

Difeltrin

Informe Jurídico



Novos desafios na pandemia do COVID-19

A pandemia do COVID-19 está repercutindo em muitas esferas e também traz reflexos e incertezas sobre os direitos dos servidores públicos federais.

Caros clientes,

A Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou, em 30 de janeiro de 2020, que o surto da doença causada pelo novo coronavírus (COVID-19) constitui uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional – o mais alto nível de alerta da Organização, conforme previsto no Regulamento Sanitário Internacional. Em 11 de março de 2020, a COVID-19 foi caracterizada pela OMS como uma pandemia.

No âmbito da Administração Pública Federal, esse novo quadro fático desafia novos regramentos. É importante, todavia, que o ordenamento jurídico seja respeitado em sua essência, garantindo-se os direitos conquistados ao longo do tempo.

Nesse contexto, preocupados com a defesa dos seus direitos, elaboramos um informativo com a análise de alguns pontos que influenciam diretamente na sua vida funcional. A reforma da previdência, ainda que sem ligação com a pandemia, também é assunto de relevância, que merece apontamentos. Por isso, também dedicamos um espaço para esse assunto.

Estamos acompanhando as normativas emitidas pela Administração e as novidades legislativas. Manteremos você informado sobre os seus direitos e nos colocamos à disposição através dos nossos canais de comunicação. Passaremos juntos por esse momento!

Santa Maria, maio de 2020.



Difeltrin Informe Jurídico é uma publicação de Difante & Feltrin Advogados Associados, OAB/RS 6048. Distribuição exclusiva para clientes. Natureza meramente informativa.

Alameda Santiago do Chile, 115/604
Edifício Forum Offices
Santa Maria, RS, CEP 97050-685
Telefone (55) 3307-5626
contato@difeltrin.adv.br

1. CORTE DE ADICIONAIS OCUPACIONAIS

A Instrução Normativa nº 28, de 25 de março de 2020, editada pelo Ministério da Economia, estabeleceu orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, quanto à autorização para o serviço extraordinário, à concessão do auxílio-transporte, do adicional noturno e dos adicionais ocupacionais aos servidores e empregados públicos que executam suas atividades remotamente ou que estejam afastados de suas atividades presenciais.

Para os servidores em trabalho remoto ou afastados das atividades presenciais em razão da pandemia do COVID-19, a referida norma proibiu o pagamento de adicionais ocupacionais de insalubridade, periculosidade, irradiação ionizante e gratificação por atividades com Raios X ou substâncias radioativas. Também vedou o pagamento do adicional noturno e do auxílio-transporte, além de proibir a autorização de prestação de serviço extraordinário (além da carga horária efetiva).

Entretanto, ainda que tais adicionais e parcelas estejam diretamente ligados ao exercício de atividades no local de trabalho do servidor, deve-se considerar que o afastamento das atividades presenciais deu-se por motivo de força maior. A própria legislação que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do COVID-19, a Lei nº 13.979/20, em seu art. 3º, §3º, considerou a ausência ao trabalho do servidor como falta justificada. E, sobre a falta justificada, a Lei nº 8.112/90 é clara em estabelecer que, quando decorrente de caso fortuito ou de força maior, é considerada como efetivo exercício.

Assim, se as ausências são por motivo de força maior, determinadas por lei e consideradas como efetivo exercício, não se pode admitir que os adicionais e parcelas citados acima sejam suprimidos. Por certo, essa parte da remuneração é importante para a manutenção do servidor e de sua família. A medida adotada pela Administração, portanto, configura-se como redução remuneratória, o que é vedado pela Constituição Federal.

2. FÉRIAS: CANCELAMENTO, PRORROGAÇÃO E MODIFICAÇÃO

A Instrução Normativa nº 28, de 25 de março de 2020, editada pelo Ministério da Economia, vedou o *"cancelamento, a prorrogação ou a alteração dos períodos de férias já programadas para os servidores que exerçam suas atividades remotamente ou que estejam afastados de suas atividades presenciais"* (art. 6º). Na prática, o servidor com férias programadas para o período que coincide com a pandemia do COVID-19 fica impossibilitado de remarcar-las para momento mais oportuno.

Referida norma revela-se claramente desproporcional ao se considerar a função primordial do período de férias para o trabalhador, que é, entre outras, de afastamento do trabalho para descanso orgânico e psicológico. Ora, é notório que nenhum servidor poderá usufruir satisfatoriamente de um período de férias em pleno momento de emergência de saúde pública, com obrigatoriedade de afastamento social e restrições de deslocamento.

Ademais, a Lei nº 8.112/90 determina que, em períodos de calamidade pública, as férias dos servidores serão interrompidas e o período não gozado será usufruído posteriormente. A ocorrência do estado de calamidade pública, por sua vez, foi reconhecida pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, com efeitos até 31 de dezembro de 2020. Logo, a proibição de alteração de períodos de férias é nitidamente ilegal. Essa vedação acaba por desfigurar na totalidade o sentido e a razão de existência do período de descanso para o trabalhador.

3. CONGELAMENTO DE SALÁRIOS

O Projeto de Lei Complementar nº 39, de 2020, que estabelece o Programa Federativo de Enfrentamento ao Coronavírus, aguarda sanção pelo Presidente da República. Entre outras disposições, o projeto de lei proíbe, até 31 de dezembro de 2021, a criação de vantagens, aumentos, reajustes, bônus, abonos ou benefícios de qualquer natureza (inclusive indenizatórios) aos servidores públicos. Também fica vedada a reestruturação de carreiras que implique em aumento de despesa.

O mesmo projeto de lei trouxe exceções a tais impedimentos: aos integrantes das Forças Armadas, da segurança pública, das carreiras periciais, aos agentes socioeducativos, aos profissionais de limpeza urbana, de serviços funerários e de assistência social, aos trabalhadores da educação pública e aos profissionais da saúde, desde que diretamente envolvidos no combate à pandemia.

Todavia, há notícias de que o Presidente da República vetará diversos dispositivos, entre eles os que estabeleceram essas exceções às carreiras mencionadas. Em suma, muitas dúvidas persistem sobre esse projeto de lei já aprovado pela Câmara de Deputados e Senado Federal. O prazo para a sanção ou veto pelo Presidente é o dia 27/05/2020.

4. TRABALHO REMOTO

Enquanto perdurar o estado de emergência decorrente da pandemia de COVID-19, os servidores com 60 anos ou mais, os imunodeficientes ou com doenças preexistentes crônicas ou graves, os responsáveis pelo cuidado de uma ou mais pessoas com suspeita ou confirmação de diagnóstico de infecção por COVID-19, desde que haja coabitação, e as servidoras gestantes ou lactantes deverão executar suas atividades remotamente. Essa é a determinação da Instrução Normativa nº 19, de 12 de março de 2020, do Ministério da Economia.

O trabalho remoto não se aplica, porém, aos servidores com 60 anos ou mais e aos responsáveis pelo cuidado de pessoa com suspeita ou confirmação de diagnóstico de infecção por COVID-19 que exerçam atividades nas áreas de segurança, saúde ou de outras atividades essenciais.

Ainda, a mesma resolução possibilita que os servidores que possuem filhos em idade escolar ou inferior e que necessitem da assistência de um dos pais, sejam autorizados a executarem suas atribuições remotamente, enquanto vigorar norma local que suspenda as atividades escolares ou em creche, por motivos de força maior relacionadas à pandemia do COVID-19. Caso ambos os pais sejam servidores ou empregados públicos, essa hipótese será aplicável a apenas um deles.

5. CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA

A Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019, alterou profundamente o sistema de previdência social dos servidores públicos federais. As mudanças mais drásticas, com efeito, foram a instituição de alíquotas progressivas e o significativo aumento do percentual médio da contribuição dos servidores.

A progressividade das alíquotas da contribuição previdenciária, ainda que em uma análise inicial possa indicar uma efetivação da justiça tributária – cada um contribui de acordo com a sua capacidade –, acabou por elevar consideravelmente a parcela do tributo. O art. 11 da Emenda Constitucional nº 103/19 estabeleceu alíquotas entre 7,5% e 22%, incidentes sobre faixas da base de contribuição (remuneração ou benefício). Todavia, esse novo sistema pode implicar em uma alíquota média superior a 16%, o que significa um aumento de mais de 40% em relação à alíquota anterior de 11%.

A referida Emenda Constitucional também autorizou a instituição de contribuição previdenciária extraordinária para os servidores públicos ativos, inativos e pensionistas quando existente déficit atuarial. Trata-se de uma previsão totalmente ampla, sem garantia de observância de regras mínimas quanto à demonstração da necessidade da contribuição extra, por exemplo.

Cabe destacar que o somatório da contribuição previdenciária com outros tributos devidos pelo servidor, como o imposto de renda, por exemplo, pode implicar na retenção mensal de, aproximadamente, 45% da remuneração.

Assim, vê-se que as alterações promovidas pela Emenda Constitucional nº 103/19 podem resultar em verdadeiro confisco do patrimônio ou rendimento dos servidores públicos, em sentido inverso ao autorizado pela Constituição Federal. Certamente o Supremo Tribunal Federal (STF) deverá se posicionar com relação à constitucionalidade ou não da referida Emenda.

Para o cálculo da alíquota previdenciária média devida pelo servidor, há uma ferramenta virtual que pode ser acessada no seguinte endereço: <https://www.servicos.gov.br/calculadora/aliquota>.