

Requerente: Diretoria do SINSSP

Assunto: Análise da Portaria PRES/INSS 1800/2024 e suas implicações para os servidores públicos federais.

Procederei à análise da temática acima indicada - a título opinativo e informativo, tendo como objetivo trazer os esclarecimentos jurídicos necessários sobre o assunto.

Relatório

A presente análise jurídica tem por objetivo examinar os impactos da Portaria PRES/INSS nº 1800, de 31 de dezembro de 2024, sobre os servidores públicos federais do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), em especial no que tange às possíveis divergências com a Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 28 de julho de 2023. A solicitação deste parecer foi feita com o intuito de verificar a possibilidade de ação para rebater pontos que possam ser considerados prejudiciais aos trabalhadores, principalmente em razão de medidas rigorosas e punitivas.

A Portaria PRES/INSS nº 1800/2024 introduziu uma série de mudanças significativas nas rotinas administrativas e nas condições de trabalho dos servidores do INSS. Entre essas mudanças, destacam-se nas novas diretrizes o impacto no atendimento ao público, modificações nos procedimentos de concessão de benefícios e ajustes nas metas de produtividade. Essas alterações têm gerado consideráveis preocupações entre os servidores, que alegam que as novas exigências podem comprometer não apenas a qualidade do atendimento prestado à população, mas também as condições de trabalho e saúde dos próprios funcionários.

A Portaria acima foi criada para atender a necessidade de adequação à IN Conjunta SEGES-SGPRT/MGI no. 52, que traz orientações gerais na perspectiva da reforma administrativa em curso pelo Governo Federal. Tais instruções complementam às determinações do Decreto 11.072 de 17/5/22, que estabeleceu diretrizes para a instituição e acompanhamento do PGD nos órgãos e entidades do poder executivo federal.

As regras impostas pela Portaria PRES/INSS no. 1800 de 31/12/24, sobretudo, em seus artigos 1º.(§1º), 13 (§1º), 19, 44 (I, §1º), 48 (§1º e 2º.) traz a previsão de desconto salarial e apuração disciplinar por não cumprimento de metas, a compulsoriedade na

participação do PGD e imposição de 30% da meta de produtividade para servidores em regime de teletrabalho, violam a Lei no. 8.112/90 e a Constituição Federal.

As divergências entre esses dois instrumentos normativos têm gerado incertezas e insatisfações entre os servidores do INSS. Em particular, há relatos de que as novas metas estabelecidas pela Portaria PRES/INSS nº 1800/2024 são excessivamente rigorosas e não levam em consideração as limitações operacionais e humanas enfrentadas pelos servidores.

Diante desse cenário, é imperativo analisar detalhadamente os pontos de conflito entre a Portaria PRES/INSS nº 1800/2024, a fim de proporcionar uma orientação jurídica fundamentada, este parecer buscará identificar as disposições que podem ser questionadas judicialmente ou administrativamente, com vistas a resguardar os direitos dos servidores públicos federais do INSS. A análise será conduzida sob a luz das normas constitucionais e infraconstitucionais aplicáveis, bem como dos princípios gerais do direito administrativo.

A Portaria em questão, não levou em consideração vários fatores e desafios, que deveriam ser sanados antes de uma reestruturação, como falta de servidores e sobrecarga de trabalho; condições precárias do ambiente de trabalho remoto; falta de condições de trabalho em termos de infraestrutura física; falta de suporte técnico e infraestrutura de TI, falta de comunicação ágil, inúmeras instabilidades e falta de integração de sistemas operacionais.

Por fim, é importante ressaltar que este parecer jurídico visa não apenas esclarecer as possíveis inconsistências normativas, mas também propor soluções viáveis para mitigar os impactos negativos sobre os servidores. A busca por um equilíbrio entre a eficiência administrativa e a proteção dos direitos trabalhistas será um dos principais nortes desta análise.

É o relatório sobre o caso ao qual este Jurista passa a se manifestar.

Do Mérito

A análise jurídica da Portaria PRES/INSS 1800, de 31 de dezembro de 2024, em comparação com a Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI No. 24, de 28 de julho de 2023, deve ser realizada com base em diversos princípios e normas do Direito Administrativo e do Direito do Trabalho aplicáveis aos servidores públicos federais.

Inicialmente, cabe destacar que a Portaria PRES/INSS 1800/2024 introduziu mudanças significativas em várias áreas, como critérios de avaliação de desempenho, carga horária e políticas de benefícios e incentivos aos servidores do INSS. Essas alterações têm gerado apreensão entre os servidores, que temem a redução de direitos adquiridos e prejuízos financeiros e profissionais.

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 37, caput, estabelece os princípios da administração pública, entre eles a legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. A análise da portaria deve considerar se as novas diretrizes respeitam esses princípios. Em particular, o princípio da legalidade exige que todos os atos administrativos estejam fundamentados em lei. Qualquer disposição que contrarie normas superiores pode ser considerada ilegal e passível de anulação.

A introdução de novos parâmetros na Portaria PRES/INSS 1800/2024 deve ser analisada quanto à sua compatibilidade com as diretrizes já estabelecidas. Mudanças abruptas e mais rigorosas podem ser interpretadas como violação ao princípio da segurança jurídica, que visa garantir estabilidade nas relações jurídicas e proteger os servidores contra mudanças inesperadas e prejudiciais.

Além disso, a alteração na carga horária de trabalho deve ser analisada à luz do art. 7º, inciso XIII da Constituição Federal, que assegura a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais. Qualquer ajuste na jornada de trabalho deve considerar as especificidades das funções desempenhadas pelos servidores do INSS, evitando sobrecarga e queda na qualidade dos serviços prestados.

Os benefícios e incentivos revisados pela Portaria PRES/INSS 1800/2024 também devem ser examinados quanto à sua legalidade e compatibilidade com as normas anteriores. O art. 41 da Constituição Federal assegura aos servidores públicos a percepção dos vencimentos e demais vantagens do cargo efetivo. Qualquer alteração que resulte em perda substancial deve ser fundamentada em estudo técnico e submetida a um processo de consulta e diálogo com os servidores.

Ressalte-se ainda a necessidade de transparência na implementação das novas diretrizes. O princípio da publicidade exige clareza e comunicação adequada por parte da administração pública. A falta de consulta prévia aos servidores pode ser interpretada como violação ao direito à participação na gestão pública, previsto no art. 1º, parágrafo único da Constituição Federal.

Diante do exposto, é possível considerar a adoção de algumas estratégias para questionar judicialmente ou administrativamente os pontos prejudiciais da Portaria PRES/INSS 1800/2024:

1. **Análise Comparativa Detalhada:** Realizar uma análise minuciosa das disposições da Portaria PRES/INSS 1800/2024 em comparação com a Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI No. 24/2023 e demais instruções e normas, identificando possíveis conflitos normativos.
2. **Fundamentação Legal:** Basear a contestação nos princípios constitucionais da administração pública, especialmente legalidade, segurança jurídica e publicidade. Argumentar que as novas diretrizes violam esses princípios.
3. **Consulta Prévia:** Argumentar que a falta de consulta prévia aos servidores viola o direito à participação na gestão pública e o princípio da publicidade.
4. **Estudos Técnicos:** Solicitar que a administração do INSS apresente estudos técnicos que justifiquem as mudanças introduzidas pela portaria, especialmente aquelas que impactam diretamente os direitos dos servidores.
5. **Ação Judicial:** Considerar a possibilidade de ingressar com ação judicial visando à anulação das disposições prejudiciais da portaria, com base na sua incompatibilidade com normas superiores e princípios constitucionais.
6. **Diálogo Institucional:** Promover o diálogo institucional entre os representantes dos servidores e a administração do INSS para buscar soluções consensuais e evitar conflitos judiciais desnecessários.
7. **Revisão das Diretrizes:** Pleitear a revisão das novas diretrizes para que sejam compatíveis com as normativas anteriores e respeitem os direitos adquiridos dos trabalhadores.

Essas estratégias visam garantir a proteção dos direitos dos servidores do INSS e assegurar que qualquer mudança nas diretrizes de gestão de pessoal seja implementada de forma justa, transparente e fundamentada em estudos técnicos adequados.

A continuidade da análise jurídica da Portaria PRES/INSS 1800/2024 deve prosseguir focando nas estratégias que os servidores do INSS podem adotar para questionar os pontos prejudiciais da portaria, garantindo que seus direitos sejam preservados.

- 8. Impugnação Administrativa:** Os servidores podem interpor recursos administrativos contra os atos que implementam as novas diretrizes da portaria. Essa medida visa a revisão dos atos pela própria administração, fundamentando-se na violação dos princípios da legalidade, segurança jurídica e publicidade. A impugnação deve ser bem fundamentada, com base nos dispositivos constitucionais e legais aplicáveis.
- 9. Representação ao Ministério Público:** Outra estratégia é a representação ao Ministério Público, órgão responsável pela defesa da ordem jurídica e dos interesses sociais. A representação pode ser fundamentada na alegação de que a portaria viola direitos dos servidores e princípios constitucionais, solicitando a atuação do Ministério Público para investigar e, se for o caso, propor ações judiciais cabíveis.
- 10. Mandado de Segurança Coletivo:** O mandado de segurança coletivo é uma via processual adequada para proteger direitos líquidos e certos dos servidores, especialmente quando houver risco de lesão iminente. Esse instrumento pode ser utilizado por associações ou sindicatos representativos dos servidores do INSS, visando a suspensão dos efeitos da portaria até que seja realizada uma análise judicial mais aprofundada.
- 11. Ações Cíveis Públicas:** As ações cíveis públicas podem ser propostas por entidades representativas dos servidores ou pelo Ministério Público, com o objetivo de proteger interesses difusos e coletivos. Nesse caso, pode-se argumentar que a portaria fere direitos coletivos dos servidores e buscar a declaração de nulidade das disposições prejudiciais.
- 12. Requerimento de Audiências Públicas:** Os servidores podem solicitar a realização de audiências públicas para discutir os impactos da portaria. As audiências públicas são importantes instrumentos de participação democrática e permitem que os servidores apresentem suas preocupações diretamente à administração e aos órgãos competentes.

- 13. Diálogo com Representantes Legislativos:** Os servidores podem buscar o apoio de parlamentares para questionar a portaria no âmbito legislativo. A atuação junto ao Congresso Nacional pode resultar na proposição de projetos de lei ou em requerimentos de informações à administração do INSS, aumentando a pressão para a revisão das diretrizes.
- 14. Divulgação e Mobilização Social:** A divulgação das questões envolvendo a portaria e a mobilização social são estratégias importantes para sensibilizar a opinião pública e as autoridades competentes. A união dos servidores em manifestações pacíficas e a utilização das redes sociais podem contribuir para dar visibilidade às reivindicações.
- 15. Análise da Constitucionalidade:** A análise da constitucionalidade da portaria é fundamental para embasar as ações judiciais. Se for constatado que as disposições da portaria ferem princípios constitucionais, como o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada, pode-se pleitear sua inconstitucionalidade perante o Supremo Tribunal Federal.
- 16. Revisão Administrativa:** Os servidores podem solicitar à administração do INSS a revisão administrativa das novas diretrizes, apresentando argumentos jurídicos e técnicos que demonstrem os prejuízos causados pelas mudanças. A revisão administrativa é uma medida que visa corrigir eventuais irregularidades sem a necessidade de judicialização.
- 17. Acompanhamento Jurídico Permanente:** É importante que os servidores contem com acompanhamento jurídico permanente durante todo o processo de contestação das novas diretrizes. Advogados especializados podem fornecer orientações precisas e representar os interesses dos servidores em todas as instâncias administrativas e judiciais.
- 18. Monitoramento das Decisões Judiciais:** O monitoramento das decisões judiciais relacionadas ao tema é crucial para ajustar as estratégias conforme os precedentes estabelecidos pelos tribunais. Manter-se atualizado sobre julgados relevantes pode fornecer subsídios importantes para as ações em curso.
- 19. Proposta de Alterações Legislativas:** Se necessário, os servidores podem propor alterações legislativas que visem garantir maior proteção aos seus direitos. Essa

estratégia deve ser articulada com parlamentares sensíveis às demandas dos servidores públicos.

20. Defesa dos Princípios da Administração Pública: A defesa dos princípios da administração pública deve ser constante em todas as ações propostas. Argumentar que a portaria fere os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência é essencial para demonstrar sua ilegalidade.

No mais, passamos ainda a análise sucinta dos pontos críticos, que merece estudo aprofundado, em caso de denúncia e/ou judicialização.

O imperativo para adesão e a pressão para adesão ao PGD à todos os servidores, sem possibilidade de opção, fere o princípio da voluntariedade que tradicionalmente rege programas semelhantes, além de ignorar as realidades individuais dos servidores.

Ademais, essa obrigatoriedade fere o Estatuto do Servidor Público Federal, que prevê a necessidade de consentimento do servidor para adesão a programas de gestão e desempenho. Importante reforçar que a pressão para assinatura, configura inclusive assédio moral. Lembrando que a Instrução Normativa nº 24/2023, que regulamenta o PGD, reforça que a participação no programa deve ser baseada em critérios previamente estabelecidos, sem mencionar a imposição obrigatória aos servidores.

A grave proposta de encaminhar servidores à corregedoria em caso de descumprimento das metas reflete um enfoque punitivo excessivo, sem considerar o devido processo legal, gerando um ambiente de perseguição e insegurança dentro da instituição. Além disso, tal ação configura um ilícito administrativo que não está previsto na Lei nº 8.112/1990 (Estatuto do Servidor Público Federal), infringindo o princípio da legalidade. O estatuto especifica claramente os deveres e as infrações que podem resultar em penalidades, e a falta de alcance das metas de produtividade não se enquadra entre essas infrações. Portanto, a aplicação de penalidades administrativas por esse motivo carece de fundamento legal, podendo ser contestada, também judicialmente.

Destaque-se a Nota Técnica SEI nº 35769/2023/MGI, pois referida nota técnica deixa extremamente claro que o programa de gestão não deve ter como objetivo a punição ao servidor, mas sim a adequação da meta ao caso concreto e também a capacitação do servidor. Assim, a intervenção da gestão deve se dar durante o período para se identificar os motivos e as dificuldades do servidor. A busca deve ser ativa da gestão e não se abandonar o servidor para que, ao final do período, se encaminhe para apuração de abandono, uma punição extrema ao servidor.

O artigo 51 da Portaria 1.800 menciona que o PGD irá subsidiar a avaliação de desempenho. O art. 2º da IN Conjunta 52/2023 refere-se apenas a processos de gestão de desempenho, não a processos de avaliação de desempenho que estão submetidos os servidores da Carreira do Seguro Social, avaliação esta normatizada em Lei (Lei 10.855/2004), não podendo o intérprete emitir ato infralegal e atuar como verdadeiro legislador positivo, normatizando dispositivo legal que não recebeu autorização para tanto, sob pena de adentrar em competência de outro poder. Nesse ponto, eventual interpretação restritiva somente poderá, eventualmente, ser realizada pelo adequado agente representativo, via Congresso Nacional, sob a forma de Lei. Da mesma forma, o referido artigo está em desacordo com a finalidade prevista na Nota Técnica SEI nº 35769/2023/MGI. Não há, ainda, qualquer outro PGD que preveja tal penalidade. Assim, resta desarrazoada penalidade tão mais gravosa aos servidores do INSS.

No tocante a majoração da meta com o aumento de 30% (trinta por cento) na meta de produtividade para servidores em regime de teletrabalho é uma exigência incomum, configurando uma sobrecarga de trabalho que pode comprometer o desempenho e a saúde, desconsiderando os limites físicos e psicológicos dos servidores.

Deverá ser suprimida a majoração da meta em 30%, visto não ter sido apresentado - nem debatido – qualquer estudo pela gestão que justifique o referido incremento, em desconformidade ao indicado na alínea “a” do inciso IX do Anexo I do Acordo de Greve 37/2024.

Logo, não há nenhum embasamento fático ou legal para se retomar a majoração de meta em programa de gestão sem que se tenha rediscutido metas e pontuações. Note-se que o Comité dos Processos de Trabalho não chegou a qualquer conclusão e sequer

discutiu esse tema das metas. Assim, entendemos desarrazoada a majoração da meta para os Programas de Gestão pelas razões expostas.

A ligação entre o atingimento de metas e a aplicação de descontos nos salários dos servidores resulta em uma penalização financeira, gerando um clima de grande pressão e incerteza econômica. Essa prática contraria os artigos 44 e 45 da Lei nº 8.112/90.

Todo desconto na remuneração do servidor deve ter respaldo legal. De acordo com a teoria geral do direito e especialmente no que se refere ao conflito de normas tanto no tempo quanto no espaço, uma portaria não pode prevalecer sobre uma lei complementar. Assim, ao estabelecer normas para descontos salariais que não estão previstas em lei, quaisquer deduções salariais geradas pela aplicação dessa portaria são nulas de pleno direito, infringindo os direitos claros e definidos garantidos aos servidores federais pela Lei nº 8.112/90.

A abrupta transição para o trabalho presencial agrava os desafios estruturais do INSS. Atualmente, os servidores utilizam seus próprios equipamentos (adquiridos pelo servidor) para manter a qualidade e produtividade do serviço.

A volta em massa revelaria a deficiência na infraestrutura, que inclui a escassez de computadores, mobiliário apropriado, segurança e espaço adequado para acomodar todos os servidores nas agências.

Essa fragilidade estrutural prejudicaria o processamento das solicitações, aumentando a fila de espera e impactando de maneira direta os benefícios da população, principalmente os mais vulneráveis, que dependem desses pagamentos para sua sobrevivência. A Portaria 1800, da forma está sendo imposta, pode levar o INSS a uma crise institucional, afetando a qualidade do trabalho dos servidores e a entrega de serviços à comunidade.

Portanto, uma revisão do programa, acompanhada de um diálogo mais abrangente, é fundamental para evitar um colapso no atendimento e na gestão dos benefícios previdenciários.

Com as estratégias propostas, os servidores do INSS têm à disposição um conjunto sólido de ações para contestar judicial ou administrativamente os aspectos prejudiciais da Portaria PRES/INSS 1800/2024, assegurando a proteção dos seus direitos e promovendo uma administração pública mais equitativa e transparente.

O Art. 10 da Portaria 1.800 está em desacordo com o §2º do art. 10 da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 28/07/2023, que permite o ingresso na modalidade teletrabalho para aqueles que já tenham cumprido um ano de estágio probatório. Assim, solicita-se, a utilização do princípio da isonomia, visto que no §3º do art. 5º da Portaria SRGPS/MPS Nº 2.400, de 27/07/2024, é informado o PGDPMF permite a seleção de servidores para o teletrabalho após 01 ano do estágio probatório, o que corrobora o informado na IN do MGI. O mesmo tratamento também pode ser observado no §2º do art. 13 da Portaria MPS Nº 3.526, de 04/11/2024.

Em conclusão, opinamos para que o servidor analise a sua situação e se puder não assine quaisquer documentos relacionados ao PGD, antes de esclarecidos os pontos de divergência acima elencados, e caso seja necessário aderir ou já tenha aderido que se faça no momento ou acrescente por agora as ressalvas necessárias, a fim de dar ênfase à preservação de seus direitos.

De toda forma, independentemente do servidor ter se resguardado ou não, no caso de ações judiciais, o objetivo será de buscar retroagir seus efeitos em benefício do servidor, bem como de analisar e destacar os possíveis excessos, tais como pressão e assédio, que o fizeram a submeter-se a medidas e adesões contra sua vontade, ferindo direitos já garantidos.

Diante do exposto e considerando todas as normativas e argumentações jurídicas abordadas e aplicáveis ao caso em questão, aberto a qualquer alteração/modificação, concluo a consulta solicitada.

São Paulo (SP), 13 de fevereiro de 2.025.

SIMONE FERRAZ DE ARRUDA
Assessoria Jurídica SINSSP