

# Programa de Gestão Teletrabalho



Instrução  
Normativa 65,  
de 30 de julho  
de 2020



---

A Instrução Normativa do Ministério da Economia define teletrabalho como “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”.



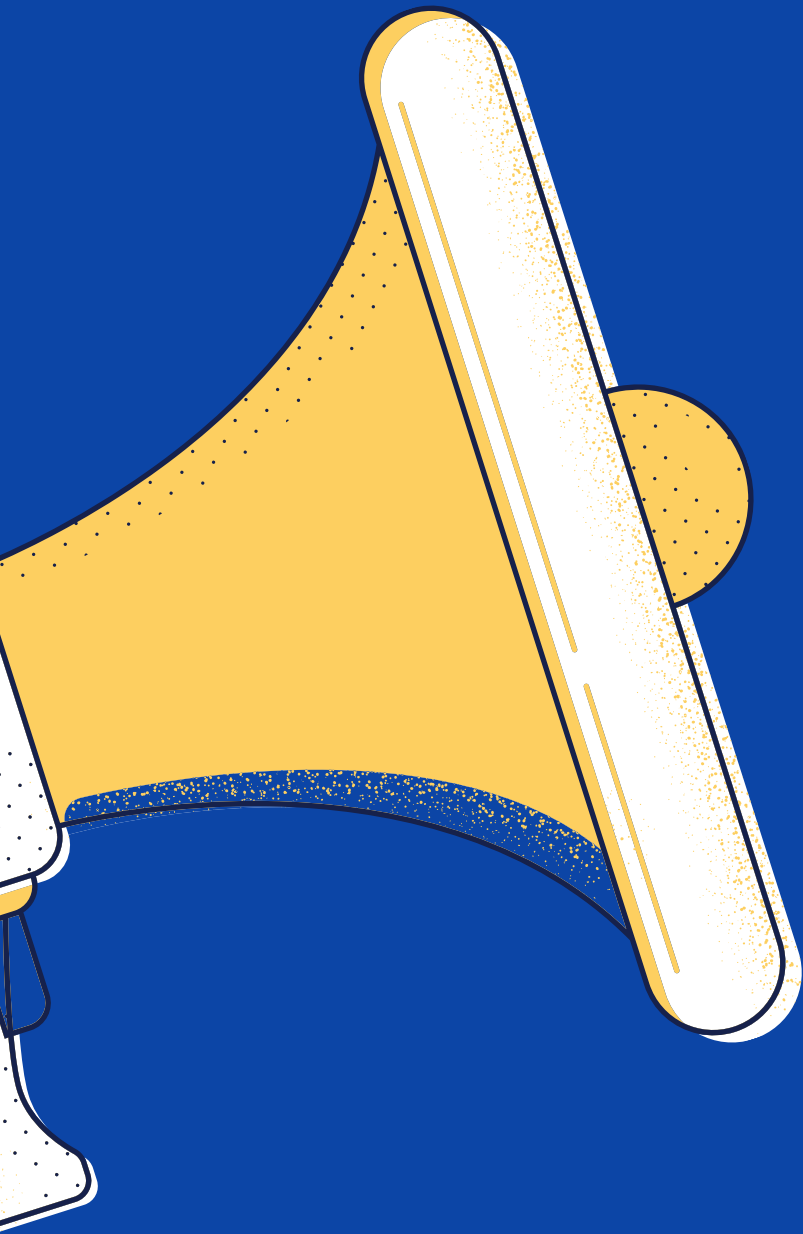
# Modalidades do Programa de Gestão:



Presencial



Teletrabalho - poder ser realizado em regime integral ou parcial



# ATENÇÃO!

---

As instituições não são obrigadas a aderirem, podendo tal escolha ser debatida entre a Gestão e seus servidores. No âmbito da UFCSPA, a questão será discutida com a comunidade acadêmica com o intuito de verificar se a adesão interessa à Universidade



# MODELO DE IMPLEMENTAÇÃO



# Universidade



Autoridade - verifica o interesse na adesão



Consulta à comunidade acadêmica



Estabelece norma de procedimentos gerais



Divulga os critérios para adesão do programa



Seleciona os participantes



Acompanha a execução do programa

# Participante



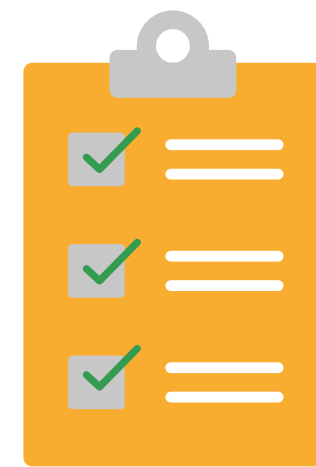
Participante



Assina o plano de trabalho



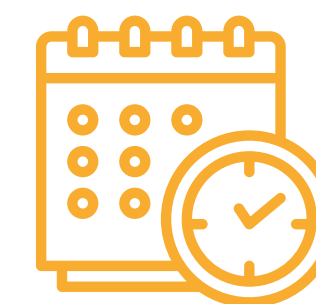
Assina o termo de ciência e responsabilidade



Executa as atividades



Metas estipuladas



Cronograma estabelecido

# Transparência

Universidade



Plano de trabalho



Relação de  
participantes



Avaliação  
das entregas

Publicação de dados  
no portal



Transparência



Informações  
estatísticas



Divulgação dos  
resultados  
por unidade



Atualização  
semanal

# COMO O SERVIDOR PODE PARTICIPAR DO TELETRABALHO

---

De acordo com o artigo 10, da IN 65, o dirigente máximo deverá editar ato normativo que estabeleça os procedimentos gerais de como será instituído o Programa de Gestão na universidade, ato este que definirá os fluxos e competências para autorização do teletrabalho, sendo sua aprovação feita no Conselho Universitário.

## **Conforme Art. 2º, QUEM PODE ADERIR**

- I - servidores públicos ocupantes de cargo efetivo;
- II - servidores públicos ocupantes de cargo em comissão, declarado em lei de livre nomeação e exoneração;
- III - empregados públicos regidos pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, em exercício na unidade; e
- IV - contratados temporários regidos pela Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993.

## **Conforme o Art. 5º, § 2º, O TELETRABALHO NÃO PODERÁ**

- I - abranger atividades cuja natureza exija a presença física do participante na unidade ou que sejam desenvolvidas por meio de trabalho externo; e
- II - reduzir a capacidade de atendimento de setores que atendam ao público interno e externo.



# GRUPO DE TRABALHO - GT

---

Em 27 de maio de 2021 foi designado pela Reitora da UFCSPA Grupo de Trabalho responsável pela análise da Instrução Normativa nº 65/2020 a fim de avaliar seus benefícios, impactos, limitações e métodos de aplicação no âmbito da UFCSPA.

## ESTUDOS

O GT se reuniu entre os meses de junho a agosto e estudou normativas expedidas por órgãos públicos que já possuem discussões maduras sobre o tema ou que já estabeleceram a modalidade de teletrabalho. No cenário das Instituições de Ensino Federal foram analisados os estudos do IF do Sul de Minas, IF de São Paulo, da UnB pioneiros na temática, ao lado da UFRN.

## PROPOSTA

Projeto-piloto: Reitoria e unidades das áreas-meio - PROAD, PROPLAN, PROGESP incluindo ainda Procuradoria Federal junto à UFCSPA e Auditoria Interna.

# SISTEMAS OPERACIONAIS

Art. 26. O órgão que pretenda implementar o programa de gestão deverá utilizar sistema informatizado apropriado como ferramenta de apoio tecnológico para acompanhamento e controle do cumprimento de metas e alcance de resultados.

## AVALIAÇÃO DOS SISTEMAS OPERACIONAIS PARA O PROGRAMA DE GESTÃO

Os sistemas disponibilizados pelo órgão central do SIPEC são:

- Superintendência de Seguros Privados (Susep)
- Controladoria-Geral da União (CGU)



CONTEÚDO	CGU - MMA	SUSEP
Tabela de Atividade	✓	✓
Plano de Trabalho	✓	✓
Processo Seletivo		✓
Envio de Dados	✓	✓
Manual completo		✓
inclusão de novas atividades		✓
Formatação democrática e flexível		✓



# ANÁLISE SWOT - IN 65

## ORGANIZACIONAL



### FORÇAS

- Promoção da cultura orientada a resultados
- Economicidade de recursos e insumos
- Reuniões e treinamentos realizados virtualmente
- Diminuição no número de pedidos de redistribuição e movimentação/remoção
- Melhor qualidade de vida dos servidores
- A experiência do trabalho remoto devido ao contexto da pandemia da COVID-19

### FRAQUEZAS

- Dificuldade na definição das atividades
- Dificuldade de avaliação das entregas
- Insuficiente expertise para realizar a avaliação da equipe por parte dos gestores
- Necessidade de reforço da cultura de planejamento nas diversas unidades
- Falta de informações sobre os sistemas e a Interface de Programação de Aplicativos

### OPORTUNIDADES

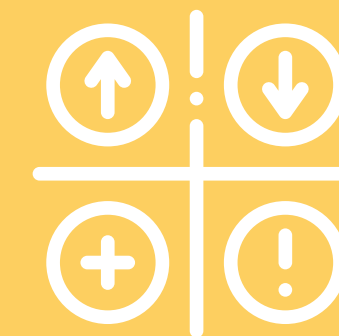
- Contenção da propagação de doenças por contato.
- Sustentabilidade ambiental.

### AMEAÇAS

- Mudanças na legislação.
- Possíveis falhas em relação à segurança da informação de dados institucionais.

# ANÁLISE SWOT - IN 65

SERVIDOR



## FORÇAS

- Melhoria na qualidade de vida dos servidores devido ao maior contato com familiares
- Redução da necessidade de deslocamento
- Ampliação da possibilidade de horários de trabalho aos servidores com dificuldade de deslocamento
- Melhoria na qualidade dos trabalhos produzidos
- Flexibilidade de horário de trabalho
- Menor gasto com alimentação
- Menos exposição à violência

## OPORTUNIDADES

- Contenção da propagação de doenças por contato.
- Sustentabilidade ambiental.

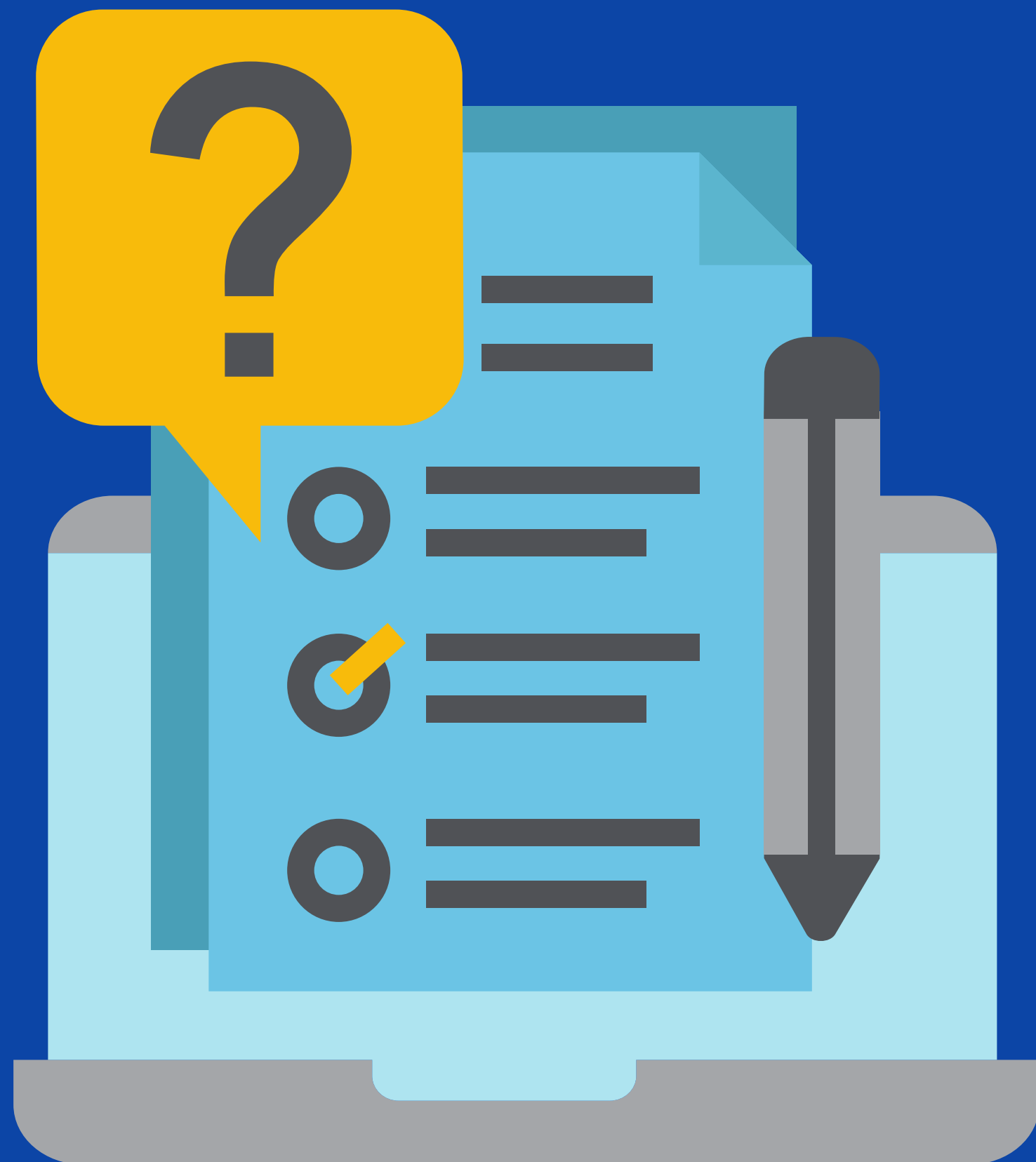
## FRAQUEZAS

- Servidor não dispor de todos os meios físicos, ergonômicos e tecnológicos necessários à execução das ações pactuadas no teletrabalho
- Distração com atividades domiciliares
- Conflito entre trabalho e vida familiar
- Isolamento social decorrente do distanciamento do trabalho presencial
- Dificuldades e falhas de comunicação com a chefia e a equipe durante o teletrabalho.

## AMEAÇAS

- Mudanças na legislação.
- Possíveis falhas em relação à segurança da informação de dados institucionais.

# LEVANTAMENTO DE DADOS - PESQUISA

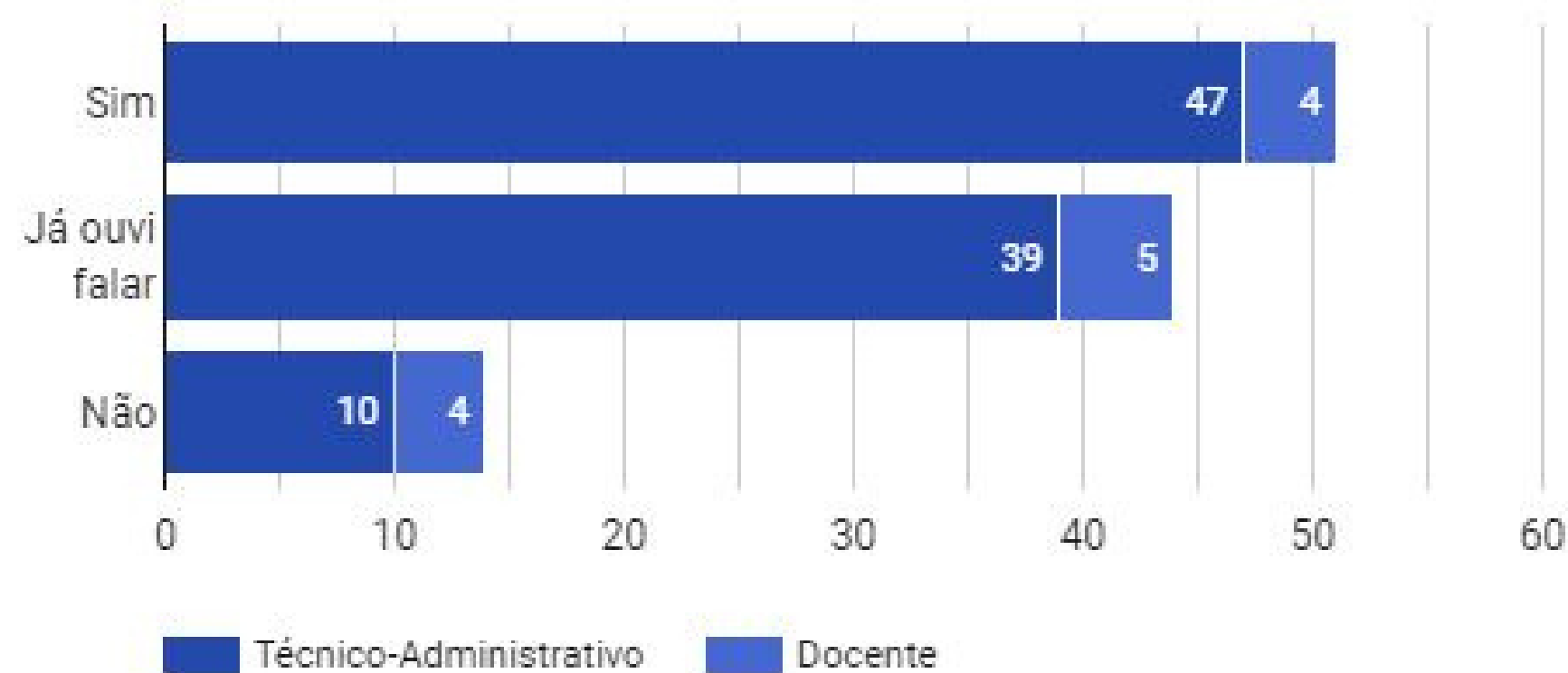


AVALIAÇÃO DAS ATIVIDADES EM TRABALHO REMOTO: SERVIDORES(AS) E COLABORADORES(AS), no período de 14/06/2021 a 25/06/2021, na qual restou evidenciado, entre outras informações: o grande interesse de servidores em realizarem teletrabalho e a necessidade de ampla discussão sobre o Programa de Gestão. A seguir, segue um trecho da pesquisa no que se refere à percepção em relação à IN ° 65/2020.

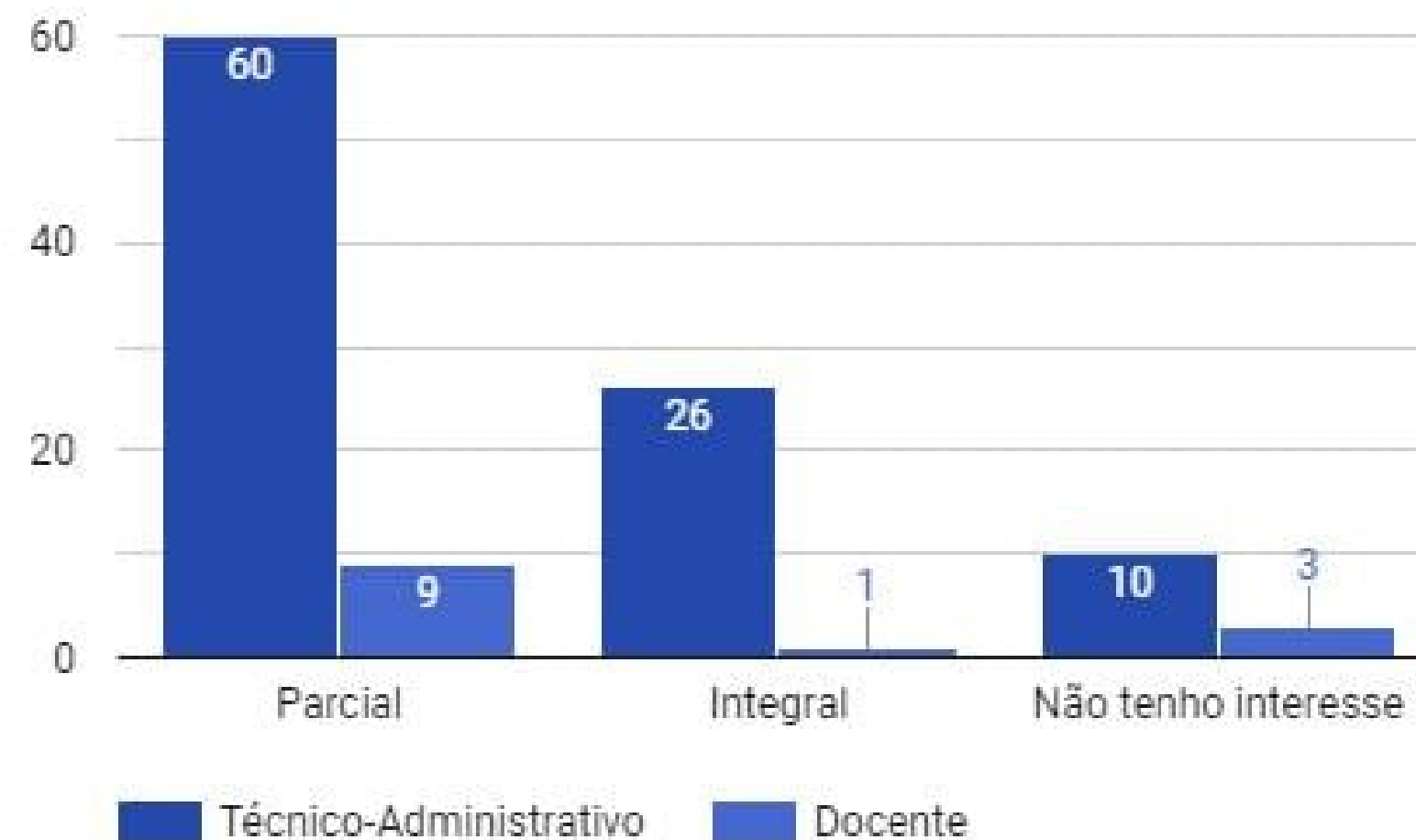
# RESPONDENTES

— 109

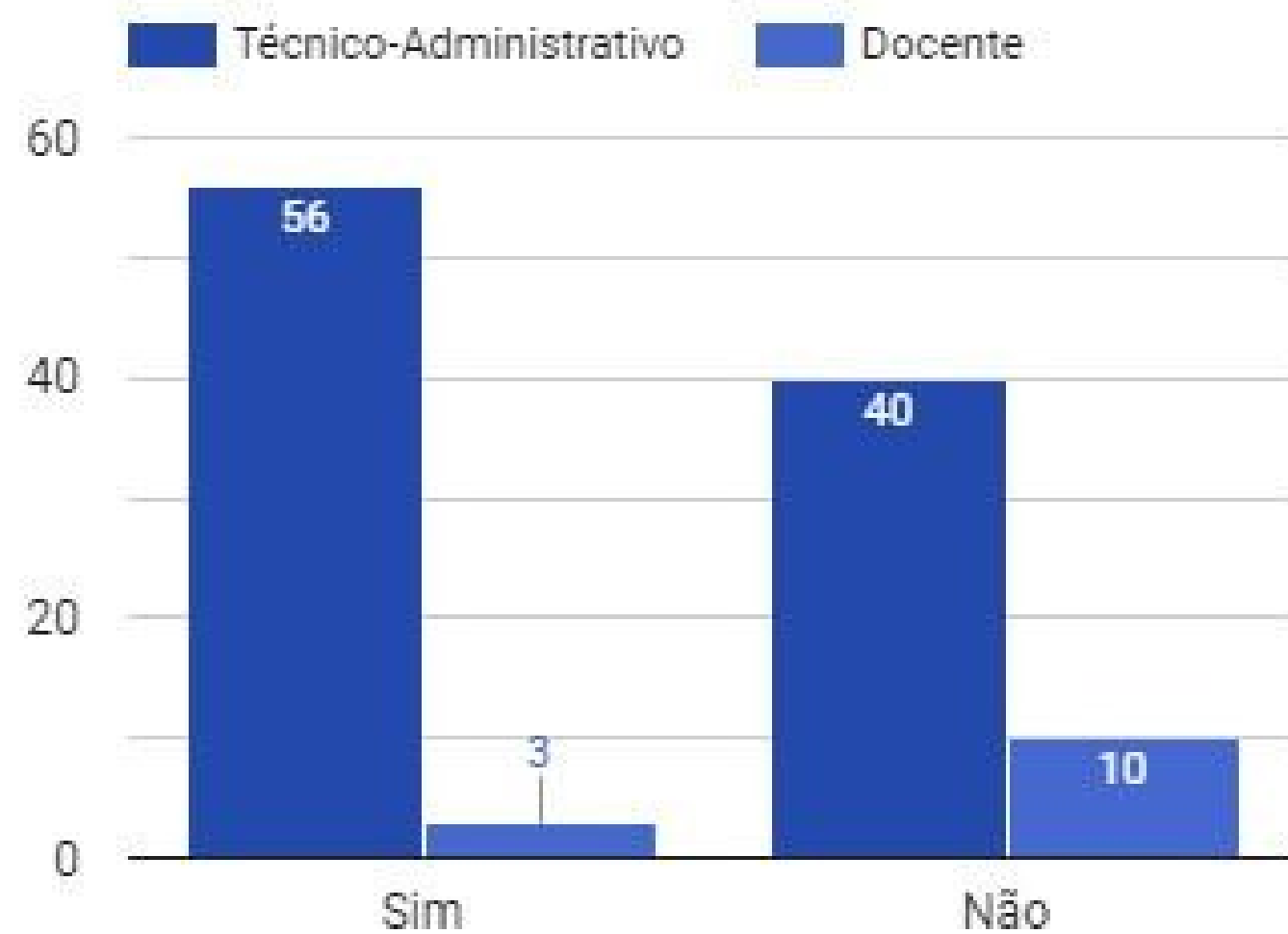
## Conhecimento sobre a IN 65



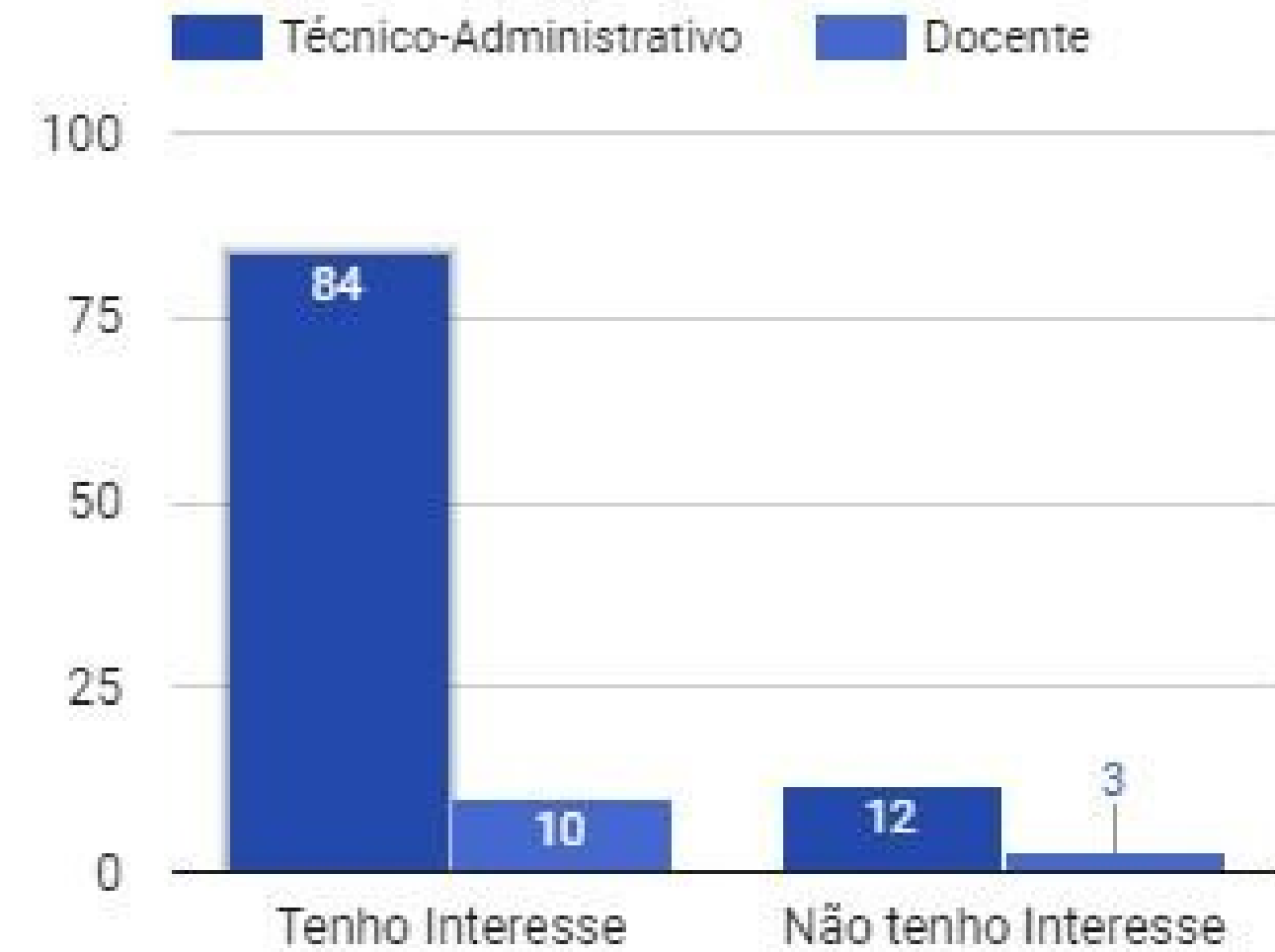
## Interesse na adesão



## Sabe que tem diferenças entre Atividades remotas e IN 65



## Interesse em aderir se as atividades estiverem contempladas



SE ADERIRMOS, COMO  
FICARÁ NA PRÁTICA

—



## Definições das metas a serem atingidas pelo servidor em teletrabalho.

As atividades e respectivas metas a serem acordadas em plano de trabalho serão definidas em conjunto pelo participante e respectiva chefia imediata, em conformidade com o estabelecido na norma de procedimentos gerais e na tabela de atividades.

## Avaliações do regime de teletrabalho.

As avaliações do teletrabalho são referentes as entregas pactuadas entre servidor e chefia e não substituem as avaliações feitas em equipe referente as avaliação de desempenho.

## Adesão voluntária pelo servidor.

Sim, a adesão ao teletrabalho é voluntária.

## Adesão ao teletrabalho, o servidor poderá voltar ao trabalho presencial.

Sim, o participante poderá ser desligado do programa de gestão dentro de algumas hipóteses relacionadas da IN 65.

## O servidor em teletrabalho terá direito à desconexão.

O servidor em teletrabalho não estará em regime de sobreaviso para toda e qualquer demanda, mas somente para demandas de urgência. O plano de trabalho conterá o horário de início e término da jornada, sendo importante que todos respeitem a política de etiqueta digital, respeitando o horário de atividades do servidor.

## Referente às despesas com internet, energia elétrica ou insumos para a execução do trabalho no teletrabalho.

O participante é responsável por manter a infraestrutura necessária para o exercício de suas atribuições, inclusive aquelas relacionadas à segurança da informação, quando executar o programa de gestão na modalidade teletrabalho.

Caso o servidor opte por participar do teletrabalho, ele deve observar todas as orientações, critérios e procedimentos determinados na Instrução Normativa nº 65, de 2020.

Compreendemos que esse ponto necessita de avanço junto ao Ministério da Economia, sendo que a Universidade estudará as possibilidades viáveis, conforme a legislação vigente, no que diz respeito a equipamentos

# A produtividade do servidor em teletrabalho

O plano de trabalho deverá prever o cronograma das entregas, que se referem às atividades desempenhadas e as respectivas metas, bem como sua aferição, que será realizada mediante análise fundamentada da chefia imediata quanto ao atingimento ou não das metas estipuladas

## Proporção das metas do mês subsequente no caso de produção excedente no mês de referência

Não é possível a proporcionalização das metas, considerando que a IN nº 65, de 2020, veda a realização de serviço extraordinário, bem como a adesão ao banco de horas. Além disso, a norma determina que as metas acordadas com o participante deverão ser compatíveis com a jornada de trabalho regular, devendo-se redefinir as metas, no interesse do serviço, quando surgirem demandas prioritárias.

Ou seja, ao perceber que alguma das metas pactuadas excede o número de horas pactuado, o servidor e chefia devem readequar o plano de trabalho.

## Participantes do Programa de Gestão perdem o direito ao auxílio-transporte e insalubridade

O participante do Programa de Gestão somente fará jus ao pagamento do auxílio transporte nos casos em que houver deslocamentos de sua residência para o local de trabalho e vice-versa. Ficam vedados o pagamento de adicional noturno e o pagamento de adicionais ocupacionais de insalubridade, periculosidade, irradiação ionizante e gratificação por atividades com Raios X ou substâncias radioativas, ou quaisquer outras relacionadas à atividade presencial para os participantes do Programa de Gestão em regime de teletrabalho.

## Regras de pagamento de indenizações e vantagens dos participantes do programa de gestão

A Instrução Normativa nº65/2020 veda o pagamento de indenizações e vantagens que são incompatíveis com a modalidade teletrabalho, seja pela ausência de controle de jornada, pelo não deslocamento da residência para os locais de trabalho ou a não exposição a agentes nocivos para a saúde.

# ÓRGÃOS QUE JÁ IMPLEMENTARAM:





# GRUPO DE TRABALHO

- Aline Brancher Sangalli – Coordenadora do INOVA
- Evelise Fraga de Souza Santos – Coordenadora de Desenvolvimento Institucional/PROPLAN
- Fernando Ricardo Gavron – Coordenador do Departamento de Administração com Pessoas
- Isadora Farias dos Santos – Secretária Executiva/PROGESP
- Jalles Matheus de Vargas – Analista de TI do Núcleo de Tecnologia da Informação/PROPLAN
- Karina Cunha Nascimento – Assessora Gabinete da Reitoria
- Adriano Prado Cavalheiro – colaborador na área da TI UFCSPA