrabalho e trabalho presencial é da equipe de trabalho (conforme está proposto nos itens "B-c", "E", "F", "G" e "Q-f,g,h,i", o que dispensaria uma fixação prévia.

Em 21/3/2022 (AJN)

CALENDÁRIO

ABRIL

07	Ato Nacional - DEFESA DA SAUDE
09	ATO FORA BOLSONARO