

## **NO VAI E VEM DE DECRETOS, O TELETRABALHO: ARMADILHAS PARA OS SERVIDORES**

Maringá, 28 de setembro de 2020.

Quando a lei 19.776/2018, que instituiu o teletrabalho para o poder executivo foi aprovada, ninguém imaginava que o mundo passaria por uma pandemia fatal para milhares de pessoas, cujo fim ainda está distante. Em 16 de março de 2020, o governo edita o Decreto 4230, que faz menção ao teletrabalho (art.7º), embora ainda não houvesse regulamentação.

Quatro dias após, 20 de março de 2020, surge o Decreto 4298/2020 referente à situação emergencial. O governo decidiu que seria um bom momento para inserir o teletrabalho no serviço público, que já vinha sendo amadurecido desde a lei 19.776/2018 e o com o Decreto 4230, ou seja, com o teletrabalho Ratinho Junior vislumbrou e teve a oportunidade de reduzir, na visão do Estado, gastos, desresponsabilizando-se ainda mais de suas obrigações.

O Decreto n. 5679/2020, de 14 de setembro de 2020, regulamentou a Lei n. 19.776/2018, **mas com previsão de efeitos a partir da data de encerramento da situação de emergência em saúde declarada pelo Decreto nº 4.298/2020 (art. 44).**

Ato contínuo, o Decreto 5686/2020, de 15 de setembro de 2020, alterou o art. 7º do Decreto 4230/2020, sugerindo o retorno das atividades presenciais com base em atos normativos da SESA, conforme se lê abaixo:

Art. 7º Os titulares dos Órgãos e Entidades compreendidos no art. 1º desse Decreto poderão, após análise justificada da necessidade administrativa e, dentro da viabilidade técnica e operacional, amparados por ato normativo a ser editado pela Secretaria de Estado da Saúde, suspender ou retomar, total ou parcialmente, expediente de trabalho e atendimento presencial ao público, bem como instituir regime de teletrabalho para servidores, resguardando, para manutenção dos serviços considerados essenciais, quantitativo mínimo de servidores em sistema de rodízio, através de escalas diferenciadas e adoção de horários alternativos.

Também confere à SESA competência para fixar critérios para o enquadramento dos servidores em grupo de risco que poderão ser submetidos ao regime de teletrabalho.

Já o Decreto 5692, de 18 de setembro de 2020, promove alteração no art. 8º do Decreto 4230/2020, incluindo o parágrafo segundo, dando à SESA competência para estabelecer normas e procedimentos para a regulamentação das atividades no **âmbito acadêmico**, passando a ter a seguinte redação:

Art. 8º As aulas presenciais em escolas estaduais públicas e privadas, inclusive nas entidades conveniadas com o Estado do Paraná, cursos técnicos e em universidades públicas e privadas ficam suspensas a partir de 20 de março de 2020.  
(...)

§2º Caberá à Secretaria de Estado da Saúde –SESA, mediante edição de ato normativo próprio, estabelecer normas e procedimentos para a regulamentação da retomada no âmbito acadêmico.

Na sequência, a SESA, por meio da Resolução n. 1129/2020, no dia 21 de setembro de 2020, utilizando-se de elementos do malfadado Decreto 5679/2020, instituiu o teletrabalho “para todos os servidores do Estado do Paraná ante a emergência de saúde pública decorrente da pandemia de COVID-19”. Isso gerou alguma confusão que pretendemos esclarecer.

Inicialmente, **a Resolução 1129/2020 –SESA não se aplica imediatamente à categoria docente**. No entanto, caso as aulas presenciais sejam retomadas, a SETI poderá implementar algo semelhante aos docentes, com base em normas e procedimentos sanitários estabelecidos pela SESA. Além disso, as universidades, com base no princípio da autonomia, também poderão estabelecer as condições para a retomada das atividades presenciais. Vale ressaltar que a Resolução 006/2020-CEP instituiu o Ensino Remoto Emergencial até 31 de dezembro de 2020 ou até que seja possível a retomada das atividades presenciais na UEM.

Portanto, ainda não há manifestação da SETI nem da UEM que estabeleça retorno às atividades presenciais em Maringá ou nos *campi* regionais com garantia da segurança dos servidores docentes, técnicos, estudantes e comunidade externa. Caso venha a ser implantado o retorno às atividades presenciais, não podemos nos esquecer de que a pandemia não acabou. A situação de emergência não cessou por meio de Decreto governamental. **Portanto, há que se atentar que o Decreto 5679/2020 prevê efeitos a partir da data de encerramento da situação de emergência em saúde declarada pelo Decreto nº 4.298/2020 (art. 44).**

Sobre o Decreto n. 5679/2020, que regulamentou o teletrabalho, podemos dizer o seguinte:

Consiste na realização de atividades fora das dependências físicas dos órgãos e entidades da Administração Pública Estadual, direta e indireta, de maneira permanente ou periódica, com a utilização dos recursos de tecnologia da informação, com **exigência de produtividade superior em 20% em relação ao trabalho presencial**.

Os seguintes servidores públicos terão prioridade na adoção do teletrabalho:

- I - com jornada reduzida por motivo de saúde;
- II - que tenham cônjuge ou companheiro com deficiência, que residam no mesmo domicílio e que demandem cuidados especiais;
- III - com dependentes econômicos que constem do assentamento funcional com idade até 06 (seis) anos ou acima de 65 (sessenta e cinco) anos de idade;
- IV - gestantes e lactantes, durante o período de gestação e amamentação;
- V - portadores de deficiência que importe em dificuldade de locomoção diária ao local de trabalho;
- VI - com idade acima de 65 (sessenta e cinco) anos;
- VII - que atendam aos requisitos para remoção ou para concessão da licença para acompanhamento de cônjuge, nos termos da legislação vigente.

Como se pode observar os itens anteriores, a princípio, parecem justos aos servidores que já se encontram em alguma situação de vulnerabilidade. No entanto, estes servidores sofrerão com mais pressão no trabalho para alcançar as metas estabelecidas e, ainda, com redução na renda, conforme veremos a seguir.

Trata-se de verdadeira afronta aos direitos trabalhistas dos servidores públicos, pois que delega aos servidores todo o ônus do empregador(Estado) relativo aos gastos com estruturas físicas e tecnológicas necessárias à realização do teletrabalho, incluindo serviços de telefonia, internet, mobiliário, hardware, software, energia elétrica e similares, guarda dos documentos e materiais necessários ao desenvolvimento dos trabalhos. Além disso, o servidor não terá direito à reembolso ou indenização, a qualquer título, de despesas por ele realizadas em decorrência do exercício de suas atribuições em teletrabalho. Em síntese, **será pagar para trabalhar**.

Para piorar, o servidor que optar em realizar suas funções por essa nova modalidade, durante o regime de teletrabalho, **deverá renunciar o direito ao recebimento de:**

I - adicional noturno, serviço extraordinário, auxílio-alimentação, auxílio-transporte e verbas da mesma natureza;

II - gratificações e adicionais pagos em razão da efetiva prestação de serviço, vinculados ao local de trabalho e que não façam parte da estrutura remuneratória básica do seu cargo efetivo;

III - gratificações pelo exercício de atividades insalubres, perigosas e penosas ou qualquer outra vantagem correlata.

**É preciso destacar que direitos trabalhistas dos servidores estatutários são irrenunciáveis.** Ademais, estar em teletrabalho não significa estar livre para realização das tarefas quando e onde o servidor quiser, uma vez que o Decreto prevê meios de monitoramento constante durante a jornada.

Há previsão, inclusive, de não pagamento de horas extras mesmo em caso de realização de trabalho superior às metas ou atividades realizadas em horários e dias diferentes dos pactuados. **É PRECISO BOICOTAR ESSE DECRETO**, não solicitando realização de atividades em teletrabalho. Este decreto se mostra como uma grande e perigosa armadilha ao servidor.

Entendemos que essa modalidade de trabalho possa se aplicar em atividades que não dependam do atendimento direto aos administrados. Contudo, **o teletrabalho não é cabível no ensino, principalmente quando este é de natureza presencial**, uma vez que depende da presença física dos docentes (art. 7º, inc. VI) e estudantes.

Também, alerta-se que se deve vedar o teletrabalho nas seguintes situações: servidores em estágio probatório, contratados em regime especial (professores temporários); ocupantes exclusivamente de cargo em comissão; ocupantes de cargos de chefia ou direção; que tenham equipe de trabalho sob sua coordenação; e, os que tenham sofrido penalidade disciplinar nos doze meses anteriores ao requerimento.

**É preciso que a categoria fique atenta e rejeite todo e qualquer assédio do governo, tendo em vista que ensino emergencial remoto não é o mesmo que teletrabalho da Lei estadual 19.776/2018, regulamentada pelo Decreto 5679/20. Há que se ter bem claro que cada imposição governamental precariza ainda mais a vida e o trabalho docente e que, no momento atual, em grande velocidade e ferocidade, vai retirando direitos adquiridos ao longo da história de lutas da categoria.**