

Parecer sobre a Portaria nº 422, de 31 de março de 2020, do Presidente do Instituto Nacional do Seguro Social – INSS

1. Aspectos Gerais da Portaria:

A Portaria nº 422, de 31 de março de 2020, editada pelo Presidente do Instituto Nacional do Seguro Social – INSS autoriza a realização de trabalho remoto em caráter excepcional no âmbito do INSS, como instrumento temporário, enquanto perdurar a situação de risco à saúde pública decorrente do coronavírus, causador da doença COVID-19.

2. Do Trabalho Remoto e sua Conceituação para os fins da Portaria:

Trabalho remoto, para os fins da Portaria, é a modalidade de trabalho em que o cumprimento das atividades do servidor, empregado público ou estagiário poderá ser realizado integral ou parcialmente fora das dependências das Agências Previdenciárias, de forma remota, com a utilização de recursos tecnológicos, nos termos do que disciplina o inciso I, do art. 2º da Portaria nº 422/2020 do INSS.

3. Das Hipóteses de Autorização do Trabalho Remoto:

Assim disciplina o art. 6º da Portaria nº 422/2020:

Art. 6º Deverão realizar suas atividades por meio de trabalho remoto os servidores, empregados públicos e estagiários que se enquadrarem em uma ou mais das seguintes hipóteses:

I – com idade igual ou superior a 60 anos;

II – com imunodeficiências ou com doenças preexistentes crônicas ou graves, relacionadas em ato do Ministério Saúde;

III – com suspeita ou confirmação de diagnóstico de infecção por COVID-19;

IV – que coabitem com pessoas que possuam as características indicadas nos incisos I a III;

V – que apresentem sinais e sintomas gripais, enquanto perdurar essa condição;

VI – gestantes ou lactantes; e

VII – deficientes.

Os demais trabalhadores que não se enquadrem nestas hipóteses, poderão, a critério de sua chefia imediata, trabalhar de forma remota (conforme art. 10). Ainda, na hipótese de o servidor, empregado público, ou estagiário, ter filho em idade escolar ou inferior e que necessite da assistência de um dos pais, poderá ser executada a jornada de trabalho na forma remota – o destaque é na hipótese de ambos os pais serem servidores públicos, a possibilidade de trabalho remoto será estendida a apenas um deles (conforme art. 8º).

Por fim, também serão dispensados do desempenho da jornada regular de trabalho os servidores, empregados públicos e estagiários que tiverem as atividades presenciais suspensas nas Agências Previdenciárias, em razão da restrição de livre circulação de pessoas, enquanto perdurar a suspensão dessas atividades (conforme art. 9º).

O enquadramento em alguma das hipóteses descritas se dará por meio de autodeclaração do servidor, empregado público ou estagiário, dispensando, desta forma, a necessidade de atestado médico ou outros documentos formais, que apenas serviriam para o engessamento da aplicação da normativa (conforme o parágrafo único, do art. 6; e conforme o § 2º do art. 8º, ambos da Portaria nº 422/2020 do INSS).

4. Da Pactuação de Atividades:

As atividades que serão desempenhadas por meio do trabalho remoto deverão ser definidas, avaliadas e acompanhadas pela chefia imediata, mediante a "pactuação" por meta de produtividade ou "pactuação" individual de atividades compatíveis com a jornada de trabalho, conforme redação do art. 11, incisos I e II, da Portaria nº 422/2020.

Inicialmente, deve-se destacar que o INSS não está apresentado nenhuma proposta de pactuação, mas apenas tentando impor, de forma unilateral, critérios para quem deseja trabalhar remotamente, com condições precárias de trabalho e com custos para o servidor. Pactuação haveria se ocorresse algum tipo de negociação com os servidores e suas entidades sindicais, visando estabelecer os critérios a serem definidos para a realização de trabalho remoto. Na realidade o que se verifica é a utilização do termo pactuação para dar a aparência de que os servidores teriam assinado o respectivo termo, após a realização de negociação, quem sabe até mesmo para utilizar em sua defesa, contra possíveis medidas judiciais que venham a ser propostas por sindicatos ou pelos próprios servidores.

Na **pactuação por meta de produtividade**, o servidor deverá atingir uma pontuação mínima equivalente à 90 pontos mensais, calculada proporcionalmente ao período de trabalho remoto realizado. Tal meta deverá constar em "formulário de pactuação de trabalho remoto, constante do anexo I (inciso I, do artigo 11, da Portaria) e será preferencialmente adotada pelos servidores que exercem suas atividades nas Agências da Previdência Social (artigo 2º da Portaria Conjunta Nº 6/DIRAT/DIRBENS/INSS, de 7 de abril de 2020), quando houver instrumentos de mensuração aplicáveis, devendo ser respeitados os descontos em razão das causas estabelecidas na Resolução nº 714, de 28 de novembro de 2019, da Presidência do INSS, nos termos do § 1º, do art. 11.

Na **"pactuação" por atividade ou produto**, por sua vez, deverá ser qualificada e quantificada, bem como possuir o detalhamento da entrega esperada, constante no anexo II, podendo em parte ser realizada na modalidade de ensino à distância – EAD

(inciso II, e parágrafos 3º e 4º, do artigo 11, da Portaria). Os servidores da área meio terão, preferencialmente, que adotar este tipo de pactuação, conforme estabelece o artigo 4º da Portaria Conjunta Nº 6/DIRAT/DIRBENS/INSS, de 7 de abril de 2020

Neste sentido, também vale destacar que a pactuação por atividade se caracteriza como meta, visto que dispõe sobre o número de atividades a serem desempenhadas em determinado período.

É necessário o destaque para o fato de que muitos servidores podem não ter acesso a um serviço de internet ou terem acesso, mas sem a qualidade necessária, o que pode acarretar na impossibilidade de desempenho das atividades de forma regular, impedindo o atingimento das metas estabelecidas, sejam elas por produtividade ou individuais.

E, quais as consequências para servidor que não conseguir atingir a produtividade pactuada, seja ela por metas de produtividade ou metas individuais, por produto?

A primeira consequência é referente à frequência, pois, nos termos do artigo 15 da Portaria 422/2020, da Presidência do INSS, se não houver o cumprimento das metas, o servidor não terá o reconhecimento de que cumpriu integralmente sua jornada de trabalho, tendo que complementar as horas faltantes no mês imediatamente posterior, sob pena de vir a sofrer descontos em seus vencimentos, na forma do artigo 44 da Lei 8112/90 (Portaria 54/DGPA/INSS, de 30.09.2019) e até mesmo ser codificado o respectivo período como de faltas injustificadas. Isto somente não ocorrerá se o servidor se enquadrar em uma das hipóteses dos artigos 6º, 7º e 8º, da Portaria 422/2020 ou se as atividades presenciais na unidade do INSS em que trabalha, forem suspensas, caso em que a chefia imediata, poderá abonar a frequência do servidor. Deve ser destacado aqui que a falta de infraestrutura adequada em sua residência, não pode ser utilizada como motivo para que a chefia imediata abone a frequência do servidor que não conseguir atingir as metas pactuadas.

O segundo aspecto é que, ao não atingir as metas pactuadas, certamente que o servidor será afetado negativamente em sua avaliação individual de desempenho, influenciando para baixo também o atingimento das metas coletivas de produtividade, haja vista o que disposto nos §§ 1º, 2º e 3º do art. 11 da Lei nº 10.855/2004, que trata da pontuação referente à GDASS:

§ 1º A GDASS será paga observado o limite máximo de cem pontos e o mínimo de setenta pontos por servidor, correspondendo cada ponto, nos respectivos níveis e classes, ao valor estabelecido no Anexo VI.

§ 2º A pontuação referente à GDASS será assim distribuída:

I – até 20 (vinte) pontos serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho individual; e

II – até 80 (oitenta) pontos serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho institucional.

§ 3º As avaliações de desempenho individual e institucional **serão realizadas semestralmente**, considerando-se os registros mensais de acompanhamento, e utilizados como instrumento de gestão, com a identificação de aspectos do desempenho que possam ser melhorados por meio de oportunidades de capacitação e aperfeiçoamento profissional.

Caso o servidor seja avaliado de forma a ter sua pontuação reduzida, o que fatalmente ocorrerá se não atingir as metas pactuadas, isto também resultará em redução dos valores recebidos a título de GDASS (Gratificação de Desempenho de Atividade do Seguro Social). Neste sentido, seria aconselhável que o INSS suspendesse a exigência de atendimento das metas de desempenho para fins de auferição da GDASS enquanto durar o estado de necessidade, ou que, enquanto isto não ocorra, pelo menos considere este panorama para a atribuição da pontuação.

Postas estas considerações, deve ser observado que o estabelecimento de metas abusivas por parte do empregador, hipótese esta bastante plausível, acaba por desestabilizar o meio ambiente de trabalho, o que, em hipótese, poderia acarretar acusações de assédio moral. Isto porque o estabelecimento de metas, em que pese seja uma ferramenta eficaz para verificar a produtividade dos trabalhadores, e também sirva como forma de estimular o trabalho de forma mais eficaz, **o estabelecimento de metas abusivas e inatingíveis acaba por representar abuso do direito potestativo do Estado**. Analogicamente, é oportuno trazer à baila que, no âmbito da Justiça do Trabalho, onde o tema do assédio moral já é bastante contumaz de ser objeto de ações, é pacífico que o estabelecimento de metas abusivas gera o direito à indenização para o trabalhador.

Caso seja mantida a exigência de metas ou sejam exigidas metas que se tornem inatingíveis, aconselha-se os servidores que não assinem o respectivo termo e encaminhem manifestação para suas respectivas chefias e Recursos Humanos das Gerências executivas, expondo os motivos de não assinarem, descrevendo também sua situação particular, tal como falta de acesso à internet, ou internet deficitária, falta de computador, etc. Ao assim agirem, os servidores estarão produzindo prova a seu favor.

5. Alguns aspectos sobre o Controle de Frequência:

Nos termos do art. 15 da Portaria nº 422/2020, acima mencionada, o controle da jornada de trabalho referente ao período de realização do trabalho remoto se dará por meio da avaliação do efetivo cumprimento dos pactos firmados (por meta de produtividade ou por atividade). Poderão ser abonadas, pelas chefias imediatas, as jornadas dos servidores que se enquadrarem nas hipóteses de dispensa da jornada regular, ou que trabalhem em unidades que tenham suas atividades presenciais suspensas, e que não tenham a possibilidade de trabalhar de forma remota (nos termos do § 1º do art. 15 da Portaria).

Ocorre que a previsão do referido dispositivo contraria o disposto no art. 7º inciso XIII, aplicável aos servidores públicos por força do disposto no artigo 39, § 3º, ambos da Constituição Federal, que estabelece ser direito dos trabalhadores a *"duração do trabalho normal não superior à oito horas diárias e quarenta e quatro semanais"*, juntamente com o disposto no art. 19 da Lei nº 8.112/90, que estabelece que a jornada de trabalho dos servidores públicos federais será, no máximo, de 40 (quarenta) horas semanais, observados os limites mínimos de 6 horas e máximo de 8 horas diárias.

Isto porque a portaria define como sendo de responsabilidade do trabalhador *"estar disponível para comunicação com a chefia e com outros representantes do INSS e do público externo, no que tange às atividades sob sua responsabilidade, inclusive em casos emergenciais e não programados fora do escopo da pactuação em andamento"* (inciso IV, art. 16), e *"manter telefone de contato ativo, cujo número atualizado deverá ser disponibilizado para a chefia imediata"* (inciso V, art. 16). Verifica-se, desta forma, que o INSS, em tese, poderá contatar os trabalhadores em qualquer horário, sem que a Portaria estabeleça um limite máximo de horário onde o contato poderá ocorrer.

Nos termos dos arts. 73 da Lei nº 8.112/1990, *"o serviço extraordinário será remunerado com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) em relação à hora normal de trabalho"*.

Embora a Lei aplicável aos servidores públicos federais não disponha expressamente que o trabalho em regime de sobreaviso, também por analogia, poderia ser aplicado o disposto no § 2º do art. 244 da CLT, que estabelece que apenas *"considera-se de sobreaviso o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de sobreaviso será, no máximo, de vinte e quatro horas. As horas de sobreaviso, para todos os efeitos, serão contadas à razão 1/3 (um terço) do salário normal"*.

Desta forma, inafastável o direito ao recebimento de adicional em razão da jornada extraordinária a oitava hora diária, e a quadragésima semanal, conforme disposto no art. 7º, inciso XIII, e artigo 39, § 3º, da CF, art. 4º-A da Lei nº 10.855/2004, e art. 73 da Lei nº 8.112/1990. Igualmente, inviável o controle da jornada de trabalho apenas através do cumprimento das atividades pactuadas com os trabalhadores, **visto que existem ferramentas capazes de aferição do tempo dispendido pelos trabalhadores no regime remoto.**

5.1. Da Jornada de Trabalho Reduzida. Decreto Nº 1590/95:

A Portaria nº 422 estabelece expressamente, em seu artigo 20, inciso III, que os servidores sujeitos à jornada reduzida de trabalho em decorrência do atendimento ao público, que, na forma do artigo 3º, do Decreto nº 1590/95, que cumpram jornada de trabalho de 30 horas semanais, em turnos ininterruptos de 12 horas, em função do atendimento ao público, revertam para a jornada normal, ou seja, 40 horas semanais.

Assim, os servidores que exerçam jornada reduzida de trabalho devem ficar cientes que ao passar a trabalhar remotamente, estarão abrindo mão desta.

6. Das Atividades dos Servidores que Exercem Atividades do Serviço Social:

Todos os servidores que exercem atividades do Serviço Social deverão exercer preferencialmente as atividades remotas estabelecidas na Seção II, artigos 10 à 12 do Anexo VI, da Portaria 422.

No caso dos Analistas do Seguro Social, com formação em Serviço Social, e os Assistentes Sociais, poderão exercer atividades presenciais de avaliação social previamente agendadas, desde que exista disponibilidade de serviço de limpeza e vigilância (artigo 11 do Anexo VI). Os que tem formação em Serviço Social, poderão exercer, conforme o parágrafo único do artigo 11, as atividades previstas na Portaria nº 414/PRES/INSS/2020, ou seja, análises de processos e serviços de benefícios.

Conforme se verifica, os Assistentes Sociais e os Analistas com formação em Serviço Social, preferencialmente exercerão trabalho remoto inerente as atividades de seus cargos. No caso dos Analistas, com formação em Serviço Social, o parágrafo único, do artigo 11, do Anexo VI, da Portaria 422, expressamente prevê a possibilidade de realização de atividades de análise e concessão de benefícios.

Tanto no caso dos Analistas do Seguro Social, com formação em Serviço Social, e dos Assistentes Sociais, a possibilidade de atribuição de atividades que não sejam próprias de seu cargo, constituem desvio de função, o que é vedado pelo artigo 117, inciso XVIII, da Lei 8112/90, que inclusive prevê sanção ao servidor que aceitar trabalhar nesta condição e para o chefe que determinar que o faça.

7. Das Responsabilidades dos Trabalhadores e do INSS pela Infraestrutura Necessária ao Trabalho Remoto.

Nos termos do art. 16 da Portaria nº 422, em seu inciso III, é de responsabilidade do trabalhador que esteja no regime remoto *"dispor de infraestrutura tecnológica e de comunicação adequada à execução das atividades fora das dependências das unidades do INSS"*. Entende-se, portanto, que nos termos da portaria, seria dever do trabalhador (e não do INSS), dispor dos meios tecnológicos (computador e demais acessórios) e de comunicação (internet banda-larga e linha de telefone ou celular para comunicação com a chefia, nos termos dos incisos IV e V, já citados acima) para o desempenho das atividades remotas.

Somente os servidores enquadrados nos artigos 6º, 7º e 8º, da Portaria 422, que não possuírem equipamentos próprios adequados ao desempenho de atividades remotas, é que o INSS poderá ceder o equipamento da Instituição. Neste caso, o

servidor deverá comunicar esta situação à sua chefia imediata, que avaliará a viabilidade de ceder o equipamento necessário, mediante a assinatura de termo de compromisso. (art. 17, parágrafo único)

O artigo 37, caput, da Constituição Federal, estabelece que a Administração Pública deve pautar seus atos pela observância aos princípios da legalidade e da eficiência, entre outros.

O **princípio da legalidade** impõe ao administrador público que somente pratique atos que a lei permitir. Ora, não consta em nenhuma lei, permissão ao administrador público para transferir para os servidores, a responsabilidade pelo fornecimento da estrutura necessária para o desempenho de sua atividade profissional e ainda arcar com seus custos.

Por outro lado, fere o princípio da eficiência administrativa, ao transferir totalmente para os servidores a responsabilidade pelo fornecimento da infraestrutura necessária para o desempenho de suas atividades e cumprimentos de metas, sem que exista a menor preocupação em dotar o trabalhador de capacidade material para tanto, diferente do que ocorrerá se permanecer no local de trabalho. Tal medida serve como incentivo para que os servidores continuem se deslocando diariamente para as sedes do INSS, para evitar prejuízos com a impossibilidade de atendimento de metas, mantendo contato com inúmeras pessoas, indo contra tudo aquilo que preconizam as autoridades de saúde, para que as pessoas fiquem em casa, em isolamento social.

Sobre o *princípio da eficiência administrativa*, vejamos a cátedra de Alexandre de Moraes, hoje Ministro do Supremo Tribunal Federal:

Assim, princípio da eficiência é o que impõe à administração pública direta e indireta e a seus agentes a persecução do bem comum, por meio do exercício de suas competências de forma imparcial, neutra, transparente, participativa, eficaz, sem burocracia e sempre em busca da qualidade, rimando pela adoção dos critérios legais e morais necessários para melhor utilização possível dos recursos públicos, de maneira a evitarem-se desperdícios e garantir-se maior rentabilidade social. (Reforma Administrativa: Emenda Constitucional nº 19/98. 3. ed., São Paulo : Atlas, 1999, p. 30.)

Ainda na mesma direção leciona o renomado mestre Celso Antonio Bandeira de Mello:

Quanto ao princípio da eficiência, não há nada a dizer sobre ele. Trata-se, evidentemente, de algo mais do que desejável. Contudo, é juridicamente tão fluido e de tão difícil controle ao lume do Direito, que mais parece um simples adorno agregado ao art. 37 ou o extravasamento de uma aspiração dos que burilam no texto. De toda sorte, o fato é que tal princípio não pode ser concebido (entre nós nunca é demais fazer ressalvas óbvias) senão na intimidade do princípio da legalidade, pois jamais uma suposta busca de eficiência justificaria postergação daquele que é o dever administrativo por excelência. Finalmente, anote-se que este princípio da eficiência é uma faceta de um princípio mais amplo já superiormente tratado, de há muito, no Direito italiano: o princípio da 'boa administração'. (Curso de Direito Administrativo. ed. 12, São Paulo : Malheiros, 1999, p. 92.)

Ora, o que vemos na situação em tela é exatamente o inverso do que apregoado pelos renomados juristas cujos ensinamentos referimos alhures, verificando-se aqui uma atuação administrativa absolutamente carente de *razoabilidade*, levada a efeito sem qualquer preocupação com a necessária *eficiência*, e que acaba por ferir, ainda, até mesmo os *princípios da legalidade e da finalidade*, posto que não se justifica que à guisa de possibilitar o trabalho remoto, para combater a pandemia causada pelo coronavírus, a Administração acabe por gerar – por absoluta e reconhecida incompetência sua -, lesão a direito alheio, e pior: fazendo exigências descabidas, que podem levar o trabalhador a agir no sentido contrário ao isolamento social, preconizado por todos os órgãos de saúde do País e da própria Organização Mundial de Saúde.

Desta forma, ao transferir ao trabalhador a responsabilidade de dispor das ferramentas necessárias para o desenvolvimento de suas atividades regulares, **especialmente diante do atual cenário de crise**, o INSS infringe sua responsabilidade constitucional de cumprir com os deveres inerentes a sua figura.

Ademais, a portaria não prevê qualquer tipo de compensação aos trabalhadores que dispuserem de recursos financeiros para garantir a existência da infraestrutura tecnológica e de comunicação para viabilizar o trabalho de forma remota – **que, ademais, não se restringe apenas a existência de computadores, celulares, ou conexão com a internet, sendo igualmente necessária a existência de um ambiente ergonomicamente compatível com as normas vigentes para que se realize o trabalho sem qualquer risco de desenvolvimento de doença ocupacional** – sendo este também um dever por parte do INSS.

8. Da Vedação ao Pagamento de Vantagens:

O art. 20 da Portaria nº 422/2020 estabelece que:

Art. 20. Para os servidores e empregados que executam suas atividades remotamente ou que estejam afastados de suas atividades presenciais, ou que tenham o abono de sua frequência nos termos desta Portaria, observar-se-á as seguintes vedações:

I – autorização para prestação de serviços extraordinários, conforme os arts. 73 e 74 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

II – pagamento das seguintes vantagens:

a) auxílio-transporte, previsto na Medida Provisória nº 2.165-36, de 23 de agosto de 2001, e no Decreto nº 2.880, de 15 de dezembro de 1998;

b) adicional noturno, previsto na Lei nº 8.112 de 1990; e

c) adicionais de insalubridade.

No que tange à violação ao pagamento de horas extraordinárias, conforme apontado no tópico que trata do controle de frequência dos trabalhadores, a Portaria se encontra em aparente contrariedade, ao disposto no art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, aplicável aos servidores públicos nos termos do parágrafo 3º de seu artigo 39,

juntamente com o disposto no art. 4º-A da Lei nº 10.855/2004, que tratam da jornada máxima a ser desempenhada pelos servidores do INSS.

Igual sorte, portanto, segue à vedação ao pagamento do adicional noturno, tendo em vista a disposição do art. 75 da Lei nº 8.112/1990:

Art. 75. O serviço noturno, prestado em horário compreendido entre 22 (vinte e duas) horas de um dia e 5 (cinco) horas do dia seguinte, terá o valor-hora acrescido de 25% (vinte e cinco por cento), computando-se cada hora como cinquenta e dois minutos e trinta segundos.

Parágrafo único. Em se tratando de serviço extraordinário, o acréscimo de que trata este artigo incidirá sobre a remuneração prevista no art. 73.

O adicional noturno, enquanto salário condição, somente será devido se implementada a condição primordial que autorize seu pagamento. No caso, temos que o referido adicional será devido aos servidores que prestarem serviço em horário compreendido entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e 05 (cinco) horas do dia seguinte. Desta forma, não há como a Portaria prever a vedação ao pagamento do referido adicional, visto que não veda expressamente que o trabalho poderá ocorrer nos horários indicados pelo art. 75 da Lei nº 8.112/1990.

No mesmo sentido é a vedação ao pagamento do adicional de insalubridade. Assim disciplina o art. 68 da Lei nº 8.112/1990:

Art. 68. Os servidores que trabalhem com habitualidade em locais insalubres ou em contato permanente com substâncias tóxicas, radioativas ou com risco de vida, fazem jus a um adicional sobre o vencimento do cargo efetivo.

Da mesma forma que o adicional noturno, o adicional de insalubridade é caracterizado como salário condição, sendo devido aos servidores que trabalhem em exposição a condições de trabalho insalubres – sendo certo que a exposição a estas condições é requisito suficiente para que ocorra o pagamento do adicional. No caso, a própria portaria prevê que os trabalhadores poderão ser convocados a qualquer momento para trabalharem em regime presencial, caso a necessidade se apresente. Desta forma, caso o trabalhador, na hipótese de um chamado, venha a ter contato com condições de trabalho insalubres, será devido o pagamento do adicional.

E por fim, a portaria prevê que não será devido o pagamento de auxílio-transporte aos trabalhadores em regime remoto, porém, igualmente a situação envolvendo o adicional de insalubridade, no caso do trabalhador ser convocado a se deslocar para o local de trabalho, será devido o pagamento do auxílio, uma vez que cumprido o requisito que enseja seu pagamento.

Não pode, portanto, a portaria vedar expressamente o pagamento dos adicionais que são previstos na legislação aplicável à carreira dos servidores do INSS, **e que são totalmente dependentes da condição fática inerente ao pagamento do referido**

adicional. Desta forma, trabalhando o servidor nos horários previstos pela Lei, ou então, entrando em contato com condições de trabalho insalubres, terá direito ao pagamento dos adicionais noturno e de insalubridade. Da mesma, tendo de se deslocar ao local de trabalho, será devido o auxílio transporte.

9. Conclusão:

Desta forma, verifica-se que podem existir pontos de questionamento na redação da portaria, que vão de encontro ao que dispõe a Constituição Federal e as legislações infraconstitucionais que regulam o exercício do trabalho dos servidores públicos. É necessário o destaque ainda aos servidores que não tiveram dispensadas suas atividades presenciais, e que a portaria deixa ao critério de avaliação da chefia imediata a substituição pelo trabalho remoto, que estes também são suscetíveis ao contágio pelo COVID-19, que já demonstrou ser igualmente letal para pessoas que não se enquadram no chamado "grupo de risco". A saúde, aliada ao valor do trabalho humano, deve ser o direito a ser resguardado.

Sendo o que tínhamos para o momento, nos colocamos à disposição para eventuais questionamentos.

Curitiba, 7 de abril de 2020

Marcelo Trindade de Almeida
OAB/PR 19.095

Anderson Sameliki Dionísio
OAB/PR 86.792

Luis Fernando Silva
OAB/SC 9582

Glênio Ohlweiler Ferreira
OAB/RS 23021

Assessoria Jurídica Nacional
FENASPS