



História de Luta

Sindicato dos Trabalhadores nas Instituições Federais de Ensino
UFMG | CEFET-MG | UFVJM | IFMG - FILIADO À FASUBRA/CUT
Reg. Min. Trab. 46.000.001670/95- CNPJ: 42.781.104/0001-20

OFÍCIO DEC Nº 043/2020

Belo Horizonte, 15 de abril de 2020.

Ilmo. Sr.

Cleber Izzo

Departamento de Relações de Trabalho da Secretaria de Gestão de Pessoas

Ministério da Economia

Brasília - DF

Prezado Senhor:

A Diretoria Executiva Colegiada do Sindicato dos Trabalhadores nas Instituições Federais de Ensino (SINDIFES), que representa os servidores da UFMG, do CEFET-MG, da UFVJM e do IFMG, encaminhou à Federação de Sindicatos dos Trabalhadores das Instituições Federais de Ensino Brasileiras (FASUBRA), por meio do OFÍCIO DEC Nº 002/2020, de 15 de janeiro de 2020, solicitação de realização de reunião ou audiência com o Secretário de Gestão de Pessoas do Ministério de Planejamento, Desenvolvimento e Gestão a fim de que o SINDIFES pudesse apresentar ao Secretário uma solicitação de alteração na Instrução Normativa nº 02, de 12 de setembro de 2018, tendo em vista as necessidades de adaptação da referida IN a uma realidade concreta vivenciada no cotidiano dos hospitais universitários de ensino.

A reunião ocorreu no dia 10 de março de 2020, no Departamento de Relações de Trabalho do referido ministério, ocasião em que os representantes do SINDIFES apresentaram os problemas que o Hospital das Clínicas enfrenta atualmente em razão da necessidade de acatar as recomendações contidas no Relatório de Avaliação da Controladoria Geral da União (CGU).

A CGU, em seu relatório, afirma que os plantões em escala de 12 horas de trabalho por 60 horas de descanso (12h/60h) não têm amparo legal e que, portanto, os Hospitais Universitários (HUs) estariam na ilegalidade ao executar tal jornada, considerando que ela não está expressamente prevista na legislação, ainda que seja cumprida a carga semanal definida.



História de Luta

Sindicato dos Trabalhadores nas Instituições Federais de Ensino

UFMG | CEFET-MG | UFVJM | IFMG - FILIADO À FASUBRA/CUT

Reg. Min. Trab. 46.000.001670/95- CNPJ: 42.781.104/0001-20

A Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) é a primeira entre as Instituições a sofrer com essa imposição, que poderá também afetar os demais HUs, já que os plantões 12h/60h eram realizados por servidores que trabalhavam nos períodos diurno e noturno, com jornada flexibilizada de 30 horas. Assim, a CGU firmou o entendimento de que essa jornada só pode ser realizada em plantões de 6h diárias, em qualquer turno, desconsiderando a realidade e a rotina das instituições de saúde.

A imposição das recomendações dessa Controladoria obrigou a UFMG a ajustar as escalas do turno noturno, a fim de adequá-las às jornadas de 6h diárias, que passam a ser realizadas nos horários de 19h à 1h e de 1h às 7h, gerando intensa desestruturação institucional, comoção coletiva, insatisfação, incompreensão e receio, considerando a necessidade das trocas de turno no meio da madrugada e a ausência de meios de transporte e segurança pública adequados para os trabalhadores.

Nesse cenário, é importante ressaltar que muitos não puderam aderir ao regime de escala de 6 horas noturnas, sendo obrigados a iniciarem a prática de escalas de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso (12h/36h), o que significa maior exposição ao trabalho em horário noturno, comprovadamente prejudicial à saúde do trabalhador.

Tendo em vista a necessidade de propor soluções para o problema que se instalou no Hospital das Clínicas da UFMG a partir desse entendimento da CGU, a Pró-Reitoria de Recursos Humanos da UFMG realizou um estudo visando equalizar a prática de escalas de 6 horas noturnas, com início às 18 horas e término às 00 hora e de 00 hora até às 6 horas da manhã, em vez de término/início à 1 hora da madrugada, o que poderia reduzir o desconforto, considerando a troca de turnos. Entretanto, ele foi descartado em razão do exíguo prazo para a operacionalização e a prospecção da necessidade de mudança no regime de escala dos trabalhadores do diurno, considerando a natureza das atividades realizadas em turnos de revezamento ou escalas e a obrigatoriedade da transferência de cuidados entre os trabalhadores que deixam o plantão e aqueles que chegam para trabalhar (passagem de plantão).

A escala de 12h/60h é praticada pelos trabalhadores com e sem jornada flexibilizada no Hospital das Clínicas da UFMG há mais de 30 anos, ocorrendo esta modalidade de jornada também nos hospitais, Unidade de Pronto Atendimento e Posto de Saúde das redes estadual e municipal de Minas Gerais, sem nunca ter comprometido o funcionamento e a excelência do atendimento à população e sem ferir o interesse público e da administração. Além disso, o intervalo de 60 horas entre jornadas noturnas garante o descanso adequado e colabora

para a redução dos índices de absenteísmo por adoecimento relacionados ao trabalho, como também visando a melhoria da qualidade de vida para os trabalhadores da área da saúde.

Por último, mas não menos importante, a prática desse regime de escala permite que trabalhadores que são obrigados a morar distante de seu local de trabalho, principalmente em outros municípios do estado de Minas Gerais, possam integrar o quadro da instituição, informamos que, inclusive, esta é uma realidade comum dos trabalhadores da área, que moram em diferentes cidades da região metropolitana de Belo Horizonte por causa do baixo custo de vida nestas cidades.

No nosso entendimento, os órgãos de controle, quais sejam, o Tribunal de Contas da União (TCU), Controladoria Geral da União (CGU) e a Advocacia Geral da União (AGU) têm interpretado as normas e legislações elaboradas pelo Executivo e pelo Legislativo brasileiro de maneira equivocada, desvinculada da razoabilidade frente aos diversos cenários, rígidos em relação à letra fria dos textos e alheios aos conflitos, prejuízos e dificuldades que são impostos aos serviços e ao interesse público diante de suas recomendações.

Exemplo disso é o PARECER Nº 145/98 da AGU, que vigorou por 20 anos e gerou danos a inúmeros servidores, entendendo somente ser possível o acúmulo de cargos públicos, até o limite de 60 horas de jornada semanal, quando somadas as cargas horárias dos dois vínculos do trabalhador, mesmo não havendo tal ressalva em nenhuma norma ou na Constituição Federal de 1988. Na realidade, o que a CF prevê é que possa haver o acúmulo de até 2 cargos para os profissionais da área da saúde, desde que haja compatibilidade de horários, conforme art. 37, XVI, alínea "c". Após inúmeras demandas judiciais, a questão foi pacificada com o posicionamento do Superior Tribunal Federal (STF), que entendeu não haver tal limitação.

Além disso, as instituições entendem que em algumas situações os órgãos de controle ultrapassam os limites de sua atuação, conforme prerrogativas legais, ao interpretarem ou regularem, quando deveriam tão somente recomendar aos órgãos públicos o cumprimento das normas e legislações. O que tem sido visto frequentemente são recomendações peremptórias com penalizações de multas imputadas à pessoa física dos gestores públicos, alheias às justificativas e especificidades das instituições ou serviços públicos, especialmente os da saúde.

Impossibilitados do diálogo equânime com esses órgãos, os gestores e os servidores públicos precisam recorrer ao Poder Judiciário, ao Congresso Nacional e ao Governo Federal para terem os direitos preservados e garantidos, como também para serem auxiliados nas suas proposições que envolvam as normas e legislações pertinentes.

Neste sentido, resta inequívoca a percepção de que os ajustes às normativas que aqui propomos propiciarão a estabilidade do serviço público de saúde, mantendo a excelência na prestação dos serviços públicos, atendendo ao interesse coletivo dos usuários, dos gestores, dos servidores e, potencialmente, buscando reduzir as judicializações diante do conflito entre a legislação e as imposições dos órgãos de controle, como têm ocorrido.

Assim, vimos sugerir alterações que repercutirão no Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995, na Instrução Normativa 02, de 12 de setembro de 2018 e na Instrução Normativa nº 207, de 21 de outubro de 2019, a fim de contribuir com a clareza, objetividade e capacidade de regular de forma inequívoca a matéria de que tratam, inclusive abrangendo as especificidades da área do trabalho em saúde pública.

A seguir, estão transcritos os artigos, parágrafos, incisos ou alíneas para os quais são sugeridas alterações, inclusões ou supressões, no todo ou em parte.

1. Artigo 2º da IN 02/2018

Como determinam a Lei nº 8.112/90, o Decreto nº 1.590/95 e a IN nº 02/2018, os servidores públicos federais possuem jornada **máxima de trabalho de 40h semanais**, observados os limites mínimo e máximo de seis horas e oito horas diárias, respectivamente, como regra geral, salvo legislações específicas.

Lei 8.112 de 11 de dezembro de 1990:

Art. 19. Os servidores cumprirão jornada de trabalho fixada em razão das atribuições pertinentes aos respectivos cargos, respeitada a duração máxima do trabalho semanal de quarenta horas e observados os limites mínimo e máximo de seis horas e oito horas diárias, respectivamente. (Redação dada pela Lei nº 8.270, de 17.12.91).

§ 2º O disposto neste artigo não se aplica à duração de trabalho estabelecida em leis especiais. . (Redação dada pela Lei nº 8.270, de 17.12.91).

Decreto nº 1.590/1995:

Art. 1º A jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais, será de oito horas diárias e:

I - carga horária de quarenta horas semanais, exceto nos casos previstos em lei específica, para os ocupantes de cargos de provimento efetivo;

Art. 2º Para os serviços que exigirem atividades contínuas de 24 horas, é facultada a adoção do regime de turno ininterrupto de revezamento.

Art. 3º Quando os serviços exigirem atividades contínuas de regime de turnos ou escalas, em período igual ou superior a doze horas ininterruptas, em função de atendimento ao público ou trabalho no período noturno, é facultado ao dirigente máximo do órgão ou da entidade autorizar os servidores a cumprir jornada de trabalho de seis horas diárias e carga horária de

trinta horas semanais, devendo-se, neste caso, dispensar o intervalo para refeições. (Redação dada pelo Decreto nº 4.836, de 9.9.2003)

§ 1º Entende-se por período noturno aquele que ultrapassar às vinte e uma horas. (Redação dada pelo Decreto nº 4.836, de 9.9.2003)

§ 2º Os dirigentes máximos dos órgãos ou entidades que autorizarem a flexibilização da jornada de trabalho a que se refere o caput deste artigo deverão determinar a afixação, nas suas dependências, em local visível e de grande circulação de usuários dos serviços, de quadro, permanentemente atualizado, com a escala nominal dos servidores que trabalharem neste regime, constando dias e horários dos seus expedientes. (Redação dada pelo Decreto nº 4.836, de 9.9.2003)

Instrução Normativa nº 02/2018:

Capítulo II - Da jornada de trabalho

Seção I - Das regras gerais da jornada de trabalho

Art. 2º A jornada de trabalho dos servidores públicos em exercício na Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional será de no mínimo 6 (seis) e de no máximo 8 (oito) horas diárias, até o limite de 40 (quarenta) horas semanais, ressalvadas as jornadas previstas em legislação específica.

É de fundamental importância, em nosso entendimento, a modificação do artigo 2º da IN 02/2018, incluindo, como mínima, a jornada de 4 horas diárias e, como máxima, a jornada de 12 horas diárias, a fim de abranger as jornadas praticadas por profissionais como os técnicos em radiologia e os médicos (20h/semana), os quais laboram 4 horas diárias, 5 dias por semana. Essa alteração trará para dentro da IN 02/2018 as jornadas tratadas nas leis específicas.

A mudança também proporcionará mobilidade e autonomia à gestão dos Hospitais Universitários para a elaboração das escalas com turnos alternados de revezamento, respeitando o interesse público, a rotina e as atividades específicas, considerando a diversidade das profissões e suas regulamentações de jornadas diárias, pois as Universidades Federais e seus Órgãos especiais ou complementares são um sistema complexo e diversificado, não podendo ser engessados, sob pena de inviabilizar os serviços em sua plenitude.

A fim de demonstrar o acima exposto, cita-se que a regulamentação das jornadas de 4 horas contribuirá para a cobertura assistencial de frações dos plantões nos quais há maior demanda de atividades, evitando a atual prática das escalas em que a jornada longa deixa sobrevir períodos de ociosidade.

Além disso, a cobertura de uma fração curta de horas é capaz de garantir aumento de produtividade e melhor aproveitamento da força de trabalho a unidades de apoio propedêutico e diagnóstico, para as quais há grandes filas no Sistema Único de Saúde (SUS), tais como centros de

imagem (raio X, tomografia, ressonância magnética), endoscopia e cardiologia, através da extensão do serviço até as 22 horas, pela criação de um terceiro turno com 4 horas de duração.

Neste sentido, propõe-se que o artigo 2º fique com a seguinte redação:

Art. 2º A jornada de trabalho dos servidores públicos em exercício na Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional será de no mínimo **4 (horas) e de no máximo 12 (doze) horas** diárias, até o limite de 40 (quarenta) horas semanais.

2. Artigo 9º e artigo 28, inciso III, da IN 02/2018

O artigo 9º e o artigo 28, inciso III da IN 02/2018 devem ser retirados/excluídos por estarem incompatíveis com a jurisprudência do STF e do STJ, perdendo a sua eficácia.

Seção V - Da compatibilidade de jornada para fins de acumulação de cargos, empregos e funções

Art. 9º, § 2º O ateste de compatibilidade de horários não dispensa a comprovação de que o servidor público esteja observando o limite de sessenta horas semanais, conforme estabelecido pelo Parecer Vinculante AGU GQ 145/1998.

Art. 28, III - ao servidor que acumule cargos, cuja soma da jornada regular e a do banco de horas ultrapasse o total de 60 (sessenta) horas semanais;

Várias decisões monocráticas do STF foram proferidas ao longo do tempo, como a publicada em 09 de fevereiro de 2018, dada pelo Ministro Ricardo Lewandowski, posicionando mais uma vez como ilegal, por contrariar a CF/88, à orientação do Parecer GQ 145 da AGU, que limitava a jornada cumulada dos servidores em 60 horas semanais, conforme a seguir colacionado:

“O único impedimento constitucional para um servidor ter dois empregos é a incompatibilidade de horários. Por ver que isso não está presente no caso, o ministro Ricardo Lewandowski, do Supremo Tribunal Federal, determinou a reintegração de uma enfermeira que havia sido demitida de hospital vinculado ao Ministério da Saúde.

Um processo administrativo disciplinar (PAD) tinha declarado ilícita a acumulação de dois cargos de profissional de saúde diante da jornada superior a 60 horas semanais. Assim, uma portaria do Ministério da Saúde aplicou à enfermeira a pena de demissão.

Na decisão, tomada no Recurso Ordinário em Mandado de Segurança (RMS) 34.257, o ministro apontou que a jurisprudência do STF é no sentido de que a acumulação de dois cargos privativos de profissionais de saúde, com profissões regulamentadas, nos termos do artigo 37, inciso XVI, alínea “c”, da Constituição Federal, está condicionada apenas à existência de horários compatíveis entre os cargos exercidos.

“Este Tribunal tem afastado o argumento de que a existência de norma infraconstitucional que estipule limitação de jornada semanal constituiria óbice ao reconhecimento do direito à acumulação permitida pela Carta Maior”, destacou.

O relator ressaltou ainda que o Supremo já se manifestou no sentido da impossibilidade de limitação de jornada pela aplicação do Parecer 145/1998 da AGU. Desse modo, afirmou, “não há no caso impedimento constitucional à possibilidade de acumulação dos cargos em questão, ou seja, a incompatibilidade de horários para o seu exercício”.

Em sua decisão, que dá provimento pedido, o ministro Lewandowski cassa a portaria do Ministério da Saúde que aplicou a pena de demissão, determina a sua reintegração à função anteriormente ocupada, garantindo todos os direitos e deveres inerentes ao cargo, e declara lícita a cumulação no caso, bem como a compatibilidade da jornada prestada. *Com informações da Assessoria de Imprensa do STF.*”

Tal posicionamento passou a ser corroborado pelo STJ, conforme ementa do acórdão publicado no DJe de 3/4/2019, a 1ª Seção do Superior Tribunal de Justiça

ADMINISTRATIVO. RECURSO ESPECIAL. SERVIDOR PÚBLICO. ACUMULAÇÃO DE CARGOS PÚBLICOS REMUNERADOS. ÁREA DA SAÚDE. LIMITAÇÃO DA CARGA HORÁRIA. IMPOSSIBILIDADE. COMPATIBILIDADE DE HORÁRIOS. REQUISITO ÚNICO. AFERIÇÃO PELA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. PRECEDENTES DO STF. RECURSO ESPECIAL A QUE SE NEGA PROVIMENTO.

1. A Primeira Seção desta Corte Superior tem reconhecido a impossibilidade de acumulação remunerada de cargos ou empregos públicos privativos de profissionais da área de saúde quando a jornada de trabalho for superior a 60 (sessenta) horas semanais.
2. Contudo, ambas as Turmas do Supremo Tribunal Federal, reiteradamente, posicionam-se “[...] no sentido de que a acumulação de cargos públicos de profissionais da área de saúde, prevista no art. 37, XVI, da CF/88, não se sujeita ao limite de 60 horas semanais previsto em norma infraconstitucional, pois inexistente tal requisito na Constituição Federal” (RE 1.094.802 AgR, Relator Min. Alexandre de Moraes, Primeira Turma, julgado em 11/5/2018, DJe 24/5/2018).
3. Segundo a orientação da Corte Maior, o único requisito estabelecido para a acumulação é a compatibilidade de horários no exercício das funções, cujo cumprimento deverá ser aferido pela administração pública. Precedentes do STF.
4. Adequação do entendimento da Primeira Seção desta Corte ao posicionamento consolidado no Supremo Tribunal Federal sobre o tema.
5. Recurso especial a que se nega provimento. (REsp 1767955/RJ, Rel. Ministro OG FERNANDES, PRIMEIRA SEÇÃO, julgado em 27/03/2019, DJe 03/04/2019).

3. Artigo 14 da IN 02/2018

No artigo 14 da IN 02/2018 estão definidos o que é o Plantão e Regime de Turnos Alternados.

Capítulo II - Da compensação de horário e do plantão, da escala e do regime de turnos alternados por revezamento

Seção II - Do plantão, da escala e do regime de turnos alternados por revezamento

Art. 14. Para fins desta Instrução Normativa, considera-se:

I – Plantão: trabalho prestado em turnos pelo servidor público, podendo ocorrer inclusive em feriados e finais de semana; e

II – Regime de turnos alternados por revezamento: regime de trabalho no qual o serviço não cessa, condicionado o encerramento de um plantão ao imediato início de outro.

Parágrafo único. A critério da Administração, o servidor público poderá exercer suas atividades de forma intercalada por períodos de folga, nos termos do regime de turnos alternados por revezamento.

Solicita-se também que seja definido no texto da IN o conceito e a regulamentação para a Troca de Plantão, que acontece em todos os hospitais, sejam públicos ou privados, e nas Unidades de Pronto Atendimento (UPA), em âmbito nacional, e para a qual não há nenhuma legislação específica.

A troca de plantão é uma necessidade nos hospitais, sendo a principal estratégia para a gestão dos casos fortuitos, a fim de garantir a continuidade da assistência. Uma vez impossível reduzir a lotação do serviço de saúde diante da ausência inesperada no trabalho por um trabalhador assistencial, é imprescindível garantir ao gestor das escalas a possibilidade de solicitar, a outro trabalhador, a cobertura, acordada a compensação das horas trabalhadas posteriormente.

De modo semelhante, a troca de plantão possibilita ao servidor a adequação pontual de sua escala às necessidades pessoais, trazendo equilíbrio entre o atendimento dos interesses institucionais e os interesses dos trabalhadores. Quando ocorre, a pedido do trabalhador, a troca de plantão pontual melhora a vida social, viabiliza o lazer e o estudo, o convívio e a participação mais oportunos na vida familiar, fatores que interferem na satisfação do servidor e, portanto, no engajamento e comprometimento com seu trabalho.

Neste sentido, propõe-se que se acrescente no texto do artigo 14 o inciso III – Troca de Plantão.

Art. 14. Para fins desta Instrução Normativa, considera-se:

....

III – Troca de Plantão: é a jornada de trabalho do servidor no exercício das atividades hospitalares em seu dia de folga ou não ou em outro turno, por necessidade ou interesse institucional ou por interesse do servidor com a anuência da chefia.

4. Artigo 16 da IN 02/2018

Considerando-se que o máximo de horas semanais de trabalho que o servidor público federal pode fazer são 40 horas, conforme expressamente estabelecido no art. 2º da IN, identificou-se a incompatibilidade dessa determinação à atual imposição de prática de escalas em regime de plantão de 12 horas de trabalho, seguidas de 36 horas de descanso, previstas no artigo 16 desta Instrução.

Art. 16. Os plantões serão de 12 (doze) horas de trabalho, com 36 (trinta e seis) horas de descanso, observados a demanda e os recursos humanos disponíveis.

O artigo encontra-se incompatível com o corpo da IN, pois se o servidor trabalhar em plantões em escalas de 12hx36h ele estará contrariando a legislação que limita a sua jornada **máxima** em 40 horas semanais, já que a jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso forçou uma jornada 36 horas em 3 plantões em uma semana, contando também com as folgas obrigatórias, e 48 horas em 4 plantões na semana seguinte, também considerando as folgas. Desta forma, extrapolará as 40 horas semanais fixadas como máximas pela legislação. Nessa jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, ao final de todo mês dará ao servidor no mínimo 8 horas para serem creditadas em seu Banco de Horas.

A jornada será de 40 horas semanais com a compensação, ou seja, na semana em que o servidor trabalhou 36 horas será compensada na semana seguinte em que o servidor trabalhou 48 horas, sobrando 4 horas, que será o excedente ($36 + 48 = 84$ - jornada de 40 horas por semana com excedente de 4 horas), em relação à jornada que deveria ser de até 40 horas. Como foi dito, 4 horas irão preencher a semana das 36 horas, perfazendo às 40 horas necessárias para fechar a semana, ou seja, a cada 2 semanas, essas 4 horas excedentes irão para o Banco de Horas, que no total do mês serão no mínimo 8 horas, dependendo de quantos dias úteis terá o mês. Quando o mês tiver feriados, o banco de horas será ainda maior, porque a folga do feriado é acrescida ao Banco de Horas e, no caso de plantão de 12h/60h, não ocorre horas excedentes.

Busca-se demonstrar que, diferente do que os órgãos de controle afirmam, **as jornadas semanais** de trabalho, desde que ao final do mês completem a jornada mensal, serem diversas do mínimo e máximo que está estabelecido na legislação, principalmente quando se diz respeito aos 45 HUs espalhados em âmbito nacional não prejudicam o interesse público, pois as jornadas se completam ao final do mês, sejam de 30 horas ou de 40 horas.

Os HUs são unidades especiais por causa de suas especificidades. Há diversificadas profissões que trabalham nos Hospitais, sejam públicos ou privados, que têm variadas cargas horárias que vão de 4 horas até 12 horas diárias, e por isso o texto da IN 02/2018 deve ser o mais amplo possível

sem perder a característica de ter critérios a serem obedecidos pelos gestores e servidores públicos federais.

É importante demonstrar quão dinâmicas e diversas são as necessidades das instituições de saúde, para as quais a ampliação das possibilidades de prática de regime de escala vem contribuir para o atendimento das necessidades dos serviços, da população, dos gestores e trabalhadores, sem qualquer prejuízo de cumprimento da carga horária final.

Por isso, para que seja cumprida a carga horária mensal obrigatória, uma vez somadas as cargas horárias semanais, atendido o interesse do serviço e garantido o intervalo razoável para descanso do trabalhador, sugere-se a previsão do regime de escala de 12 horas de trabalho, seguidas de 60 horas de descanso, que, como dito anteriormente, é prática usual na área da saúde, vigente no HC-UFMG há mais de 30 anos, sempre provando-se eficaz, eficiente e satisfatória para o atendimento dos interesses institucionais.

Embora a escala em regime de turnos de revezamento de 12h/60h também gere a realização de número de plantões diferentes ao longo das semanas, ela permite o acerto preciso das cargas horárias para cumprimento da jornada mensal de trabalho, sem geração de banco de horas. Dessa forma, o servidor labora 3 vezes na primeira semana (36 horas trabalhadas) e 2 vezes na semana seguinte (24 horas trabalhadas), perfazendo o total de 60 horas trabalhadas em duas semanas, o que é equivalente a 30 horas semanais, sendo que ao final do mês a jornada de trabalho fecha em 120 horas mensal. Isso se repete de forma cíclica, contínua e não institui a geração de banco de horas para o trabalhador ou prejuízo para o serviço.

Neste sentido, propõe-se que o texto do artigo 16 deve contemplar o plantão de 12 horas de trabalho por 60 horas de descanso. Também é proposta a inclusão do parágrafo único.

Art. 16. Os plantões serão de 12 (doze) horas de trabalho com 36 horas (trinta e seis) **ou 60 horas** de descanso, observados a demanda e os recursos humanos disponíveis.

Parágrafo único: Para fins de apuração do cumprimento da carga horária, inerente ao cargo dos profissionais que laboram em turnos de revezamento, fica permitida a prática de jornadas semanais com cargas horárias diferentes, desde que cumprida a carga horária inerente ao cargo ao fim do mês, sob autorização expressa do dirigente da unidade administrativa, acadêmica ou hospitalar.

Exatamente por ser uma excelente forma de organizar as escalas de pessoal, os hospitais públicos federais, estaduais, municipais e Unidades de Pronto Atendimento pertencentes ao Sistema

Único de Saúde (SUS) em âmbito nacional, praticam há décadas o plantão de 12 horas de trabalho por 60 horas de descanso.

5. Artigo 17 da IN 02/2018

Para melhor entendimento, serão correlacionados os artigos 2º e 3º do Decreto 1.590/1995 com o artigo 17 da IN 02/2018. Nota-se que eles foram feitos especialmente para os trabalhadores dos hospitais, e eis que o legislador pretendeu atender à demanda desses profissionais e dos serviços de saúde, por serem ininterruptos, contínuos 24 horas por dia em sistema de revezamento de turnos ou escalas.

Decreto 1.590/95:

Art. 2º Para os serviços que exigirem atividades contínuas de 24 horas, é facultada a adoção do regime de turno ininterrupto de revezamento.

Art. 3º Quando os serviços exigirem atividades contínuas de regime de turnos ou escalas, em período igual ou superior a doze horas ininterruptas, em função de atendimento ao público ou trabalho no período noturno, é facultado ao dirigente máximo do órgão ou da entidade autorizar os servidores a cumprir jornada de trabalho de seis horas diárias e carga horária de trinta horas semanais, devendo-se, neste caso, dispensar o intervalo para refeições.

IN 02/2018:

Art. 17. No regime de turnos ou escalas em período igual ou superior a 12 (doze) horas ininterruptas em função de atendimento ao público ou trabalho no período noturno, quando os serviços exigirem atividades contínuas, sendo facultado ao dirigente máximo do órgão ou da entidade autorizar o servidor a cumprir jornada de trabalho de 6 (seis) horas diárias e jornada de 30 (trinta) horas semanais.

§ 1º O servidor que laborar em regime de turnos alternados por revezamento não poderá ausentar-se do local de trabalho ao final de seu plantão antes da chegada do servidor que irá sucedê-lo, devendo comunicar eventual atraso de seu sucedente à chefia imediata, que deverá providenciar outro servidor para o turno subsequente.

§ 2º A escala mensal e suas alterações são decididas pelo dirigente da unidade.

§ 3º A escala mensal do servidor apenas poderá ser alterada pelo dirigente da unidade uma vez por semana.

Acredita-se que este artigo foi feito para os trabalhadores do turno noturno, estabelecendo o trabalho por 12h de noite, em jornada de 30h semanais, o que viabiliza justamente a escala em plantões de 12h/60h, e, faculta que se estenda a jornada de 30h aos profissionais do turno diurno, devendo esses realizar 6 horas diárias.

O artigo, quando trás a palavra “diárias”, se refere ao turno do dia, pois é uma extensão às 30 horas que foram concedidas para o noturno, pela especificidade da atividade. A intenção foi de proteger o trabalhador noturno, garantindo-lhe plantões de 12 horas, na jornada flexibilizada de 30 horas semanais, possibilitando, ainda, estender essa jornada flexibilizada de 30 horas para quem trabalha no diurno.

Há de refletir sobre a colocação expressa de "**doze horas ininterruptas e trabalho no período noturno**", pois é claro e evidente a prática dessa rotina em qualquer hospital do mundo, tanto é que a legislação originária trazia "**quatorze horas ininterruptas**", o que foi alterado pela Redação do Decreto nº 4.836, de 9.9.2003, para se adequar à realidade dos hospitais e seus plantões noturnos. Esta previsão legal é justamente para tratar do plantão de 12h dos trabalhadores da noite.

Não resta dúvidas de que o art. 3º do decreto 1.590/95 e o 17 da IN 02/2018 regulamentam os plantões de 12h de trabalho, preservando a jornada semanal de 30 horas para os trabalhadores do noturno, o que implica na escada de 12h/60h, e ainda dá autonomia ao dirigente máximo de estender aos servidores do diurno a jornada flexibilizada, com plantões de 6 horas diárias.

Não é possível que nos furtemos de tecer comentários sobre o entendimento da CGU em relação ao caput do artigo 3º do Decreto nº 1.590/95:

Art. 3º Quando os serviços exigirem atividades contínuas de regime de turnos **ou** escalas, em período igual ou superior a doze horas ininterruptas, em função de atendimento ao público **ou** trabalho no período noturno, é facultado ao dirigente máximo do órgão ou da entidade autorizar os servidores a cumprir jornada de trabalho de seis horas diárias e carga horária de trinta horas semanais, devendo-se, neste caso, dispensar o intervalo para refeições. (Redação dada pelo Decreto nº 4.836, de 9.9.2003) (grifo nosso)

O artigo é claríssimo quanto aos critérios para a jornada flexibilizada de 30 horas, quais sejam:

- atividades contínuas de regime de turnos **ou**;
- escalas, em período igual ou superior a doze horas ininterruptas, em função de atendimento ao público **ou**;
- trabalho no período noturno.

Para os órgãos de controle, no entanto, o entendimento que impera e tem sido balizador das recomendações impostas aos gestores máximos das Universidades e Institutos são de que as condições precisam ser cumulativamente satisfeitas, o que altera consideravelmente o sentido do texto.

No caso do art. 3º do Decreto 1.590/1995 há a alternância entre: "**1ª** - Quando os serviços exigirem atividades contínuas de regime de turnos **ou 2ª** - escalas, em período igual ou superior a doze horas ininterruptas /// **3ª** - em função de atendimento ao público **ou 4ª** - trabalho no período noturno..." Essas quatro proposições podem ser combinadas entre si, sendo que uma condição a ser atendida é a 1ª ou a 2ª combinadas com a 3ª ou a 4ª, assim sendo tanto faz, para se conceder a jornada flexibilizada de 30 horas:

- A) 1ª deverá haver atividade contínua de regime de turno e 3ª em função de atendimento ao público;
- B) 1ª deverá haver atividade contínua de regime de turno e 4ª em função de trabalho noturno;
- C) 2ª quando os serviços forem de escala em período igual ou superior a 12 horas ininterruptas e 3ª em função de atendimento ao público;
- D) 2ª quando os serviços forem em período igual ou superior a 12 horas ininterruptas e 4ª em função de trabalho noturno.

Ao impor o caráter somatório ou cumulativo das quatro condições, a possibilidade de flexibilização da jornada de trabalho para 30 horas semanais estabelecidas pelo legislador é seriamente deturpada ao arrepio da lei, acaba com o caráter alternativo impondo-se o caráter somatório, inviabilizando, quase que por completo, a flexibilização para jornada semanal de 30 horas idealizada pelo legislador, o que tem gerado transtornos para as gestões e prejuízo aos trabalhadores da saúde.

Além disso, a CGU está afetando e fragilizando a autonomia dos gestores máximos das Instituições, pois são eles que devem autorizar quais as unidades, setores ou servidores podem ou não podem fazer a jornada flexibilizada de 30 horas, conforme consta da parte final do art. 3º do Decreto 1.590/1995, atingindo principalmente as instituições federais de ensino.

Neste sentido, para afastar quaisquer dúvidas, conforme argumentação acima de que os requisitos não são cumulativos, propõe-se a inclusão do parágrafo 4º no artigo 17 da IN 02/2018.

Art. 17

§ 4º Os critérios descritos para a concessão da flexibilização das horas semanais não são cumulativos.

O § 3º do artigo 17 da IN 02/2018 estabelece que as escalas possam ser modificadas somente uma vez por semana.

Art. 17, § 3º A escala mensal do servidor apenas poderá ser alterada pelo dirigente da unidade uma vez por semana.

Em razão da especificidade dos serviços de saúde, a gestão dos casos fortuitos que se traduzam em falta de pessoal suficiente para atendimento às demandas assistenciais, necessita de previsão de mecanismos legais, capazes de facultar ao gestor a cobertura do desfalque, mas também a liberdade de fazê-la tantas vezes quantas forem necessárias para garantir a continuidade do cuidado.

Nesse sentido, a previsão das trocas de plantão a pedido da chefia é uma ferramenta adequada e alinhada às rotinas para que a escala do servidor possa ser alterada pelo gestor, mas a limitação de que se deem apenas uma vez por semana, no âmbito das escalas na área da saúde, certamente pode comprometer as coberturas assistenciais e prejudicar a necessidade institucional.

Essa percepção se aplica às rotinas habituais dos serviços de saúde, mas se torna ainda mais relevante diante de cenários de crise, tais como o vivido atualmente com a pandemia de COVID-19 (Coronavírus), na qual é impossível prever a velocidade e magnitude do aumento da demanda assistencial, assim como os futuros índices de absenteísmo, dado que grande parte dos trabalhadores deverão ser afastados, seja por inclusão nos fatores de risco para a doença ou por se prospectar o adoecimento da força de trabalho que estará na linha de frente.

Assim, dar ao gestor das escalas na área da saúde a possibilidade de movimentação dos profissionais com maior liberdade é necessário, em nosso entendimento, no estrito interesse público a modificação do § 3º.

Neste sentido, propomos a mudança no § 3º do artigo 17 da IN 02/2018.

Art. 17

§ 3º A escala mensal do servidor apenas poderá ser alterada pelo dirigente da unidade uma vez por semana, **exceto nos serviços de saúde, para os quais não haverá limitação de alterações, devido à sua especificidade.**

6. Artigo 24, inciso III, da IN 02/2018

O artigo 24, inciso III, prevê a quantidade máxima de horas que poderão fazer parte do Banco de Horas.

Capítulo V - Do banco de horas e do sobreaviso

Seção I - Do banco de horas

Art. 24.

III - as horas armazenadas não poderão exceder:

c) 100 (cem) horas no período de 12 meses.

Diferente de outras unidades, os serviços de saúde são essenciais, de modo que têm como característica peculiar a necessidade de cobertura obrigatória dos déficits de escala, uma vez que sua atividade fim é a prestação do cuidado ao usuário, não sendo viável postergar o atendimento da demanda.

É possível que o gestor das escalas solicite a um servidor a cobertura da demanda sem, no entanto, conseguir prever folga compensatória a curto ou médio prazo, em razão de déficits de escala causados por diversos fatores, tais como não reposição de aposentadorias, óbitos e exonerações, contratação insuficiente de recursos humanos em relação ao inicialmente dimensionado e aumento dos índices de absenteísmo.

Por isso, em caráter de excepcionalidade, e, portanto, mediante justificativa da gestão institucional, avalia-se necessário ampliar o número de horas passíveis de acúmulo em banco de horas para os serviços de saúde.

Nesse sentido, propõe-se a inclusão do parágrafo único com a seguinte redação:

Art. 24.

III -

c) 100 (cem) horas no período de 12 meses

Parágrafo único: Os limites das horas do banco e seu tempo para gozo acima definidos poderão ser estendidos, em caráter de excepcionalidade, por interesse ou necessidade institucional, mediante justificativa.

7. Artigo 30 da IN 02/2018

O artigo 30 trata do sobreaviso no âmbito do serviço público federal.

Seção II - Do Sobreaviso

Art. 30.

§1º - Somente as horas efetivamente trabalhadas em decorrência do regime de Sobreaviso poderão ser compensadas, na forma desta Instrução Normativa.

§2º

§3º - Em nenhuma hipótese as horas em regime de sobreaviso serão convertidas em pecúnia.

O TCU regulamentou o sobreaviso para o serviço público em sessão do Plenário do Tribunal de Contas da União em 2016. A decisão possui caráter normativo nos termos do parágrafo 2º do artigo 1º da Lei 8.443/1992, de modo que há previsão legal para a instituição do regime de sobreaviso para a administração pública.

A decisão do TCU impõe a necessidade de que “seja observada, por analogia, a proporção estabelecida no art. 244, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) como limite máximo de equivalência da hora de sobreaviso em relação à hora trabalhada”, ou seja, a proporção de três horas de sobreaviso para uma hora de folga.

Com a decisão já pacificada pelo TCU, o texto da IN 02/2018 torna-se ilegal à normatização do TCU, quando não estabelece as condições do servidor público federal de qualquer carreira de ter uma hora de folga a cada 3 horas à disposição em sobreaviso, além, é claro, de dificultar a rotina do dia-a-dia dos órgãos públicos por desconhecimento da legislação.

O sobreaviso é prática fundamental nos serviços de saúde, contribuindo para a cobertura assistencial das áreas estratégicas, especialmente as realizadas no âmbito da área de saúde, e para a gestão racional dos gastos públicos.

O sobreaviso é bastante utilizado quando se trata dos transplantes nos hospitais públicos, da alta tensão, tecnologia da informação, energia nuclear, dentre outros, que são indispensáveis aos finais de semana, feriados, no período noturno, por exemplo, dispensando gastos com os plantões presenciais, mas devem estar de prontidão para assumirem suas atividades em caso de acionamento, estritamente visando atender a necessidade e o interesse público, propiciando economia ao erário público.

Portanto, fica claro que é mais oneroso aos cofres públicos garantir os plantões presenciais de alguns perfis específicos de profissionais e áreas, do que garantir meios remuneratórios ou compensatórios para que as equipes estejam à disposição naqueles períodos em que a probabilidade de acionamento é remota, desde que o serviço seja absolutamente essencial.

Em nosso entendimento, é impossível manter ligados aos serviços especializados, profissionais renomados, altamente capacitados, como é o caso dos servidores dos HUs, se o regime de sobreaviso não oferecer qualquer compensação. Nesse sentido, a preocupação é também com a continuidade do serviço, tendo em vista que as equipes multiprofissionais altamente qualificadas foram desmontadas com o término dos plantões de sobreaviso, prejudicando a excelência da prestação dos serviços de saúde à população.

Nesse sentido, para adequação e harmonia da IN 02/2018 com a normativa do TCU, propõe-se a seguinte redação para o § 1º do art. 30.

Seção II - Do Sobreaviso
Art. 30.

§1º - O servidor que estiver de sobreaviso, terá a cada 3 horas trabalhadas, o direito a 1 hora de folga, que poderão ser compensadas na forma desta Instrução Normativa.

8. Artigo 38 da IN 02/2018

O artigo 38 dispõe que o dirigente máximo do órgão deverá editar ato com critérios e procedimentos específicos à jornada de trabalho para adequá-los às peculiaridades de cada unidade administrativa.

Nesse caso, sugerimos a inclusão explícita das unidades acadêmicas e de atenção à saúde no texto, a fim de garantir efetividade do disposto no artigo e a autonomia do gestor para editar os critérios e procedimentos específicos às jornadas de trabalho.

Capítulo VII - Das disposições finais

Art. 38. Observado o disposto nesta Instrução Normativa, o dirigente máximo do órgão ou entidade **terá autonomia** para editar ato com critérios e procedimentos específicos às jornadas de trabalho, a fim de adequá-lo às peculiaridades de cada unidade administrativa, **acadêmicas e de atenção à saúde.**

Na prática, os dirigentes máximos das universidades e dos serviços de atenção à saúde têm dificuldade para gozo da prerrogativa concedida por esse artigo, tendo sua autonomia cerceada pelos órgãos de controle.

Por tudo que foi exposto acima, fica clara a necessidade de se garantir ao gestor máximo dos órgãos públicos federais a possibilidade e autonomia de definir critérios e procedimentos específicos para a prática das jornadas de trabalho no âmbito de suas unidades subordinadas, por especial conhecimento de suas especificidades, respeitados os limites impostos nas legislações vigentes.

9. Instrução Normativa 207, de 21 de outubro de 2019.

A análise da IN nº 207/2019 leva a concluir que há ilegalidades que afrontam o direito dos servidores públicos federais de utilizarem o veículo próprio para sua locomoção e receber o auxílio-transporte, conforme posicionamento sedimentado e pacificado do Supremo Tribunal Federal (STF), Superior Tribunal de Justiça (STJ) e Tribunais Regionais Federais (TRF), como o da Primeira Região – TRF1.

Neste documento trata-se apenas dos artigos, parágrafos e incisos que proporemos alterações.

IN 207/2019:

Estabelece orientação quanto ao pagamento de auxílio-transporte ao servidor e ao empregado público nos deslocamentos de suas residências para os locais de trabalho e vice-versa.

Art. 1º O pagamento do auxílio-transporte, pago pela União, em pecúnia, possui natureza jurídica indenizatória, destinado ao custeio parcial das despesas realizadas com transporte coletivo municipal, intermunicipal ou interestadual pelo servidor ou empregado público da Administração Pública Federal direta, suas autarquias e fundações, nos deslocamentos de suas residências para os locais de trabalho e vice-versa.

§ 1º Para fins desta Instrução Normativa, entende-se por transporte coletivo o ônibus tipo urbano, o trem, o metrô, os transportes marítimos, fluviais e lacustres, dentre outros, desde que revestidos das características de transporte coletivo de passageiros e devidamente regulamentados pelas autoridades competentes.

....

Art. 2º É vedado o pagamento de auxílio-transporte:

I - quando utilizado veículo próprio ou qualquer outro meio de transporte que não se enquadre na disposição contida no §1º do art. 1º desta Instrução Normativa;

....

V - nos deslocamentos entre residência e local de trabalho e vice-versa, quando utilizado serviço de transporte regular rodoviário seletivo ou especial.

§ 1º Para fins desta Instrução Normativa, entende-se como transporte regular rodoviário seletivo ou especial de que trata o inciso V do caput, os veículos que transportam passageiros exclusivamente sentados, para percursos de médias e longas distâncias, conforme normas editadas pelas autoridades de transporte competentes.

§ 2º A vedação a que se refere o inciso V do caput não se aplica ao servidor ou empregado público, nos casos em que a localidade de residência não seja atendida por meios convencionais de transporte ou quando o transporte seletivo for comprovadamente menos oneroso para a Administração.

Nos artigos, parágrafos e incisos acima expostos estão ilegais, pois contrariam a jurisprudência já pacificada do STF, do STJ e do TFR1, considerando que esses Órgãos já se posicionaram que é devido o auxílio transporte ao servidor, ainda que ele se utilize de transporte próprio.

SUPERIOR TRIBUNAL FEDERAL - STF

**ARE 955303 / RN - RIO GRANDE DO NORTE
RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO**

Relator(a): Min. EDSON FACHIN

Julgamento: 06/04/2016

Publicação PROCESSO ELETRÔNICO DJe-066 DIVULG 08/04/2016 PUBLIC 11/04/2016

Partes

RECTE.(S) : UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE PROC.(A/S)(ES) :
PROCURADOR-GERAL FEDERAL RECD.(A/S) : SINDICATO ESTADUAL DOS TRABALHADORES EM

EDUCAÇÃO DO ENSINO SUPERIOR - SINTEST ADV.(A/S) : LUCAS FERNANDES DE QUEIROZ
SOUTO ADV.(A/S) : CARLOS ALBERTO MARQUES JUNIOR

Decisão

DECISÃO: Trata-se de agravo cujo objeto é a decisão que inadmitiu recurso extraordinário interposto em face do acórdão do Tribunal Regional Federal da 5ª Região, assim ementado (eDOC 1, p. 144): “ADMINISTRATIVO. **AUXÍLIO-TRANSPORTE**. SERVIDOR PÚBLICO. **USO DE VEÍCULO PRÓPRIO**. POSSIBILIDADE. 1. Apelação que julgou improcedente o pedido inicial para assegurar aos servidores substituídos pelo SINTEST a percepção de auxílio-transporte devido pelo uso de veículo próprio e/ou outros meios utilizados para o fim de deslocamento casa-trabalho, mediante comprovação da necessidade da despesa por meio de declaração do beneficiário da vantagem remuneratória. **2. Sobre o tema, o Colendo STJ assim decidiu: "Esta Corte perfilha entendimento no sentido de que o servidor público que se utiliza de veículo próprio para deslocar-se ao serviço faz jus ao recebimento de auxílio-transporte, nos termos interpretados do art. 1º da MP n. 2.165-36/2001."** (AgRg no AREsp 238740, Segunda Turma, rel. Min. Mauro Campbell Marques, pub. DJe 18.02.13) 3. A utilização de veículo próprio para deslocar-se ao serviço, portanto, autoriza o recebimento de auxílio-transporte com o objetivo de ressarcir os gastos efetuados pelo servidor para se locomover ao trabalho, sem que importe em minoração dos rendimentos do servidor ante tal despesa. 4. Apelação da UFRN e remessa oficial improvidas.” Os embargos de declaração foram providos apenas para corrigir erro material e sanar omissão (eDOC 1, p. 169-174). No recurso extraordinário (eDOC 1, p. 179-183), interposto com fundamento no art. 102, III, “a”, da Constituição Federal, aponta-se ofensa ao art. 2º do Texto Constitucional. Sustenta-se que “o Tribunal Regional Federal ingressou no território reservado ao Poder Legislativo ao estender o pagamento do auxílio-transporte aos servidores que não utilizam o transporte coletivo para deslocarem-se de casa para o trabalho e vice-versa” (eDOC 1, p. 182). O Tribunal de origem inadmitiu o recurso extraordinário com base no caráter indireto da ofensa constitucional apontada (eDOC 1, p. 208-209). É o relatório. Decido. A irrisignação não merece prosperar. Constata-se que o Tribunal de origem decidiu a lide a partir de interpretação da Medida Provisória nº 2.165-36/2001. Desta forma, eventual ofensa à Constituição, se existente, seria indireta, tendo em conta a necessidade de reexame da legislação infraconstitucional aplicável à espécie, de modo a inviabilizar o processamento do apelo extremo. Neste sentido os seguintes precedentes: ARE 909.230 AgR, Rel. Min. Dias Toffoli, Segunda Turma, DJe 11.12.2015 e ARE 882.725 AgR, Rel. Min. Rosa Weber, Primeira Turma DJe 05.06.2015. Ante o exposto, nego provimento ao agravo, nos termos do art. 21, §1º, RISTF. Publique-se. Brasília, 6 de abril de 2016. **Ministro Edson Fachin Relator** Documento assinado digitalmente

Observação: 01/06/2016 Legislação feita por: (RTO).

Legislação

LEG-FED CF ANO-1988 ART-00002 ART-00102 INC-00003 LET-A CF-1988 CONSTITUIÇÃO FEDERAL LEG-FED MPR-002165 ANO-2001 REEDIÇÃO Nº 36 MEDIDA PROVISÓRIA LEG-FED RGI ANO-1980 ART-00021 PAR-00001 RISTF-1980 REGIMENTO INTERNO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA PRIMEIRA REGIÃO

Numeração Única: 0013616-16.2006.4.01.3800

APELAÇÃO/REEXAME NECESSÁRIO Nº 2006.38.00.013728-0/MG

RELATOR(A): JUÍZA FEDERAL RAQUEL SOARES CIARELLI

APELANTE: UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS – UFMG

PROCURADOR: ADRIANA MAIA VENTURINI

APELADO: JOSE SERAFIM PEREIRA

ADVOGADO: MARIA DA CONCEIÇÃO CARREIRA ALVIM E OUTROS(AS)

REMETENTE: JUIZO FEDERAL DA 16ª VARA - MG

E M E N T A: ADMINISTRATIVO. AUXÍLIO-TRANSPORTE. SERVIDOR PÚBLICO. BENEFÍCIO ASSEGURADO INDEPENDENTEMENTE DA EFETIVA UTILIZAÇÃO DO TRANSPORTE COLETIVO, DESDE QUE HAJA GASTOS COM DESLOCAMENTO. APELAÇÃO NÃO PROVIDA.

1. "A Primeira Turma desta Corte Regional entende que 'a utilização de transporte público coletivo intermunicipal/interestadual para deslocamento de servidor domiciliado em município diverso do que trabalha não é diferencial a qualificá-lo como transporte seletivo especial, sobretudo quando se tratar da única linha de transporte disponível'" (AC 0010716-42.2005.4.01.3300 / BA, Rel. DESEMBARGADORA FEDERAL ÂNGELA CATÃO, PRIMEIRA TURMA, e-DJF1 p.42 de 16/07/2014). 2. A intenção da norma é impedir que a remuneração dos servidores fique comprometida em razão das despesas de deslocamento e, ainda que opte por meio de transporte diverso, remanescem as circunstâncias que lhe justificam. Ainda, a concessão do benefício está condicionada apenas à declaração subscrita pelo servidor, atestando a realização das despesas, fato que torna indevida a exigência de apresentação dos bilhetes utilizados no deslocamento. 3. Ademais, o desconto de quaisquer valores em folha de pagamento de servidor público pressupõe a sua prévia anuência, não podendo ser feito unilateralmente, uma vez que as disposições do art. 46 da Lei 8.112/90, longe de autorizarem a Administração Pública a recuperar valores apurados em processo administrativo, apenas regulamentam a forma de reposição ou indenização ao erário após a concordância do servidor com a conclusão administrativa ou a condenação judicial transitada em julgado. 4. Embora a Administração tenha o dever, de corrigir equívocos no pagamento de vantagens pecuniárias a servidores públicos, é certo que não pode privar-lhes de parte de seus vencimentos/proventos unilateralmente, sem o devido processo legal." (TRF1, AC 0032575-07.2011.4.01.3300 / BA, Relatora Desembargadora Federal Gilda Sigmaringa Seixas, Primeira Turma, Data da Decisão: 04/02/2015, Data da Publicação: 17/03/2015).

2. "O auxílio-transporte é benefício que possui nítida natureza indenizatória, objetivando compensar o servidor pelos gastos com o deslocamento efetuado para o trabalho, independentemente da forma como este se dê, se através de transporte coletivo ou de veículo próprio. Desta forma, não constitui óbice à percepção do benefício o fato de o impetrante utilizar veículo particular para sua locomoção." (TRF1, AMS 2006.41.01.003721-0 / RO, Relator Desembargador Federal Cândido Moraes, Segunda Turma, Data da Decisão: 26/03/2014, Data da Publicação: 11/04/2014).

3. Apelação não provida.

A C Ó R D Ã O: Decide a Primeira Turma, por unanimidade, negar provimento à apelação.

Brasília, 2 de dezembro de 2015. Juíza Federal - Raquel Soares Chiarelli

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA

AgInt no RECURSO ESPECIAL Nº 1383916 - RS (2013/0134436-6)

RELATOR: MINISTRO GURGEL DE FARIA

AGRAVANTE: UNIÃO

AGRAVADO: SINDICATO DOS TRABALHADORES FEDERAIS DA SAÚDE TRABALHO E PREVIDÊNCIA NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

ADVOGADOS: ROBERTO DE FIGUEIREDO CALDAS - DF005939 GLENIO LUIS OHLWEILER FERREIRA E OUTRO(S) - RS023021

MARCELO LIPERT - RS041818

EMENTA:PROCESSUAL CIVIL E ADMINISTRATIVO. SERVIDOR PÚBLICO. SÚMULA 83 DO STJ. PRECEDENTE DA CORTE ESPECIAL. DESNECESSIDADE. INOVAÇÃO RECURSAL. DESCABIMENTO. AUXÍLIO-TRANSPORTE. USO DE VEÍCULO PRÓPRIO OU COLETIVO. POSSIBILIDADE

1. Conforme estabelecido pelo Plenário do STJ, "aos recursos interpostos com fundamento no CPC/1973 (relativos a decisões publicadas até 17 de março de 2016) devem ser exigidos os requisitos de admissibilidade na forma nele prevista, com as interpretações dadas até então pela jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça" (Enunciado Administrativo n. 2).

2. Para aplicação da Súmula 83 do STJ é desnecessário que os precedentes tenham sido construídos por órgão superior da Corte, ou submetidos à sistemática dos recursos repetitivos, bastando que fique demonstrado que o entendimento é partilhado de forma uniforme pelos órgãos do Tribunal.

3. A inclusão de novo fundamento para a reforma do acórdão em sede de agravo interno configura inovação recursal, incabível em razão da preclusão consumativa.

4. Os valores pagos a título de auxílio-transporte têm a finalidade de custear as despesas realizadas pelos servidores públicos para deslocamentos entre a residência e o local de trabalho e vice-versa, sendo devido a quem utiliza veículo próprio ou coletivo.

5. Agravo interno desprovido.

ACÓRDÃO: Vistos e relatados estes autos em que são partes as acima indicadas, Superior Tribunal de Justiça acordam os Ministros da Primeira Turma do Superior Tribunal de Justiça, por unanimidade, negar provimento ao recurso, nos termos do voto do Sr. Ministro Relator.

Os Srs. Ministros Napoleão Nunes Maia Filho, Benedito Gonçalves, Sérgio Kukina e Regina Helena Costa votaram com o Sr. Ministro Relator. Presidiu o julgamento o Sr. Ministro Gurgel de Faria.

Brasília, 12 de Agosto de 2019 (Data do Julgamento). **Ministro Gurgel de Faria** - Relator

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA

AgInt no RECURSO ESPECIAL Nº 1383916 - RS (2013/0134436-6)

RELATOR: MINISTRO GURGEL DE FARIA

AGRAVANTE: UNIÃO

AGRAVADO: SINDICATO DOS TRABALHADORES FEDERAIS DA SAÚDE TRABALHO E PREVIDÊNCIA NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

ADVOGADOS: ROBERTO DE FIGUEIREDO CALDAS - DF005939 GLENIO LUIS OHLWEILER FERREIRA E OUTRO(S) - RS023021

MARCELO LIPERT - RS041818

EMENTA: PROCESSUAL CIVIL E ADMINISTRATIVO. SERVIDOR PÚBLICO. SÚMULA 83 DO STJ. PRECEDENTE DA CORTE ESPECIAL. DESNECESSIDADE. INOVAÇÃO RECURSAL. DESCABIMENTO. AUXÍLIO-TRANSPORTE. USO DE VEÍCULO PRÓPRIO OU COLETIVO. POSSIBILIDADE

1. Conforme estabelecido pelo Plenário do STJ, "aos recursos interpostos com fundamento no CPC/1973 (relativos a decisões publicadas até 17 de março de 2016) devem ser exigidos os requisitos de admissibilidade na forma nele prevista, com as interpretações dadas até então pela jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça" (Enunciado Administrativo n. 2).

2. Para aplicação da Súmula 83 do STJ é desnecessário que os precedentes tenham sido construídos por órgão superior da Corte, ou submetidos à sistemática dos recursos repetitivos, bastando que fique demonstrado que o entendimento é partilhado de forma uniforme pelos órgãos do Tribunal.

3. A inclusão de novo fundamento para a reforma do acórdão em sede de agravo interno configura inovação recursal, incabível em razão da preclusão consumativa.

4. Os valores pagos a título de auxílio-transporte têm a finalidade de custear as despesas realizadas pelos servidores públicos para deslocamentos entre a residência e o local de trabalho e vice-versa, sendo devido a quem utiliza veículo próprio ou coletivo.

5. Agravo interno desprovido.

ACÓRDÃO: Vistos e relatados estes autos em que são partes as acima indicadas, Superior Tribunal de Justiça acordam os Ministros da Primeira Turma do Superior Tribunal de Justiça, por unanimidade, negar provimento ao recurso, nos termos do voto do Sr. Ministro Relator.

Os Srs. Ministros Napoleão Nunes Maia Filho, Benedito Gonçalves, Sérgio Kukina e Regina Helena Costa votaram com o Sr. Ministro Relator. Presidiu o julgamento o Sr. Ministro Gurgel de Faria.

Brasília, 12 de Agosto de 2019 (Data do Julgamento)

Ministro Gurgel de Faria - Relator

É de suma importância que a IN 207/2019 se ajuste ao posicionamento jurisprudencial já sedimentado e pacificado, além de também a necessidade de adequação à realidade regional na qual estão inseridos inúmeros órgãos públicos, considerando o tamanho e diversidade do território brasileiro, ou seja, o país tem dimensão continental e uma única regra, que causa injustiças, tomando como exemplo as capitais, as grandes cidades em detrimento das pequenas cidades do interior do Brasil. Para exemplificar, vamos nos ater ao Sistema Federal de Ensino, vínculo ao MEC, que é o nosso território de atuação.

Representados pela Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior (ANDIFES) são:

- 2 Centros Federais de Educação Tecnológica (CEFETs),
- 2 Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (IFETs) e;
- 63 universidades federais
- 45 hospitais universitários

Representados pelo Conselho Nacional das Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (CONIF) são:

- 38 Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia,
- 2 Centros Federais de Educação Tecnológica (CEFETs)
- 1 Colégio Pedro II

As instituições pertencentes ao Sistema Federal de Ensino estão localizadas em todos os estados da Federação e no Distrito Federal. Em muitas regiões correspondem à única opção de ensino superior e cumprem, em todas, um relevante papel de indução do desenvolvimento econômico, social e cultural. Juntas, contabilizam mais de 800 unidades em todo o Brasil e através dos

Hospitais Universitários formam a maior rede pública brasileira de saúde, que atendem, gratuitamente e com qualidade, mais de 5.278.000 milhões de brasileiros por ano, realizando inclusive mais de 260.000 cirurgias anuais dentro do Sistema Único de Saúde (SUS).

Fala-se aqui somente do Sistema Federal de Ensino, sem se computar todos os órgãos do governo federal em âmbito nacional. Importa citar que grande parte destas cidades do interior não têm infraestrutura de transporte coletivo, o que dificulta ou até mesmo impossibilita a locomoção dos servidores pelos municípios que estão na circunscrição da cidade na qual está localizado um Campus de uma Universidade, Instituto ou CEFET.

A existência de um Campus de uma Universidade, de um Instituto ou de um CEFET em uma determinada cidade promove o desenvolvimento socioeconômico e cultural em toda a região onde está instalado, sendo que, muitas vezes, o orçamento dessas Instituições é maior do que o da própria cidade. O Sistema Federal de Ensino gera muitos empregos e faz com que o cinturão em torno destas cidades-polo cresça, gerando renda e desenvolvimento nos municípios e para as suas populações. Portanto, viabilizar a locomoção com o pagamento do auxílio-transporte desses trabalhadores, ainda que em veículo próprio ou particular, é dar garantia da continuidade da prestação dos serviços públicos.

O reconhecimento das discrepâncias das realidades entre as cidades, em âmbito nacional, é mais do que o suficiente para a alteração da IN 207/2019. Entretanto, os servidores públicos só podem fazer o que está previsto em lei no desempenho da sua função pública. Assim, apresentam-se aqui alguns dos argumentos jurídicos necessários para a adequação da norma, tendo em vista que a mesma está contrariando a jurisprudência já pacificada de que os servidores públicos federais devem receber o auxílio-transporte, seja para locomoção em transporte coletivo, próprio ou particular.

Neste sentido, propomos que seja alterado o § 1º para inclusão

Art. 1º

§ 1º Para fins desta Instrução Normativa, entende-se por transporte coletivo o ônibus tipo urbano, o trem, o metrô, os transportes marítimos, fluviais e lacustres, dentre outros, desde que revestidos das características de transporte coletivo de passageiros e devidamente regulamentados pelas autoridades competentes **ou transporte próprio ou particular.**

....

Art. 2º É vedado o pagamento de auxílio-transporte:



História de Luta

Sindicato dos Trabalhadores nas Instituições Federais de Ensino
UFMG | CEFET-MG | UFVJM | IFMG - FILIADO À FASUBRA/CUT
Reg. Min. Trab. 46.000.001670/95- CNPJ: 42.781.104/0001-20

~~— quando utilizado veículo próprio ou qualquer outro meio de transporte que não se enquadre na disposição contida no §1º do art. 1º desta Instrução Normativa; REVOGAR ESTE INCISO~~

Colocamo-nos à disposição para quaisquer esclarecimentos que se fizerem necessário.

Atenciosamente,

Cristina del Papa
Coordenadora Geral