

NOTA DAS ENTIDADES

DAS QUESTÕES DE ORDEM PRÁTICA E DOS PREJUÍZOS AOS SERVIÇOS PRESTADOS PELA UFSM DIANTE DA IN2

A Associação Dos Servidores Da Universidade Federal De Santa Maria (**ASSUFSM**), A Seção Sindical Dos Técnicos De Nível Superior Da UFSM (**ATENS**), a Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da UFSM (**CIS**) vem, por meio desta nota, manifestar-se em relação à Instrução Normativa 2/2018.

Até o momento, a comunidade acadêmica **DESCONHECE** a real aplicação e a forma de implementação da indigitada Instrução Normativa 2/2018. Salieta-se desde já, a aplicação da referida Norma, dentre outras coisas irá restringir o acesso da Comunidade a diversos espaços que passarão a ter seu atendimento severamente limitado, tanto para o usuário interno como externo da Instituição.

A mudança no controle de jornada proposta pela **PROGEP**, alterando a leitura mensal para leitura diária e cancelando o atendimento expandido de muitos setores, causará impactos negativos na prestação de serviços da UFSM. Considerando que o usuário final da instituição é o aluno, que ingressa com a expectativa de receber atendimento integral no ensino, pesquisa e extensão, é necessário pontuar que

a) se muitos estudantes passam mais de 8 horas na instituição, envolvidos em atividades de ensino, pesquisa e extensão, e suas demandas (e sua disponibilidade para buscar assistência nos setores competentes) não principiam exclusivamente a partir das 8h e, tampouco, cessam às 17h. Logo, não faz sentido o engessamento da jornada de

trabalho de servidores com atendimento direto ao aluno (coordenação de curso de graduação e pós-graduação, laboratório, etc), conforme proposto pela IN2, pois cada setor atende a um tipo específico de atividade e pode se adaptar conforme a demanda. Atualmente os setores se ajustam às necessidades locais em comum acordo entre chefia e TAEs, conciliando o atendimento eficiente e o bem-estar do trabalhador. Até o momento, NÃO HÁ INDÍCIOS de que a flexibilidade no cumprimento da jornada de trabalho (nas jornadas de 8h ou 6h), com leitura mensal comprometa a qualidade do serviço prestado ao usuário;

b) se os TAEs que efetivamente atendem aos alunos nas secretarias de cursos, acompanhando integralmente a vida acadêmica de cada um dos discentes durante quatro, cinco, seis anos estão dispostos a cumprir sua jornada de trabalho de acordo com a demanda apresentada pelos estudantes, extrapolando os horários a serem fixados através da IN2;

c) se os TAEs que efetivamente atendem aos alunos em laboratórios – preparando experimentos, realizando a manutenção no término das atividades e auxiliando discentes e docentes durante as aulas – estão dispostos a cumprir sua jornada de trabalho de acordo com o imprescindível para garantir qualidade e segurança nos procedimentos, extrapolando os horários a serem fixados através da IN2;

d) se os TAEs que atuam em secretarias departamentais, atendendo docentes, auxiliando na organização de infraestrutura e controle patrimonial, secretariando concursos públicos e seleções para professor substituto estão dispostos a cumprir sua jornada de trabalho de acordo com a demanda apresentada em cada conjuntura, extrapolando os horários a serem fixados através da IN2;

e) se os TAEs que atuam em secretarias de pós-graduação, atendendo discentes e docentes envolvidos obrigatoriamente em pesquisa e extensão, participando dos processos de seleção, defesas, coleta na Plataforma Sucupira, etc. – de acordo com as rigorosas exigências

da CAPES –, estão dispostos a cumprir sua jornada de trabalho visando atender aos prazos, extrapolando os horários a serem fixados através da IN2;

f) se os docentes realizam atividades de gestão, ensino, pesquisa e extensão em horários diversos – devido à participação em bancas, eventos, coordenação de grupos de pesquisa – que extrapolam o horário previsto pelo encargo didático em sala de aula, levando-os a procurar atendimento nos departamentos e laboratórios em horários alternativos;

g) logo, os setores da administração interna da UFSM, com atendimento majoritariamente voltado a servidores (Direções de unidades de ensino, PRA, PROGEP, DAG, CQVS etc.) devem realizar expediente expandido, a fim de atender com presteza e qualidade as demandas apresentadas por este público tão diversificado como é o de uma instituição de ensino superior do porte da UFSM, com 28.077 alunos, 269 cursos, 2.071 docentes, 2.739 Técnicos Administrativos em Educação. Salienta-se que todos os processos de flexibilização aprovados até o momento, foram analisados pela legislação vigente (DECRETO Nº 4.836, de 9 de setembro de 2003) e, até o momento, não houve publicação que anulasse seus feitos, uma vez que uma Instrução Normativa não pode suspender o referido decreto;

Outrossim, é necessário que a interpretação legal da IN2 mantenha o mesmo conceito desde o início até o final do documento analisado. Desde o preâmbulo até o final a terminologia “órgão e entidade/órgão ou entidade” é substituto perfeito para a UFSM, entidade integrante do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC. Em nenhum momento, no entanto, é estabelecido um conceito que permita o uso da terminologia “órgão e entidade/órgão ou entidade” para ser interpretado como Unidade Administrativa, Setor, Secção, Sucursal, Centro, Repartição, ou outra divisão interna da entidade.

Relativamente ao cancelamento do atendimento expandido com flexibilização da jornada de trabalho, deve-se observar que, sendo “órgão e entidade/órgão ou entidade” sinônimo para UFSM, a presente Instrução Normativa define que a Universidade Federal de Santa Maria PRESTA ATENDIMENTO AO PÚBLICO, tendo em vista não integrar a relação do parágrafo único do Art. 18. O conceito de “público” é apontado como o “o serviço prestado diretamente ao cidadão que exijam atividades contínuas em regime de escalas ou turnos, em período igual ou superior a doze horas ininterruptas”. Considerando-se cidadão “Indivíduo no gozo dos direitos civis e políticos de um estado livre” todos os indivíduos que recorrem a algum dos serviços desempenhados pelas diversas estruturas que compõem a Universidade Federal de Santa Maria compõem aquilo que a Instrução Normativa 2/2018 considera como público (alunos, servidores, comunidade, fornecedores, servidores de outros órgãos públicos, etc.). Logo, a revogação das portarias de autorização da jornada flexibilizada, neste momento, representa SOMENTE o interesse do gestor, não havendo exigência na referida instrução normativa para tal ato.

Ao considerar que a denominação “órgão e entidade/órgão ou entidade” refere-se à UFSM e não aos seus setores, a IN2 destaca que o horário dos órgãos ou entidades deverá ser fixado pelos DIRIGENTES MÁXIMOS (Art.3) e que a contagem da jornada de trabalho somente ocorrerá a partir do início do horário de funcionamento do órgão/entidade (Art.4). Logo, observa-se que a IN2 não delimita horário de funcionamento para as unidades/subunidades, tampouco sugere que a jornada de trabalho dos servidores TAEs se limite rigidamente ao horário estipulado pela chefia imediata. Compreende-se, assim, que a Instrução Normativa 2/2018 não determina as regras propostas pela PROGEP quanto à delimitação de horário.

Até o presente momento as chefias desconhecem que a aplicação das novas regras implantadas pela PROGEP aumentará absurdamente as demandas burocráticas apresentadas pelos servidores TAEs sob sua supervisão. Ao propor o controle de frequência diário e não

apenas mensal, pressupõe-se que os chefes estejam presentes no setor diariamente e acessem o sistema de controle do ponto dos seus subordinados também diariamente. No entanto, A REALIDADE NAS UNIDADES DE ENSINO NÃO É ESSA, principalmente quando o cargo de chefia é exercido por docentes. Não estando sujeitos a controle de eletrônico biométrico de frequência, muitos docentes em cargo administrativo não comparecem ao setor assiduamente. Além disso, até mesmo os docentes assíduos possuem compromissos diversos na instituição, com atividades de ensino, pesquisa, extensão, participação em colegiados, conselhos, comissões e viagens a trabalho etc. Diante da oscilação na frequência da chefia, muitos TAEs não terão condições de reportar os problemas com sua jornada de trabalho no prazo postulado pela PROGEP. Certamente, muitos TAEs não conseguirão informar antecipadamente sobre ausências, atrasos ou saídas antecipadas MESMO COM JUSTIFICATIVA e serão penalizados injustamente com desconto na sua remuneração. De modo similar, o comprometimento com o usuário final e/ou engajamento do servidor muitas vezes não é observado pela chefia, que desconhece que muitas demandas ocorrem fora do horário previsto e até mesmo fora do setor. Logo, alguns chefes têm condições de controlar a carga horária cumprida, mas não tem condições de mensurar a produtividade do servidor e a qualidade do serviço prestado. Vislumbra-se também que, se implantada as regras previstas, possivelmente muitos TAEs terão problemas de diálogo com a chefia, que atenderá as demandas do servidor conforme sua disponibilidade de tempo e sua conveniência, dando margem para ações de assédio moral, principalmente contra TAEs em estágio probatório, TAEs estudantes e TAEs portadores de doenças crônicas.

Segundo a resolução do TCU nº 187, citada no Plano de Desenvolvimento 2016-2026 da UFSM,

a gestão de pessoas pode ser entendida como um conjunto de práticas gerenciais e institucionais que visam a estimular o desenvolvimento de competências, a melhoria do desempenho, a motivação e o comprometimento dos servidores com a instituição, bem como a favorecer o alcance dos

resultados
institucionais.(<http://pdi.ufsm.br/images/DocPDI/00-DocumentoPDI-TextoBaseCONSU.pdf>)

Para tanto, o gestor deve demonstrar sensibilidade na percepção das características específicas da organização, compreendendo as particularidades de cada setor e as características dos seus colaboradores. A fim de promover o engajamento e despertar no agente público o sentimento de pertencimento à organização, é imperativo incentivar sua qualificação e confiar-lhe autonomia no desenvolvimento das suas atividades de acordo com a demanda do setor, a expectativa do usuário final e a orientação da chefia imediata.

Segundo Marizaura Reis de Souza Camões, Coordenadora-Geral de Pesquisa da ENAP, o Relatório do Banco Mundial (World Bank, 2015) indica, a partir de evidências e estudos, que há diversos aspectos não remuneratórios que afetam o desempenho do agente público:

os estudos demonstram que as diferenças individuais devem ser consideradas. Modelos de gestão flexíveis que permitam extrair o melhor desempenho de cada indivíduo conforme suas características e necessidades individuais tendem a ser mais promissores e gerar melhores resultados. (CAMÕES, 2017) (http://consad.org.br/wp-content/uploads/2017/05/Painel-02_01.pdf)

A falta de reconhecimento do servidor no desenvolvimento das suas tarefas e das ações realizadas “pelo amor à camiseta” fragiliza o comprometimento organizacional, contrariando inclusive as proposições apontadas no PDI-UFSM. Ao cercear ainda mais a modesta flexibilidade que os TAEs possuem atualmente no cumprimento das suas atribuições e da sua jornada de trabalho, vislumbra-se o impacto negativo no sentimento de satisfação no trabalho e na realização pessoal, causando consequências negativas na saúde emocional e física do trabalhador.

Atualmente a assiduidade dos TAEs da UFSM já é monitorada através do Sistema Eletrônico de Controle da Jornada de Trabalho, consolidado e aprovado pelas instâncias pertinentes, conforme

RESOLUÇÃO N. 005/2012. Recentemente, a universidade adotou o registro BIOMÉTRICO, possibilitando ainda mais transparência no controle de frequência. Além disso, a atuação do servidor TAE é examinada através da Avaliação de Desempenho anual, dando subsídios para promover a melhoria no desempenho dos servidores. Conforme exposto pela PROGEP-UFSM:

A Avaliação de Desempenho consiste no processo de mensuração e acompanhamento do servidor técnico-administrativo no exercício do seu cargo, possibilitando o desencadeamento de ações que permitam o desenvolvimento e/ou aprimoramento das competências necessárias ao bom desempenho de suas funções.
(<https://www.ufsm.br/pro-reitorias/progep/servicos/avaliacao-de-desempenho/>)

Ressalta-se que o resultado da Avaliação de Desempenho de 2018, publicado no dia 30 de novembro, aponta para avaliações positivas em todas as Unidades/Subunidades da UFSM. Assim, questionamos a implantação da IN2 pela Gestão/UFSM, pois a categoria já está submetida a criterioso acompanhamento. Da mesma forma, a categoria questiona a rapidez com que a PROGEP pretende concretizar a alteração proposta, sem realizar estudos preliminares sobre os impactos da implantação nos resultados institucionais. Compreende-se que a Instrução Normativa 2/2018 foi expedida visando nortear as instituições que ainda não possuem controle eletrônico de frequência, não se aplicando à UFSM, que foi, inclusive, precursora na instalação de ponto eletrônico, demonstrando o pioneirismo da UFSM na imposição de ônus aos servidores TAEs.

Em relação à falta de planejamento na implementação da IN2, merece destaque a particularidade do Hospital Universitário de Santa Maria. Os servidores TAEs desta unidade serão duplamente penalizados com a rigidez proposta ao registro de frequência: além de não possuírem 15 minutos de tolerância (mesmo em acordo com a chefia e com o colega de revezamento de plantão), será desconsiderado o tempo excedente à jornada de 6 horas. Ora, devido à particularidade do atendimento realizado em contato com os pacientes (enfermeiro, auxiliar de enfermagem etc.), eventualmente os servidores extrapolam o horário fixado,

pois o atendimento ao paciente adoentado deve ser concluído mesmo depois do término da sua jornada. É inaceitável que estes servidores não tenham direito de gozar as horas excedidas em virtude de atendimento ao usuário. A imposição dessas novas regras poderá colocar em risco a saúde do paciente e, com o tempo, do próprio servidor, enquanto responsável por demandas que não são consideradas efetivamente como “trabalho”. De forma similar, serão afetados os servidores TAEs do Hospital Veterinário, pois a maioria das suas atividades não podem ser descontinuadas a seu critério.

De forma igualmente penalizante, o novo cálculo de compensação de carga horária de servidores com flexibilização possivelmente afetará sua produtividade e qualidade de vida. Por exemplo, para compensar 20 minutos de atraso/saída antecipada (mesmo em acordo com a chefia e com o colega de revezamento de plantão) o servidor TAE terá que fazer uma jornada de trabalho de 8h20 com acréscimo de hora de intervalo. Sem maleabilidade no cumprimento de sua jornada de trabalho, o servidor estará sempre se sentindo pressionado, tanto no início da jornada quanto no término: o início da jornada pode ser comprometido pelas condições de deslocamento até a UFSM e o término será comprometido quando ocorrer demanda próximo ao horário do término de expediente - pois o excedente nunca será contabilizado.

O limite de utilização de 44 (quarenta e quatro) horas anuais (e 33h e 22h) para o comparecimento a consultas médicas, odontológicas e para a realização de exames é arbitrária e autoritária. Certamente servidores TAEs portadores de doenças crônicas que realizem tratamento periódico serão duramente penalizados, tendo em vista a necessidade de compensação do horário excedente, sob o risco de perder parte da sua remuneração em decorrência de tratamento de saúde. Novamente a gestão desconsidera o planejamento, pois não prevê que, se houver precarização do tratamento de saúde do servidor, seguido do agravamento no quadro, possivelmente ele entrará em Licença para Tratamento de Saúde, se ausentando do setor por mais tempo,

comprometendo a qualidade do serviço. Apesar de a limitação imposta parecer razoável à primeira vista, deve-se considerar que os servidores que possuem algum dependente legal acometido de doença crônica também serão duramente prejudicados e penalizados quando não possuírem meios de compensar as horas excedentes. A norma perde também a razoabilidade ao desconsiderar que os servidores usarão parte deste limite no deslocamento e na espera do atendimento propriamente dito, pois fica refém da agenda do profissional de saúde. Logo, é possível que servidores portadores de doenças crônicas – ou de seus dependentes legais – sintam-se lesados pela limitação imposta, caso as tratativas com as chefias imediatas sejam infrutíferas, o que poderá dar motivo a eventual demanda judicial.

De forma similar, a obrigatoriedade da apresentação do atestado até o dia útil subsequente não apresenta razoabilidade, tendo em vista que é perfeitamente possível que ocorra situações que impeçam a apresentação imediata: problemas de acesso ao sistema do ponto no dia subsequente, necessidade de viagem a trabalho ou prestação de serviço fora da instituição no dia seguinte, esquecimento por parte do servidor, ocorrência de falta (justificada ou injustificada) ou início de um período de férias no dia posterior ao evento, dentre tantas outras situações atípicas que possam ocorrer em um universo de mais de dois mil servidores Técnico-administrativos em educação. Em qualquer circunstância não é razoável que o atestado perca a legitimidade diante da instituição que preza pelo bem-estar do trabalhador.

Outro ponto que chama atenção é a impossibilidade de abonar horas em atividades fora do setor de lotação, o que inviabilizará as contribuições dos servidores TAEs na pesquisa e extensão desenvolvida na instituição, bem como a formação continuada. O Art. 10 aponta que as ausências justificadas estarão aptas a compensação, conforme regras estabelecidas. No entanto, o Art. 11 aponta que “as faltas injustificadas não poderão ser compensadas e deverão ser lançadas como falta no controle eletrônico de frequência”. Cabe agora compreender qual o critério a ser

utilizado na análise das justificativas e quem será responsável por esta avaliação. O que será considerado como “justificativa”? A participação em uma palestra? A participação em uma atividade de extensão promovida pela instituição? A participação em alguma disciplina como Aluno Especial? Problemas no deslocamento? Subentende-se que a análise ocorrerá em juízo discricionário de conveniência e oportunidade da chefia imediata, podendo ocorrer tratamento desigual entre os servidores gerando conflitos, insatisfação por parte dos servidores prejudicados, comprometimento do bem-estar no trabalho e, em consequência, queda no rendimento do servidor e até mesmo enfermidades.

É importante salientar que a atual “maleabilidade” que os TAEs possuem no cumprimento da jornada de trabalho mensal, de forma geral, contempla os servidores que possuem um bom diálogo com a chefia imediata, e dá mais segurança àqueles que, porventura, estejam subordinados a um chefe assediante. Com a leitura DIÁRIA, ambos os casos estarão sujeitos a penalidades. Estes sofrerão pressão diária devido à falta de flexibilidade e aqueles sofrerão penalidades caso a chefia não seja assídua, como já ressaltado anteriormente.

De acordo com o Plano de Desenvolvimento 2016-2026 da UFSM, a Flexibilidade é uma das diretrizes para a política de gestão de pessoas com foco na qualidade de serviço prestado pela instituição:

Flexibilidade: deve-se buscar, dentro dos limites legais, a adaptação das pessoas à diversidade da organização, bem como a flexibilização das atribuições dos técnico-administrativos para ampliar a sua possibilidade de atuação nas atividades-fim da Universidade e evitar o engessamento de processos institucionais.
<http://pdi.ufsm.br/images/DocPDI/00-DocumentoPDI-TextoBaseCONSU.pdf>

Logo, percebe-se que essa diretriz será fortemente afetada com o engessamento no cumprimento da jornada de trabalho com leitura DIÁRIA, pois a limitação inviabiliza a atuação dos servidores TAEs nas atividades-fim da Universidade.

Neste ponto é pertinente observar que a Instrução Normativa 2/2018 traz também uma série de restrições ao servidor estudante, principalmente no que se refere à leitura diária em detrimento da leitura mensal, pois ficará impedido de compensar faltas excepcionais em decorrência das atividades de formação. De forma semelhante, o Art. 33 impõe que “a compensação de horário do servidor estudante não deverá ultrapassar mais do que duas horas além de sua jornada regular diária”. Essa limitação prejudicará a compensação de ausências, atrasos e saídas antecipadas se o servidor estudante não possuir condições de fracionar a compensação durante a semana, tendo que compensar de forma concentrada, com autorização da chefia. É oportuno ressaltar que a implementação da Instrução Normativa 2/2018 pela UFSM restringirá o acesso dos Técnico-Administrativos em Educação aos serviços prestados pela própria instituição na qual trabalha, dedicando parte de sua vida.

Ainda em relação a carga horária máxima diária permitida, conforme proposto pela PROGEP, tem-se a seguinte informação: será desconsiderada carga horária sem intervalo superior a 6 horas e carga horária diária superior a 10 horas, limitando a duas horas o serviço prestado além da jornada prevista. Ora, como conciliar esses limites com o desenvolvimento de atividades com prazos definidos, não raramente impossíveis de serem cumpridos, sem comprometer a qualidade? Podemos citar como exemplo a realização de Concurso Docente para Professor da Carreira do Magistério Superior, Seleção Pública para Professor Substituto e Concurso para promoção para a Classe E, que é majoritariamente secretariado por servidores TAEs. Estes são responsáveis por parte dos certames relativos à carreira do magistério superior em todas as suas fases e procedimentos, com foco na perfeição do processo e segurança jurídica dos candidatos, da banca examinadora e dos próprios TAEs (considerando a possibilidade de ação regressiva contra o servidor em caso de danos a terceiros- Art. 122 da Lei 8112/90). Normalmente os secretários departamentais são responsáveis pelo início, planejamento, organização, logística, execução e encerramento dos ritos específicos exigidos pelo

arcabouço vigente (atas, planilhas, listas de presença, provas, logística de viagem, hospedagem e alimentação, pagamento de diárias, etc.). Ora, como conciliar essa demanda concentrada em um curto espaço de tempo com os limites impostos pela nova norma? A correta execução dos procedimentos concernentes aos processos é de interesse do servidor TAEs, da subunidade e da instituição. Logo, é justo que o servidor possa desempenhar suas atribuições conforme a demanda, garantido qualidade no processo, mas ciente que poderá usufruir da carga horária excedente quando lhe aprouver.

Atualmente há uma série de problemas na infraestrutura oferecida para o controle de frequência, pois frequentemente ocorrem problemas nos equipamentos e no sistema. Além disso, muitos setores não possuem acesso ao equipamento quando está a serviço fora do setor de lotação.

Finalmente, cabe questionar a legitimidade de uma Instrução normativa que (em seu Art. 36) viola o direito constitucional à liberdade de associação, já que, de algum modo, impõe ônus indevido àqueles que desejam se reunir com essa finalidade. Além de amoral, o Art. 36 da Instrução Normativa 2/2018 infringe o art. 37, VI (“é garantido ao servidor público civil o direito à livre associação sindical”) e o art. 5º, XVII (“é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar”), ambos da Constituição da República. A exigência de qualquer compensação das horas não trabalhadas por participação em atividades desse fito enfraquecerá o movimento sindical dos Técnico-Administrativos em Educação da UFSM, essencial para manter o diálogo da categoria com a gestão, para a participação de fóruns oficiais chamados pela instituição. Tradicionalmente, a ASSUFISM é parceira da direção da UFSM na luta pela Educação, e em pautas locais, como, por exemplo, ao levar à gestão as denúncias sobre Assédio Sexual, que reforçaram a necessidade de criação de uma política de igualdade de gênero na UFSM.

Dito isso, e em total consonância com o requerimento

administrativo que ora se apresenta, impõe-se a UFSM à abstenção quanto aplicação da Instrução Normativa 02/2018 no âmbito da mesma, dado as alegações fáticas apontadas acima, que corroboram a argumentação jurídica que formalmente se apresenta.

Santa Maria, 04 de dezembro de 2018.

Representação da ASSUFISM

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized initial 'C' followed by a horizontal line and a vertical stroke.

Representação da ATENS

Representação da CIS