



Baseada nas conclusões construídas coletivamente durante o Encontro de Formação para os Diretores, realizado no dia 22 de abril de 2022, e nas Assembleias Gerais da Categoria, ocorridas nos dias 24 e 26 de maio de 2022, o Sindicato Estadual dos Trabalhadores em Educação do Ensino Superior – SINTEST-RN defende que os seguintes princípios e medidas sejam adotados com vistas a minoração dos danos e perdas encetados pela implementação do Programa de Gestão e Desempenho:

1. Que a autonomia da UFRN seja respeitada, cabendo à instituição todas as decisões sobre a regulamentação, execução e controle do Programa de Gestão e Desempenho.
2. Que a modalidade presencial seja excluída do PGD.
3. Que a adesão dos servidores ao PGD seja voluntária, sendo garantido o desligamento do servidor participante do programa, mediante comunicação, observada antecedência mínima de dez dias.
4. Que o ponto eletrônico seja mantido como forma de controle da frequência para a modalidade teletrabalho em regime de execução parcial, preservando-se o banco de horas, quando da execução da atividade laboral dentro das dependências físicas da Universidade.

5. Que a implementação do PGD se dê através de experiência piloto de meio ciclo anual, com início imediato após a entrada em vigência da resolução interna, para fins de obtenção de dados sobre a exequibilidade e eficiência da proposta, a serem avaliados por uma comissão composta paritariamente por membros da gestão e servidores indicados pela Assembleia da Categoria. Isso inclui:

a) verificar se o POLARE e os sistemas informatizados existentes se mostraram aptos à parametrização das entregas e mensuração da produtividade, tendo em vista os impactos produzidos pelas métricas adotadas na qualidade de vida dos servidores e das servidoras;

b) averiguar os efeitos produzidos na saúde mental e nas relações interpessoais dos servidores participantes;

c) analisar as vantagens e as desvantagens gerenciais, administrativas, acadêmicas e financeiras geradas pelo PGD para os servidores e para a instituição, considerando a capacidade de aprimoramento ou interrupção dos serviços prestados;

d) examinar os efeitos do PGD no cumprimento das metas e objetivos institucionais, tendo como base o PDI;

6. Que a UFRN construa um plano de adequação capaz de garantir os padrões e os recursos para o cumprimento do disposto na Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, de modo a não transferir para os servidores participantes do PGD a responsabilidade institucional sobre a gestão da segurança da informação.

7. Que as atuais equipes de trabalho (servidores e chefias) sejam preservadas e instituídas como espaços prioritários de planejamento, avaliação e pactuação coletiva das atividades presenciais e remotas, devendo a elas competir, a partir da observância aos planos quadrienais de suas respectivas unidades, a definição das atividades, seus graus de complexidade, conversão em horas, formas de padronização e prazos de entrega.

8. Que as equipes sejam adequadamente acompanhadas por meio de uma política continuada de capacitação que ofereça apoio tecnológico, orientação técnica e treinamento aos servidores para realização dos trabalhos de forma remota e em plataformas virtuais, nos termos da Convenção 142 da OIT e art. 205 da Constituição Federal. Essa política deve ter como foco habilitar as equipes participantes a:

a) utilizar com efetividade e segurança os instrumentos de trabalho remoto e os módulos do sistema POLARE;

b) reconhecer e valorizar as diferentes aptidões pessoais e competências profissionais de seus membros durante o processo de elaboração dos planos gerenciais da unidade de localização e dos planos individuais de trabalho;

c) identificar dificuldades e oportunidades emergentes nos ambientes de trabalho que possam produzir melhorias nos fluxos de trabalho ou antecipar riscos à saúde dos servidores.

d) pactuar e guardar observância aos horários das jornadas de trabalho e aos meios de comunicação a serem adotados no funcionamento da unidade de localização.

9. Que a UFRN garanta às equipes, na introdução de novos métodos ou dispositivos tecnológicos que traga alterações sobre os modos operatórios dos servidores, períodos e procedimentos adequados de capacitação e adaptação, e as instrua, de maneira expressa, clara e objetiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças, físicas e mentais e acidentes de trabalho.

10. Que a instituição planeje e implemente campanhas, seminários e cursos de capacitação voltados a auxiliar os servidores participantes na adaptação dos ambientes laborais às normas ergonômicas, seja quanto às condições físicas ou cognitivas de trabalho (mobiliário e equipamentos de trabalho, postura física, conexão à rede, design das plataformas de trabalho online), quanto à organização do trabalho (o modo operatório, o conteúdo das tarefas, as exigências de tempo, ritmo da atividade), e quanto às relações interpessoais no ambiente de trabalho (formatação das reuniões, transmissão das tarefas a ser cumpridas, feedback dos trabalhos executados). Essas ações devem prover aos servidores o conhecimento técnico

necessário para a adequação das condições de trabalho às suas características psicofisiológicas próprias, de modo a proporcionar conforto, segurança, saúde e desempenho eficiente no trabalho.

11. Que a instituição empreenda uma política de prevenção e combate ao assédio moral centrada no trabalho baseado em entregas. Essa política deverá ter como objetivos:

a) promover um ambiente de trabalho saudável, sem discriminação e que favoreça a inclusão da diversidade;

b) consolidar uma cultura organizacional pautada por respeito mútuo, equidade de tratamento e garantia da dignidade;

c) fomentar campanhas e eventos sobre o tema, com ênfase na conceituação, na caracterização e nas consequências do assédio moral;

d) incentivar soluções pacificadoras para os problemas de relacionamento ocorridos no ambiente de trabalho, com vistas a evitar o surgimento de situações de conflito.

12. Que a instituição adote regras de etiqueta digital (netiqueta) para orientar as equipes participantes, com especificação de horários para atendimento virtual da demanda, assegurando os repousos legais e o direito à desconexão, bem como medidas que evitem a intimidação sistemática no ambiente de trabalho, seja verbal, moral, sexual, social, psicológica, físico, material e virtual, nos termos dos arts. 3º e 4º da Lei nº 13.185/2015 .

13. Que se adote na modalidade teletrabalho o regime híbrido, com, no mínimo, 10% da carga horária semanal dos servidores vinculados à equipes participantes alocada para que estejam presentes concomitantemente no setor de trabalho, visando garantir o planejamento e a avaliação como processos coletivos.

14. Que a elaboração das escalas e metas de trabalho leve em consideração as necessidades especiais da vida familiar dos servidores com dependentes sob seus cuidados, especialmente nutrízes, incluindo flexibilidade especial para trocas de horários e utilização das pausas (NR 17, Anexo II, 6.1.2.1).

15. Que as escalas e metas de trabalho sejam construídas e adaptadas em função das necessidades específicas dos servidores idosos e com deficiência ou mobilidade reduzida, de modo a garantir observância ao art. 26 da Lei nº 10.741/2003 e ao art. 34 da Lei nº 13.146/2015.

16. Que as jornadas de trabalho diária e semanal, balizadas pelos horários de trabalho cadastrados nos planos individuais, sejam respeitadas para a comunicação e solicitação de tarefas.

17. Que seja instaurado, para a modalidade teletrabalho, um banco de entregas com o propósito de inserção e acúmulo das atividades cumpridas pelos servidores participantes que excedam as metas previamente estabelecidas em seus planos individuais de trabalho.

18. Que se garanta o abatimento das metas estipuladas nos planos individuais de trabalho quando da ocorrência de indisponibilidades sistêmicas, interrupções no fornecimento de energia elétrica, quedas e oscilações na conexão à internet e outros fatores que fujam ao controle dos servidores participantes.

19. Que os adicionais ocupacionais de insalubridade, periculosidade, irradiação ionizante e gratificação por atividades com raios X ou substâncias radioativas sejam pagos de forma proporcional aos turnos em que os servidores participantes trabalharam presencialmente.

20. Que o pagamento do adicional noturno seja mantido para os participantes do PGD nos casos em que for comprovada a necessidade de prestação da atividade, ainda que de forma remota, em horário compreendido entre vinte e duas horas de um dia e cinco horas do dia seguinte.

21. Que o servidor não seja onerado com o custeio dos instrumentos de trabalho, devendo a unidade providenciar, mediante acautelamento, os equipamentos eletrônicos e o mobiliário necessários à execução segura e salubre das atividades remotas.

22. Que não haja a exigência de compensação para as faltas justificadas e entregas não efetuadas decorrentes de caso fortuito ou de força maior, de participação em atividades sindicais e de conselhos profissionais, e para as concessões previstas no Capítulo VI da Lei nº 8112/1990.

23. Que se amplie o tempo de compensação para as entregas não cumpridas até o segundo mês subsequente ao da ocorrência.

24. Que se remova do PGD a previsão de perda proporcional de remuneração pelo não cumprimento das entregas.