

Ofício nº 051

Belo Horizonte, 21 de setembro de 2026.

Ao
Ilm.º Sr.
Gabriel Leite Gomes
Superintendente Regional INSS – SRII
Belo Horizonte/MG

Senhor Superintendente,

O SINDICATO DOS TRABALHADORES EM SEGURIDADE SOCIAL, SAÚDE, PREVIDÊNCIA, TRABALHO E ASSISTÊNCIA SOCIAL EM MINAS GERAIS (SINTSPREV/MG), com sede na Av. Afonso Pena, 726 – 4º andar - centro em Belo Horizonte/MG, endereço eletrônico: sintsprev@terra.com.br, vem através deste solicitar informações sobre o novo modelo de controle de produtividade que foi criado pela CEAB- SRII para atender a demanda do projeto ACELERA RECURSOS, com foco no incentivo a distribuição de tarefas de salário Maternidade B80 e BPC, para os servidores que atingirem um percentual mínimo de produção, com análise de tarefas e cumprimento de Acórdão Recursal, cria uma série de condições para que o servidor possa executar outras tarefas além das Recursais, para atingimento de Meta de produtividade, estipula regras de férias para fazer jus as tarefas de salário Maternidade e BPC no mês. O servidor não poderá gozar 14 dias de férias dentro da mesma competência, estipula punição por tarefas paradas. O servidor que mantiver salário maternidade ou BPC em seu acervo individual sem movimentação ou com atraso injustificado poderá ter distribuição de novas tarefas incentivadas na semana seguinte. Foi informado também que a fila de recursos que estava centralizada na SRII foi descentralizada para as Gerências Executivas, processos pendentes de cumprimento desde meados de 2019? Mais de seis anos parados? E agora exigem agilidade e metas para as Gerências Executivas?

Diante de tantas responsabilidades para cumprimento dessas tarefas, não seria muita responsabilidade para os servidores e as Gerências Executivas?

Férias do servidor

Apesar do e-mail enviado não proibir férias superiores a 14 dias, seu conteúdo é, contudo, expressamente restritivo: o exercício do descanso por período maior retira o acesso às tarefas oferecidas como “incentivo”. Esta medida é uma penalização indireta, que pode pressionar o servidor a fracionar férias para preservar condições de trabalho apresentadas pela própria gestão supostamente como mais favoráveis, quando na verdade trata-se de um mecanismo punitivo, com a gestão se utilizando do direito de férias como ferramenta de assédio moral.

Cabe destacar que as férias são direito, assegurado pelos arts. 7º, XVII, e 39, § 3º, da Constituição e pelo art. 77 da Lei nº 8.112/1990. O parcelamento depende de requerimento do servidor e do interesse da Administração. Embora a programação de férias deva conciliar as necessidades do serviço, essa competência não autoriza transformar o descanso em fator de desvantagem ou instrumento de pressão por produtividade, num cenário de adoecimento, sobrecarga e piora das condições de trabalho. Ou seja, as férias são um direito e uma salvaguarda do servidor para sua saúde física e mental e não uma “bonificação” por adesão a determinado modelo de gestão ou tarefas específicas impostas pela gestão.

Interesse público e ordem de análise dos processos

Os requerimentos de salário-maternidade e BPC materializam direitos sociais e necessidades de subsistência. Sua distribuição não pode ser subordinada à lógica de prêmio individual. A Administração deve organizar o trabalho pela demanda, pela antiguidade dos processos, pelas prioridades legais e pela capacidade real das equipes, com critérios impessoais e verificáveis, conforme o art. 37 da Constituição.

O e-mail descreve como selecionar os servidores “contemplados”, mas não explicita como serão selecionados os processos de cada lote nem quais salvaguardas impedirão a preterição de transparência.

A preferência por tarefas consideradas “mais simples” produz preterição injustificada de processos antigos, haverá incompatibilidade com a impessoalidade, ordem cronológica, a finalidade pública e a duração razoável do processo, assegurada pelo art. 5º, LXXVIII, da Constituição.

Além destes pontos, a Lei nº 15.415/2026 acrescentou o art. 73-A à Lei nº 8.213/1991, fixando prazo de até 30 dias, contado do requerimento administrativo, para concessão do salário-maternidade pago diretamente pela Previdência Social. A norma reforça o dever institucional de organizar o atendimento; não institui restrições às férias nem autoriza utilizar esses requerimentos como “recompensa” por metas.

Gestão punitiva e risco de assédio organizacional

A combinação de recompensa por tarefas, restrição associada às férias e punição por estoque constitui assédio moral organizacional. O Guia Lilás da CGU aborda o assédio institucional como: condutas abusivas amparadas por estratégias organizacionais ou por métodos gerenciais para conseguir o cumprimento de metas ou a adesão a políticas institucionais a qualquer custo.

Um dos exemplos é a gestão por estresse, quando a pressão para atingir objetivos e melhorar desempenho extrapola as condições normais de trabalho. As consequências são o comprometimento da saúde física e emocional dos envolvidos, esgotamento físico, mental, sentimento de incapacidade, depressão, ansiedade, insônia, entre outras descompensações. (https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/noticias/2024/12/cgu-lanca-versao-atualizada-do-guia-lilas-contr-assedios-e-discriminacao-no-governo/22nov24-vfinal_cgu-guialilas2024.pdf)

Tais medidas impostas pela SRII, pressionam pelo cumprimento de metas ou pela adesão institucional em detrimento de direitos, caracterizando assédio institucional como definido pelo Guia Lilás da CGIU. Já O Decreto nº 12.122/2024, estabelece o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da

Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional e exige atuação no âmbito federal para prevenção da prática do assédio, porém, o que se assiste no INSS é o aprofundamento do assédio como política de gestão.

Responsabilidade da gestão

A situação da SRII expressa problemas denunciados reiteradamente pelo Sintsprev/MG e pela FENASPS em suas manifestações sobre o PGD instituído pela Portaria PRES/INSS nº 1.800/2024: pressão por metas, responsabilização individual pelo sucateamento do órgão e jornadas de trabalho sem limite. O SINTSPREV/MG reafirma essa crítica e rejeita a naturalização de métodos que subordinem a saúde, o descanso e a qualidade da análise à contagem de pontos e metas.

O enfrentamento do passivo recursal exige pessoal suficiente, concurso público capacitação dentro da jornada de trabalho, suporte técnico e sistemas adequados. As pendências desde 2019, demandam apuração das causas e das responsabilidades de gestão e não dos servidores.

Certos de que tais demandas serão respondidas, aguardamos o retorno com urgência.

Atenciosamente,

Documento assinado digitalmente



CLEUZA MARIA FAUSTINO DO NASCIMENTO

Data: 23/09/2026 16:25:36-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Diretoria Colegiada SINTSPREV/MG