

## **Ilustríssimo Senhor Gerente Executivo do INSS**

A/C: Gerente Executivo do INSS em \_\_\_\_\_

### **Assunto: Exposição de motivos sobre a requisição da Portaria n. 1.199/2020**

**Nome do(a) servidor(a)**, brasileiro(a), casado(a), Servidor(a) Público Federal, inscrito na Matrícula sob nº. \_\_\_\_\_, com fundamento no Regime Jurídico Único instituído pela lei 8.112/90, vem a presença do representante legal do INSS, através desta Gerencia Executiva, expor os fatos e pedir providências referente as requisições da Portaria n. 1.199/2020 que instituí o trabalho remoto em caráter excepcional, como medida de proteção e prevenção ao contágio para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19), conforme segue:

1) Considerando que a portaria impõe o trabalho remoto exclusivamente mediante pactuação por meta de produtividade, com a respectiva chefia imediata, exceto àqueles designados nos Programas de Gestão que possuem metas específicas, impondo aos servidores(as) seguintes responsabilidades: I - pactuar as atividades desempenhadas de forma remota; II - cumprir a pactuação firmada com a chefia imediata; III - submeter-se ao acompanhamento periódico para apresentação de resultados parciais e finais, em atendimento aos prazos, atividades, metas de produtividade e produtos pactuados; IV - dispor de infraestrutura tecnológica e de comunicação adequada à execução das atividades fora das dependências das unidades do INSS; V - 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; VI - manter telefone de contato ativo, cujo número atualizado deverá ser disponibilizado para a chefia imediata; VII - acessar diária e frequentemente o e-mail institucional, além do Microsoft Teams ou outras ferramentas de comunicação definidas pelo INSS, em dias úteis, durante o horário de jornada registrado no SISREF; VIII - estar disponível para comparecimento à unidade de exercício, sempre que houver interesse e necessidade da Administração Pública, ressalvados os servidores, empregados públicos, contratados temporários ou estagiários enquadrados nas hipóteses do art. 7º; IX - dar ciência à chefia imediata, de forma tempestiva, de eventual dificuldade, dúvida ou informação que possa atrasar ou prejudicar o cumprimento das atividades sob sua responsabilidade, para avaliação quanto à possibilidade de repactuação de atividades; e X - preservar o sigilo dos dados acessados de forma remota, mediante observância às normas e orientações pertinentes, sob pena de responsabilidade, nos termos da legislação em vigor, **exponho assim os motivos de flagrantes descumprimento da lei:**

a) **Sobre a responsabilização do(a) servidor(a) de custear a estrutura:** 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 por produto. Ou seja, além do(a) servidor (a) arcar com toda estrutura de equipamentos para desenvolver seu trabalho remoto, a portaria impõe metas abusivas para os(as) servidores(as); **(Servidor(a) pode descrever sua situação particular sobre as limitações de estrutura (internet, computador, dentre outros);** Cabe destacar ainda, que 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 das 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. Ademais, a portaria não prevê qualquer tipo de compensação aos trabalhadores que dispuserem de recursos financeiros próprios 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.

b) **Sobre as metas estabelecidas e jornada de trabalho:** Enfatizamos que as “metas abusivas” por parte do empregador, hipótese está bastante plausível na Portaria n. 1.199/2020, configura-se assédio moral institucionalizado. O estabelecimento de metas, pode ser uma ferramenta eficaz para verificar a produtividade dos trabalhadores, e também servir como forma de estimular o trabalho de forma mais eficaz, porém, metas abusivas e inatingíveis acabam 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.” Ainda, um dos dispositivos 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 de metas por produtividade pactuadas com os trabalhadores, visto que existem ferramentas capazes de aferição do tempo. dispendido pelos trabalhadores no regime remoto.**

c) **Sobre o Art. 5º, que a imposição do trabalho presencial aos servidores(as) do grupo de risco:** “O servidor, empregado público, contratado temporário ou estagiário que desempenhar somente parte de suas atividades de forma remota, ou que, pela natureza das mesmas, não possa realizá-las de forma remota, deverá comparecer à sua unidade de trabalho para desempenhá-las de forma presencial, observadas as ressalvas do Ministério da Saúde e da Diretoria de Gestão de Pessoas e Administração – DGPA”. *Além de impor o retorno ao atendimento presencial, a portaria acima citada restringe o grupo de risco, desconsiderando que o grupo de risco de acordo com a organização Pan-americana de Saúde e a Organização Mundial de Saúde, define como grupo de risco: “são considerados grupo de risco para agravamento da COVID-19 os portadores de doenças crônicas, como diabetes e hipertensão, asma, doença pulmonar obstrutiva crônica, e indivíduos fumantes (que fazem uso de tabaco incluindo narguilé), acima de 60 anos, gestantes, puérperas e crianças menores de 5 anos. Existem estudos recém-publicados com dados sobre os grupos de risco ligados a maior mortalidade por Sars-Cov-2, citando as enfermidades hematológicas, incluindo anemia falciforme e talassemia, doença renal crônica em estágio avançado (graus 3,4 e 5), imunodepressão provocada pelo tratamento de condições autoimunes, como o lúpus ou câncer, exceto câncer não melanótico de pele, obesidade ou doenças cromossômicas com estado de fragilidade imunológica.”*<sup>1</sup> Ainda, sabe-se que um percentual relevante dos(as) servidores(as) do INSS tem filhos em idade escolar que devido à crise sanitária os estabelecimentos de educação estão fechados, sendo necessário se manterem no trabalho remoto para

---

<sup>1</sup> 1. Brasil. Organização Pan-Americana de Saúde. Folha informativa COVID-19: Escritório da OPAS e da OMS no Brasil. Atualizado em 25 de agosto 2020. Disponível em: [https://www.paho.org/bra/index.php?option=com\\_content&view=article&id=6101:covid19&Itemid=875#risco](https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=6101:covid19&Itemid=875#risco) 2. Mato Grosso do Sul. Secretaria de Estado de Saúde. Vigilância em Saúde. Gerência Técnica de Influenza e Doenças Respiratórias. Nota Técnica Covid-19 Revisão 14. Campo Grande:SES-MS. 2020:28p. Disponível em: <https://www.saude.ms.gov.br/wp-content/uploads/2020/07/Nota-T%C3%A9cnica-COVID-19-Revis%C3%A3o-14-31-07-2020.pdf> 3. Brasil. Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. Guia de Vigilância Epidemiológica: Emergência de Saúde Pública de importância nacional pela doença pelo Coronavírus 2019: Vigilância de Síndromes Respiratórias Agudas: COVID-19. Brasília-DF, 05 de Agosto de 2020:58p. Disponível em: [https://portalarquivos.saude.gov.br/images/af\\_gvs\\_coronavirus\\_6ago20\\_ajustes-finais-2.pdf](https://portalarquivos.saude.gov.br/images/af_gvs_coronavirus_6ago20_ajustes-finais-2.pdf)

**dispor dos cuidados com os filhos e filhas. Além das pessoas que convivem com pessoas do grupo de risco exposto acima.** Importante também apontar que nos encontramos em um momento atípico perante a Pandemia ( COVID 19), na luta pela saúde e sobrevivência temos que seguir, inclusive, orientações da Organização Mundial de Saúde e permanecer isolados como estratégia de evitar a propagação e contaminação, portanto não se trata neste momento de opção de trabalhadores(as) pelo trabalho remoto, atividades estas que ao serem realizadas no âmbito privado, traz inúmeras dificuldades alheias à nossa vontade, como: acesso adequado a internet, ambiente que permita concentração e organização do trabalho, gastos excedentes não previstos, etc. Sendo assim, a imposição do retorno ao atendimento presencial do grupo de risco fere a proteção **A VIDA** dos(as) trabalhadores(as) do INSS, sua família e da população que busca as unidades o INSS;

**2) Sobre o descumprimento da necessidade “negociação coletiva” para alteração das relações de trabalho, conforme convenção n. 154 da Organização Internacional do Trabalho:** Destacamos, que tanto a portaria n. 422/2020, quanto a portaria n. 1199/2020, foi imposta pela gestão do INSS, sem nenhuma negociação com as entidades representativas dos servidores, descumprindo o princípio da “negociação coletiva” para alteração das condições e jornada de trabalho. A Convenção 154 da OIT, prevê: Art. 2 — Para efeito da presente Convenção, a expressão ‘negociação coletiva’ compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com fim de: a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez. **Por fim vale também apontar que pactos somente devem ocorrer quando existe algum tipo de negociação com os servidores(as) e suas entidades sindicais, visando estabelecer os critérios a serem definidos para a realização de trabalho remoto, fato este que não ocorreu. No caso trata-se de uma proposta unilateral por parte da instituição, imposta inclusive a servidores(as) que não tem outra opção neste momento para além do trabalho remoto, como já foi dito anteriormente, como estratégia de cuidado e preservação da própria vida e seus familiares.**

**3) Sobre os(as) trabalhadores(as) Assistentes Sociais e Analistas do Seguro Social com Formação em Serviço Social** (acrescentar esse item na exposição de motivos):

**a) Sobre o desvio de função:** 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.

**b) Sobre as atividades específicas dos(as) assistentes sociais organizadas através dos planos de trabalho:** As atividades dos(as) assistentes sociais estão organizadas através de planos de trabalho elaborado, em conformidade com as orientações contidas no Comunicado nº 02/2020 da Divisão de Serviço Social (DSS/DIRBEN) e conforme previsto no inciso IX do artigo 10 do Anexo VI da Portaria/PRES/INSS nº 422/2020. Nesse plano de trabalho se encontram as atividades e distribuição do trabalho que será realizado, sua construção se baseia nas normativas do Serviço Social (como o artigo 88 da Lei nº 8.213/91, o Manual Técnico do Serviço Social do INSS/2012- Atualizado pelo Despacho Decisório nº 350 DIRSAT/INSS, de 30/08/2017 a Matriz Teórico- Metodológica do Serviço Social-INSS/1994 a Lei nº 8.662/93 e o Código de Ética do/a Assistente Social, dentre outras(os). Vale destacar o Art. 5º da Lei 8662 de 07 de junho de 1993, que dispõe sobre a profissão de Assistente Social e dá outras providências. Art. 5º - Constituem atribuições privativas do Assistente Social: I - coordenar, elaborar, executar, supervisionar e avaliar estudos, pesquisas, planos, programas e projetos na área de Serviço Social; II - planejar, organizar e administrar programas e projetos em Unidade de Serviço Social; III - assessoria e consultoria e órgãos da Administração Pública direta e indireta, empresas privadas e outras entidades, em matéria de Serviço Social; XII - dirigir serviços técnicos de Serviço Social em entidades públicas ou privadas. Portanto cabe ao Responsável Técnico do Serviço Social (AT) definir, avaliar e acompanhar atividades que serão desempenhadas por meio do trabalho remoto pela assistente social desta APS. Diante do exposto, a referida portaria fere as atividades específicas desses profissionais, **não havendo necessidade de pactuações** considerando que estão organizadas através dos planos de trabalho coordenado e monitorado através da gestão técnica nas APS, GEX, SRs e DSS, conforme anexo. (Incluir anexo o plano de trabalho).

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, além de não ter ocorrido nenhum espaço para as ‘negociações coletivas’. 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.

Com base no exposto, devido a compor o grupo de risco e para proteção a minha vida e de minha família, bem como, da população usuária das Agências de Previdência Social, faz-se necessário a manutenção do trabalho remoto, como está sendo realizado até a presente data, não nos termos da nova portaria, ou seja, sem a necessidade de “pactuações” e enquanto durar a crise sanitária. Assim, conforme os últimos 9 (nove) meses, enviarei relatório das atividades desempenhadas para fins de homologação da minha frequência.

Atenciosamente,

---

Nome do(a) servidor(a)

Obs: Para os servidores e servidoras que compõe o grupo de risco e que devido a não assinatura do pacto previsto na portaria os gestores estejam solicitando o retorno ao trabalho presencial, solicitar aos mesmos (chefia imediata e gerente executivo) que assinem o termo de responsabilidade abaixo.

Cidade, \_\_, dezembro de 2020.

### **TERMO DE RESPONSABILIDADE**

Eu, (nome da chefia imediata e gerente executivo), me responsabilizo pela integridade física, saúde e vida do servidor(a) (nome do servidor/a) e de sua família, considerando que tenho conhecimento que o mesmo compõe o grupo de risco definido pela Organização Mundial de Saúde –OMS e estou solicitando o retorno do mesmo ao trabalho presencial mesmo com a crise sanitária no país, devido ao coronavírus (COVID-19).

**Assinatura da imediata e gerente executivo**