

**Instrução Normativa n. 65, da Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal do Governo Federal estabelece orientações, critérios e procedimentos para o que chamou de “programa de gestão”. Será aplicável apenas às atividades cujas características permitam a mensuração da produtividade e dos resultados das unidades, bem como o desempenho e as entregas do participante.**

A Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal do Governo Federal publicou, em 31 de julho de 2020, a Instrução Normativa n. 65, que entra em vigor em 01 de setembro do ano corrente, visando estabelecer orientações, critérios e procedimentos gerais relativos a implementação do que chamou “Programa de Gestão”.

Cumpre-nos, nesta análise preliminar, destacar os principais aspectos desta normativa, salientando alguns pontos polêmicos, que merecerão um estudo mais aprofundado.

De início se verifica que dito programa está conceituado como uma ferramenta de gestão para regular o exercício de atividades pelos participantes, de modo que os resultados possam ser, efetivamente, medidos.

A instrução traz alguns conceitos, como o de teletrabalho, por exemplo, definido como a *“modalidade de trabalho em que o cumprimento da jornada regular pelo participante pode ser realizado fora das dependências físicas do órgão, em regime de execução parcial ou integral, de forma remota e com a utilização de recursos tecnológicos, para a execução de atividades que sejam passíveis de controle e que possuam metas, prazos e entregas previamente definidos e, ainda, que não configurem trabalho externo, dispensado do controle de frequência, nos termos desta Instrução Normativa;”*

Importante destacar que o programa de gestão previsto na normativa **abrangerá apenas as atividades cujas características permitam a mensuração da produtividade e dos resultados das unidades, bem como o desempenho e as entregas do participante. Não será aplicável, imediatamente, aos trabalhadores em teletrabalho em função da pandemia.**

O trabalho de forma remota, assim, será uma possibilidade, que deve ser adotada preferencialmente, quando as atividades puderem ser adequadamente executadas de forma remota e com a utilização de recursos tecnológicos.

Ou seja, o trabalho remoto, em regime de tempo parcial ou integral, não será adotado em todos os casos, devendo ser verificada a possibilidade de adaptação desta modalidade ao tipo de atividade.

As características das atividades preferidas para o trabalho remoto serão, alternativamente:

- Maior esforço individual e menor interação com outros agentes;
- Complexidade que exija elevado grau de concentração;
- Complexidade baixa a média com elevado grau de previsibilidade e/ou padronização nas entregas.

Assim como a utilização de tal ferramenta não será obrigatória, também não configurará um direito dos participantes. **Será ponderada a conveniência, o interesse do serviço e o interesse do servidor público.**

Além disso, para que o programa de gestão seja efetivado, exige-se autorização do Ministro de Estado, devendo haver provocação fundamentada, demonstrando-se a existência dos requisitos necessários, elencados na normativa. Após a aprovação, ainda há necessidade de uma regulamentação interna no órgão, para detalhar os procedimentos gerais da implementação.

A regra prevê o estabelecimento de metas aos participantes, as quais deverão respeitar a jornada semanal, havendo avaliação com notas para as entregas. Também estão estabelecidas as atribuições e responsabilidades do participante, que, entre outras coisas, precisa permanecer disponível para contato por telefonia fixa ou móvel pelo período acordado com a chefia, respeitado o horário de funcionamento da unidade.

Um ponto polêmico, que merecerá mais atenção, é a previsão de que a estrutura física e tecnológica caberá ao participante, devendo ele assumir todos os custos, inclusive de internet, energia elétrica e telefone, bem como segurança da informação, entre outras despesas.

Aqui se percebe a intenção da administração de conter gastos, transferindo ao servidor público algumas obrigações tipicamente suas, sendo válido salientar, a *contratio sensu*, a decisão liminar concedida pela Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro, obrigando a Petrobrás a custear as despesas com mobiliário ergonômico, além dos gastos com energia e internet (Ação Civil Pública Cível nº 0100455-61.2020.5.01.0052, 52ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro).

Ressalva-se que se trata de uma decisão da Justiça do Trabalho contra a Petrobrás, não sendo uma jurisprudência atinente à normativa ora em análise, mas ela já permite anteciper algumas argumentações quanto a essa disposição.

Não se pode desconsiderar a economia advinda do programa de gestão, sendo esta uma realidade atual, tanto que o Ministério da Economia divulgou, no último dia 03 de agosto, que o governo federal economizou R\$ 466,4 milhões entre abril e junho com o regime de home office imposto aos servidores devido à pandemia do novo coronavírus. O montante economizado corresponde a despesas com viagens de funcionários e serviços de energia elétrica, comunicação, água, cópia de documentos, etc.. Não há dúvida, portanto, que há margem financeira para a criação de indenizações ou ajudas de custo para os servidores que trabalharem remotamente, uma vez que, além da economia com os itens citados anteriormente, decorrente da suspensão forçada das atividades presenciais, ainda haverá menor despesa com aluguel e manutenção de salas, prédios, compra e manutenção de computadores, impressoras e periféricos, móveis e equipamentos de escritório, bem como veículos e combustíveis.

Outro aspecto que pode ser considerado negativo, decorre da vedação expressa a prestação de serviços extraordinários, estando estabelecido que o atingimento de metas superiores às previamente combinadas não configurará realização de serviços extraordinários, sendo que não haverá banco de horas, devendo o participante zerar eventual saldo antes de ingressar no programa.

Diante dessa proibição, é possível inferir serem questionáveis as metas fixadas, sobretudo quando for possível demonstrar equívocos na mensuração do tempo para que sejam cumpridas.

Ainda na seara das restrições, também restou vedado o pagamento de auxílio moradia, adicionais de insalubridade, periculosidade, irradiação ionizante e gratificação por atividades com Raio X ou substâncias radioativas, ou quaisquer outras relacionadas à atividade presencial.

É certo que os adicionais decorrentes do labor dependem da efetiva exposição para o seu pagamento, mas vale dizer que não cabe a uma normativa de hierarquia inferior restringir direitos, sendo totalmente ilegal a vedação se a condição prevista em lei para o pagamento da verba se mantiver ativa.

Cabe alertar aos servidores que sempre exerceram atividades em condições especiais, que a suspensão do pagamento dos adicionais, além da redução remuneratória, implicará na interrupção do requisito necessário para a aposentadoria especial, podendo haver prejuízos também neste aspecto.

Observam-se, ainda, exceções ao pagamento do adicional noturno, que somente poderá ser pago nos casos em que for possível comprovar o exercício de jornada noturna, desde que autorizada pela chefia imediata e considerada a necessidade da medida.

Assim, ao mesmo tempo em que o teletrabalho pode ser atrativo, pela maior flexibilidade de horários e de cumprimento das tarefas e pela eliminação do desperdício do tempo nos deslocamentos, também são várias as consequências negativas, tais como a redução remuneratória, o ônus da estrutura de energia elétrica, água, internet, telefonia, mobiliário, segurança de dados, material de escritório, entre outros insumos.

O acidente de trabalho e as moléstias profissionais serão mais difíceis de provar, cabendo ao servidor atentar para isso e formalizar, perante a chefia imediata, qualquer acontecimento que leve, a curto ou médio prazo, a prejudicar sua saúde.

As entidades sindicais também precisarão estar mais atentas aos servidores em teletrabalho, mantendo a proximidade para identificar e auxiliar em problemas ocultos pelo distanciamento físico, como, por exemplo, o assédio moral.

Nesta seara, inclusive, é fundamental lembrar que os servidores mais antigos terão mais dificuldades no manuseio dos modernos meios tecnológicos, inerentes ao trabalho remoto, podendo ser este um foco de discriminação, menosprezo e perseguições das chefias.

É importante que os órgãos públicos atentem para a necessidade de qualificação de seus servidores para o uso de softwares e equipamentos tecnológicos necessários à compreensão e execução adequada dos serviços, sob pena de haver prejuízos ao desempenho dos profissionais, em especial os mais velhos e não tão familiarizados com a tecnologia.

Encerrando essa análise resumida da normativa, se conclui pela especial necessidade de acompanhamento das regulamentações internas elaboradas quando da adesão ao programa de gestão, uma vez que há margem para lesão à direitos dos servidores públicos, sendo importante atentar, também, para a fixação das metas, que não poderão ser exorbitantes ao ponto de prejudicar a saúde física e mental dos servidores em teletrabalho.