

PARECER

Consulta realizada pela Coordenação da ASSUFRGS sobre o alcance da Instrução Normativa nº 28, de 25 de março de 2020, que estabelece orientações 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 durante a vigência do estado de emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19).

Consulta-nos a Coordenação da Entidade Sindical representativa da categoria dos Técnico-Administrativos da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, acerca da Instrução Normativa nº 28/2020, indagando quanto a legalidade de suas disposições e da possibilidade de obtenção de ressarcimento pelo uso de equipamentos e insumos dos próprios servidores para a prestação do trabalho remoto.

Inicialmente, transcrevemos os dispositivos da norma em análise:

INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 28, DE 25 DE MARÇO DE 2020

Estabelece 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, nos termos da Instrução Normativa nº 19, de 12 de março de 2020, e dá outras providências.

O SECRETÁRIO DE GESTÃO E DESEMPENHO DE PESSOAL DA SECRETARIA ESPECIAL DE DESBUROCRATIZAÇÃO, GESTÃO E GOVERNO DIGITAL DO MINISTÉRIO DA ECONOMIA, no uso das atribuições que lhe confere o art. 138, inciso I,

alínea "g", do Anexo I ao Decreto nº 9.745, de 8 de abril de 2019, e tendo em vista o disposto na Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, na Portaria nº 356/GM/MS, de 11 de março de 2020, e na Instrução Normativa nº 19, de 12 de março de 2020, resolve:

Objeto e âmbito de aplicação

Art. 1º Esta Instrução Normativa estabelece orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, quanto à autorização para que os servidores e empregados públicos que executam suas atividades remotamente ou que estejam afastados de suas atividades presenciais, nos termos da Instrução Normativa nº 19, de 2020, prestem serviços extraordinários e recebam as seguintes vantagens:

I - 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;

II - adicional noturno, previstos na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; e

III - adicionais de insalubridade, periculosidade, irradiação ionizante e gratificação por atividades com Raios X ou substâncias radioativas.

Serviço extraordinário

Art. 2º Fica vedado aos órgãos e entidades integrantes do SIPEC autorizar a prestação dos serviços extraordinários constantes dos art. 73 e art. 74 da Lei nº 8.112, de 1990, aos servidores e empregados públicos que executam suas atividades remotamente ou que estejam afastados de suas atividades presenciais pela aplicação do disposto na Instrução Normativa nº 19, de 2020.

Parágrafo único. O disposto no caput não se aplica aos servidores e empregados públicos que exercem atividades nas áreas de segurança, saúde ou outras consideradas essenciais pelo órgão ou entidade, nos termos do Decreto 10.282, de 20 de março 2020.

Auxílio-transporte

Art. 3º Fica vedado o pagamento do auxílio-transporte aos servidores e empregados públicos que executam suas atividades remotamente ou que estejam afastados de suas atividades presenciais pela aplicação do disposto na Instrução Normativa nº 19, de 2020.

Adicional noturno

Art. 4º Fica vedado o pagamento de adicional noturno de que trata o art. 75 da Lei nº 8.112, de 1990, aos servidores e empregados públicos que executam suas atividades remotamente ou que estejam afastados de suas atividades presenciais pela aplicação do disposto na Instrução Normativa nº 19, de 2020.

Parágrafo único. Não se aplica o disposto no caput aos casos em que for possível a comprovação da atividade, ainda que remota, prestada em horário compreendido entre vinte e duas horas de um dia e cinco horas do dia seguinte, desde que autorizada pela chefia imediata.

Adicionais ocupacionais

Art. 5º Fica vedado o pagamento de adicionais ocupacionais de insalubridade, periculosidade, irradiação ionizante e gratificação por atividades com Raios X ou substâncias radioativas para os servidores e empregados públicos que executam suas atividades remotamente ou que estejam afastados de suas atividades presenciais pela aplicação do disposto na Instrução Normativa nº 19, de 2020.

Das modificações de período de férias e jornada de trabalho

Art. 6º Fica vedado 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 por força da Instrução Normativa nº 19, de 2020.

§1º O disposto no caput poderá ser afastado mediante autorização justificada específica de titular de cargo em comissão ou função de confiança de nível igual ou superior a 5 do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS.

§2º A autorização de que trata o §1º é indelegável.

Da reversão da jornada reduzida

Art. 7 Fica vedada, durante o período de que trata o art. 9º, a reversão de jornada reduzida requerida nos termos do art. 5º da Medida Provisória nº 2.174-28, de 24 de agosto de 2001, e do art. 20 da Instrução Normativa nº 2, de 12 de setembro de 2018.

Parágrafo único. O disposto no caput não se aplica aos servidores e empregados públicos que exercem atividades nas áreas de segurança, saúde ou outras consideradas essenciais pelo órgão ou entidade, nos termos do Decreto 10.282, de 20 de março 2020.

Disposições finais

Art. 8º Na hipótese de o servidor se encontrar submetido ao regime de turnos alternados de revezamento, aplica-se o disposto nesta Instrução Normativa em relação aos dias em que não houve deslocamento ao trabalho.

Parágrafo único. Para os fins dispostos nos arts. 6º e 7º sua aplicabilidade independe da condição dos servidores estarem ou não em jornadas de turnos alternados de revezamentos.

Art. 9º Esta Instrução Normativa vigorará enquanto perdurar o estado de emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19), nos termos do art. 1º, §2º, da Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.

Art. 10º Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

1) DAS DISPOSIÇÕES ESPECÍFICAS TRAZIDAS PELA IN 28/2020

A IN 28/2020 normatiza dois grupos de direitos distintos: i) verbas indenizatórias e/ou condicionais: prestações adicionais ao vencimento básico e; ii) férias e jornadas reduzidas.

Inicialmente, devemos ressaltar que se trata de norma com prazo determinado de vigência, nos termos de seu art. 9º. Entretanto, este período não está determinado como prazo certo, mas tão somente com indicação de condição futura que deverá ocorrer para que a vigência da norma cesse.

Art. 9º Esta Instrução Normativa vigorará enquanto perdurar o estado de emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19), nos termos do art. 1º, §2º, da Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.

De fato, o art. 9º da IN 28/2020 replica os termos do art. 8º da Lei 13.979/2020, impondo como marco legal para o término de sua vigência a cessação do estado de emergência de saúde, ou seja, fato futuro e incerto.

Agora, passamos à análise dos grupos de direitos afetados pela IN.

1.1. Verbas indenizatórias e condicionais – Auxílio-transporte, adicional noturno e adicionais de insalubridade, periculosidade, irradiação ionizante e gratificação por atividades com Raio X e substâncias radioativas

Analisando os dispositivos da Instrução Normativa 28/2020, seria possível afirmar, em um primeiro momento, que as disposições relativas à cessação do pagamento das verbas de que trata encontram amparo legal, por se tratarem de verbas de natureza indenizatória e condicional, vinculadas ao exercício de atividades ou contato com potenciais agentes nocivos, sendo que a cessação desses tem como consequência a desnecessidade de compensação financeira.

Como exemplo podemos citar o auxílio-transporte que, na dicção legal, nada mais é que o ressarcimento pecuniário dos valores suportados pelos servidores para o seu deslocamento casa-trabalho, trabalho-casa. Assim também ocorre com os adicionais de insalubridade e periculosidade, que tem como requisito para sua concessão que o servidor labore em ambiente cujo contato com os agentes insalubres ou perigosos seja habitual.

Contudo, a vedação ao pagamento destes valores encontra óbice na dicção do parágrafo único do art. 44 da Lei 8.112/90:

Art. 44. O servidor perderá:

I - a remuneração do dia em que faltar ao serviço, sem motivo justificado;

II - a parcela de remuneração diária, proporcional aos atrasos, ausências justificadas, ressalvadas as concessões de que trata o art. 97, e saídas antecipadas, salvo na hipótese de compensação de horário, até o mês subsequente ao da ocorrência, a ser estabelecida pela chefia imediata.

Parágrafo único. As faltas justificadas decorrentes de **caso fortuito ou de força maior** poderão ser compensadas a critério da chefia imediata, sendo assim consideradas como efetivo exercício.

Esta norma estabelece a exceção na qual as faltas decorrentes de caso fortuito ou força maior devem ser pagas com a integralidade das parcelas devidas pelo trabalho realizado cotidianamente. Assim, se o **não-trabalho**, desde que decorrente de força maior pode ser remunerado integralmente, com mais razão o trabalho remoto, **que continua sendo trabalho**, deve ser pago com base na **remuneração integral**.

O legislador conceituou a remuneração no art. 41 do RJU, a fim de deixar claro que esta abrange o vencimento do cargo efetivo e as vantagens pecuniárias estabelecidas em lei.

Assim, devemos aplicar analogicamente o quanto dispõe o art. 97 e o art. 102 do RJU, que nos traz as hipóteses de ausência e afastamentos que não geram alteração na remuneração dos servidores, por tratar essas situações como de efetivo exercício das atividades, devendo ser mantidas as parcelas adicionais que seriam percebidas pelo servidor no exercício regular de suas atividades.

O rol de situações ali descritos deve ser entendido como meramente exemplificativo, não sendo possível admitir interpretação que busque restringir a aplicação dessas exceções na presente situação de Pandemia da COVID-19, meramente em razão do legislador não haver previsto situação tão específica.

Ademais, ainda que esse não fosse o entendimento predominante, a Lei 13.979/2020 é o marco legal na implementação das medidas de combate ao coronavírus, em

cumprimento a instituição da emergência de saúde pública de importância internacional. Esta determina, em seu art. 3º uma série de medidas que podem ser adotadas pelas autoridades públicas para a minimização da Pandemia da COVID-19, sendo o isolamento a primeira delas. Na sequência, o § 3º explicitamente determina que aos servidores públicos afetados por essas medidas será aplicada falta justificada, o que atrai a imediata aplicação do parágrafo único do art. 44, nos termos da argumentação acima exposta.

Art. 3º Para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, **as autoridades poderão adotar, no âmbito de suas competências**, dentre outras, as seguintes medidas:

I - isolamento;

(...)

§ 3º Será considerado falta justificada ao serviço público ou à atividade laboral privada o período de ausência decorrente das medidas previstas neste artigo.

A Portaria 2.291/2020 da Reitoria da UFRGS, exemplificativamente, institui o isolamento como medida de prevenção ao coronavírus, ao determinar o trabalho remoto como imperativo, com a utilização do vocábulo “deverão” contido no caput do art. 1ª. Determina, ainda, que para os servidores impossibilitados de cumprir suas atividades de forma remota será instituído revezamento de jornada de trabalho, de modo a reforçar o comando contido no inciso anterior.

Art. 1º Os Órgãos da Administração Central e as Unidades Acadêmicas **deverão** adotar as seguintes providências:

I. possibilitar que os servidores desempenhem suas atribuições em regime excepcional de trabalho remoto;

II. instituir o revezamento de jornada de trabalho para aqueles servidores a quem não é possível a aplicação do disposto no inciso I deste artigo;

III. garantir o desenvolvimento das atividades e infraestruturas essenciais;

IV. realizar reuniões, primordialmente, sem presença física;

V. dispensar, excepcionalmente, o uso do sistema de ponto.

Art. 2º Os dirigentes da Administração Central e das Unidades Acadêmicas, poderão, em consonância com esta portaria, deliberar acerca de necessidades específicas.

Art. 3º Essa Portaria é válida a partir de sua publicação até 05 de abril de 2020, prorrogável.

Dessa forma, é clara a aplicação pelo Reitor, no âmbito de sua competência, das medidas previstas no art. 3º da Lei 13.979/2020, no tocante ao isolamento.

No que tange especificamente ao adicional noturno, a IN 28/2020 traz exceção explícita a vedação de pagamento deste adicional, ao dispor no parágrafo único do art. 4º que resta afastada a aplicação do caput do art. 4º aos casos em que seja possível a comprovação do trabalho no horário das 22hs às 5hs do dia seguinte, desde que autorizado pela chefia imediata.

1.2. Férias e reversão de jornada reduzida

A Constituição Federal elenca as férias dentre os direitos sociais dos trabalhadores, no inciso XVII, do art. 7º (aplicável aos servidores públicos por força do art. 39, § 3º da CF/88), sendo que “constituem-se em direito a **um descanso anual**”¹ (grifo nosso).

Nessa linha, importante destacar a lição de Sergio Pinto Martins:

“As férias visam proporcionar descanso ao trabalhador, após certo período de trabalho, quando já se acumularam no organismo toxinas que não foram eliminadas adequadamente.

(...)

Nas férias, **o interesse não é apenas do trabalhador**, que quer gozá-las, mas também do Estado, que pretende que o obreiro as usufrua. Trata-se de verdadeiro direito do empregado, irrenunciável, tendo caráter eminentemente higiênico.”²

Em seu caráter de norma de saúde e segurança do trabalhador, o direito a férias remuneradas deve ser entendido como o período de efetivo descanso, em que o trabalhador deve poder realizar atividades que lhe aprouverem, como forma de reparar corpo e mente, de forma que em novo período o trabalhador não seja acometido de doenças laborais.

O Conselho Nacional de Justiça, ao julgar o Procedimento de Controle Administrativo - PCA nº 0001471-32.2010.2.00.0000³, definiu pela impossibilidade de que as férias de magistrado sejam fruídas durante tratamento de saúde. Na decisão sobre a Consulta nº 0001391-68.2010.2.00.0000, que faz parte integrante do PCA referido, assim restou decidido:

¹ BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. **Curso de Direito Administrativo**. 31ª ed. São Paulo: Malheiros, 2013. P.320.

² MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26ª ed. São Paulo: Atlas, 2010. P. 575.

³ www.cnj.jus.br/pjecnj/ConsultaPublica/DetalheProcessoConsultaPublica/listView.seam?ca=85c32fe63e5d9f588e8fe06a9f27893139b484d172d84d8e

EMENTA: CONSULTA. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO. SUSPENSÃO DE FÉRIAS DE MAGISTRADO EM RAZÃO DE LICENÇA PARA TRATAMENTO DE SAÚDE. POSSIBILIDADE.

1. A natureza jurídica das férias, conforme doutrina e jurisprudência, é de direito público voltado à disciplina da medicina e segurança do trabalho e, portanto, irrenunciável.

2. O art. 80 da Lei 8.112/90, aplicável analogicamente à magistratura na ausência de regra específica, ao estabelecer que “as férias do servidor público somente poderão ser interrompidas por motivo de calamidade pública, comoção interna, convocação para júri, serviço militar ou eleitoral, ou por necessidade do serviço declarada pela autoridade máxima do órgão ou entidade”, busca estabelecer proteção ao trabalhador em face de eventuais abusos por parte do Estado. Desse modo, no caso de suspensão de férias que não decorra de ingerência estatal, mas de necessidade legítima do servidor, a norma deve ser interpretada com proporcionalidade.

3. Os motivos que dão ensejo ao deferimento do pedido de licença do servidor público para tratamento de sua saúde são distintos dos que fundamentam a concessão de suas férias.

4. O direito ao gozo de férias é garantido aos servidores públicos pela Constituição Federal de 1988, não sendo admissível restrição ao seu exercício por norma infraconstitucional.

5. O Conselho Nacional de Justiça, ao disciplinar as férias de seus próprios servidores, com a publicação da Instrução Normativa 04/2010, prevê a possibilidade de sua suspensão em razão da concessão de licença para tratamento de saúde. No mesmo sentido é a Resolução 221/2012 do Conselho da Justiça Federal.

6. As férias do magistrado, portanto, devem ser suspensas quando da concessão de licença para tratamento de sua saúde, devendo assim permanecer até sua recuperação física e/ou mental.

7. Pedido julgado procedente.

Como bem pontuado nesta decisão, o direito ao gozo de férias é direito irrenunciável, portanto não pode ser obstada a remarcação ou cancelamento de férias cujo período de fruição coincida com a Pandemia da COVID-19, vez que, neste caso, o trabalhador não estaria efetivamente usufruindo do seu direito ao descanso remunerado na forma por ele escolhida. Os servidores se encontram obrigados, neste momento, a observarem o isolamento social em suas residências, com afastamento de seus familiares idosos ou pertencentes a grupos de risco, situação excepcional que não permite o convívio familiar pleno, que usualmente pode ser obtido com o gozo de férias.

A Lei 8.112/90 ao tratar das férias dos servidores regula especificamente a exceção a interrupção das férias, elencando a calamidade pública ou comoção interna como motivos para tal.

Art. 80. As férias somente poderão ser interrompidas por motivo de calamidade pública, comoção interna, convocação para júri, serviço militar ou eleitoral, ou por necessidade do serviço declarada pela autoridade máxima do órgão ou entidade.

Esta norma, portanto, vai na contramão do quanto estabelece o art. 6º da IN

28/2020.

Em relação a vedação de reversão de jornadas reduzidas implementadas nos termos da MP 2.174-28, conforme estabelecido pelo art. 7º da IN 28/2020, se trata de norma que visa, aparentemente, obstar que os servidores venham a requerer a reversão enquanto no trabalho remoto, auferindo aumento da remuneração pelo aumento da jornada.

Entretanto, não são necessárias maiores digressões sobre o assunto, pois a MP 2.174-28, norma com status de lei, quando trata da jornada reduzida com redução proporcional de remuneração em seus arts. 5º a 7º, é explícita ao estabelecer ser esta uma **faculdade do servidor**, que pode requerer sua reversão a qualquer tempo, nos termos do § 3º do art. 5º da MP:

Art. 5º É facultado ao servidor da administração pública direta, autárquica e fundacional, ocupante exclusivamente de cargo de provimento efetivo, requerer a redução da jornada de trabalho de oito horas diárias e quarenta semanais para seis ou quatro horas diárias e trinta ou vinte horas semanais, respectivamente, com remuneração proporcional, calculada sobre a totalidade da remuneração.

(...)

§ 3º **A jornada reduzida poderá ser revertida em integral, a qualquer tempo**, de ofício ou **a pedido do servidor**, de acordo com o juízo de conveniência e oportunidade da administração, ressalvado, em qualquer hipótese, o disposto no parágrafo único do art. 16.

A Instrução Normativa não tem o condão de modificar o quanto dispõe a MP sobre a possibilidade de requerimento de reversão da jornada pelos servidores, por se tratar de norma infralegal.

Assim, a aplicabilidade do art. 7º da IN 28 deve ser interpretada de forma restrita, como uma vedação à Administração Pública de requerer dos servidores o aumento de jornada, durante o período de vigência do estado de emergência em saúde de pública de importância internacional.

2) DO NECESSÁRIO RESPEITO ÀS COMPETÊNCIAS E HIERARQUIAS LEGAIS. DECORRÊNCIA DO PRINCÍPIO DA LEGALIDADE

No caso em análise, a Instrução Normativa 28/2020 da Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal deve passar pelo exame dos requisitos de sua aplicabilidade às Universidades.

Ora, a administração, como pessoa jurídica, compõe-se de órgãos através dos quais se manifesta e opera. Somente poderá ditar determinado ato aquele órgão da Administração que tenha para si atribuída a competência.

Competência administrativa, conforme a doutrina, é “*la medida de la potestad que corresponde a cada órgano*”.⁴ Mas não basta que o ato seja emanado de órgão competente, mas que este limite-se à sua competência.

Aqui devemos observar que por força do art. 207 da Constituição Federal as universidades possuem alto grau de autonomia em relação as normas infralegais atinentes aos servidores da administração direta:

Art. 207. As universidades gozam de autonomia didático-científica, **administrativa e de gestão financeira e patrimonial**, e obedecerão ao princípio de indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão.

Nessa linha de argumentação, cabe aqui trazer à tona o necessário dever de observância da legalidade pela Administração. Nossa Constituição positivou o referido preceito no art. 37, *in verbis*:

“Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos **princípios de legalidade**, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte (...)”

Mas em que consiste o princípio da legalidade?

CELSO ANTÔNIO BANDEIRA DE MELLO, em sua obra Curso de Direito Administrativo, define da seguinte forma a legalidade.

“[...] o [princípio] da legalidade é específico do Estado de Direito, é justamente aquele que o qualifica e que lhe dá a identidade própria. Por isso mesmo é o princípio basilar do regime jurídico-administrativo, já que o Direito Administrativo (pelo menos aquilo que como tal se concebe) nasce com o Estado de Direito: é a consequência dele. É o fruto da submissão do Estado à lei. **É, em suma, a consagração da ideia de que a Administração Pública só pode ser exercida na conformidade da lei e que, de consequente, a atividade administrativa é atividade sublegal, infralegal, consistente na expedição de comandos complementares à lei.**”⁵

Isso posto, pode-se afirmar que a Universidade, por força de sua autonomia, tem a discricionariedade de não adotar a regulação proposta pela IN 28/2020, sem que se esteja a ferir o princípio da legalidade.

⁴ ENTERRÍA, Eduardo García de. FERNÁNDEZ, Tomás-Ramón. **Curso de Derecho Administrativo I**. Octava Edición. Madrid: Editora Civitas, 1998. p. 541.

⁵ BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. **Curso de Direito Administrativo**. 12ª ed. São Paulo: Malheiros, 1999. P.71.

3) DA POSSIBILIDADE DE RESSARCIMENTO DOS CUSTOS DO TRABALHO REMOTO

No que tange ao ressarcimento dos custos de implantação e manutenção do trabalho remoto, não constam outros parâmetros normativos que possam ser utilizados para sua aferição, além do que estabelece a IN 01/2018, a qual fixa claramente a responsabilidade dos servidores públicos que aderirem ao programa de gestão sobre a aquisição e manutenção dos equipamentos necessários à consecução de suas atividades.

*Art. 30. Quando executar o programa de gestão fora das dependências da unidade, **cabará ao servidor público** participante providenciar as estruturas física e tecnológica necessárias, mediante a utilização de equipamentos e mobiliários adequados e **ergonômicos**, assumindo, inclusive, os custos referentes à conexão à internet, à energia elétrica e ao telefone, entre outras despesas decorrentes.*

Dessa forma, a regulamentação transfere para o servidor público a responsabilidade financeira por esta modalidade de trabalho, o que pode caracterizar efetiva redução salarial.

Também, implicitamente, repassa ao trabalhador os cuidados necessários à mitigação dos riscos ocupacionais, uma vez que determina no artigo 30 ser responsabilidade do servidor a aquisição de equipamentos adequados e **ergonômicos**

O parágrafo 2º do artigo 30 desta instrução normativa determina que a “*seu critério e de acordo com a disponibilidade, a unidade **poderá** providenciar, integral ou parcialmente, as estruturas previstas no caput*”. Assim, a instrução normativa introduz uma regra discricionária, dotando a Administração de elevada margem para definir quando e para quem devem ser custeadas a implantação e manutenção do trabalho remoto.

Contudo, em vista da situação fática advinda da decretação de estado de emergência em saúde, que impõe ao servidor a necessidade de isolamento social para preservação da saúde e da vida própria e de outrem, é possível arguir que, de forma diversa do instituído pela IN 01/2018, o servidor **não pode optar** pelo trabalho remoto, tendo sido impelido a realizá-lo, devendo, por isso, ser ressarcido dos custos inerentes a sua instalação e manutenção, a fim de que não ocorra enriquecimento sem causa da Administração Pública, o que é vedado pelo art. 884 do Código Civil.

4) CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Pandemia da COVID-19 ensejou a edição de diversas normas para contenção do contágio e dispendo sobre os procedimentos administrativos para implementação das salvaguardas à saúde e a vida dos servidores e da sociedade em geral. No entanto, essa situação excepcional não pode ensejar o descumprimento de normas legais ou que restrinjam indevidamente as vantagens pecuniárias devidas aos servidores.

Também, a obrigatoriedade de isolamento social e recolhimento dos servidores às suas residências não pode ser equiparada a situação normal de descanso, para fins de fruição das férias. Deve ser admitida a excepcionalidade trazida pelo RJU e aplicada para permitir o cancelamento e remarcação dos períodos coincidentes com o estado de emergência em saúde.

A legislação brasileira traz vedação expressa a que se imponha perda econômica a alguém em favor de outrem, de forma que ocorra o locupletamento daquele que deu causa a essa perda. Esta perda econômica claramente ocorre no caso da imposição de implantação e manutenção do trabalho remoto aos servidores, ensejando, portanto, o ressarcimento.

Por fim, a autonomia administrativa de que gozam as universidades, por força de comando constitucional, deve ser observada no que se relaciona com a aplicação da IN 28/2020. Assim, são inaplicáveis as disposições da instrução normativa de forma direta no âmbito das universidades, sem que ocorra sua internalização por norma editada pela própria IFE.

Porto Alegre, 28 de março de 2020


Jefferson dos Santos Alves

OAB/RS 89.504


Rogério Viola Coelho

OAB/RS 4.655


Marco Aurélio Pereira da Silva

OAB/RS 31.485