

INSTRUÇÃO NORMATIVA
Nº 02/2018 DO MPOG
PROF. DAVID LOBÃO
Coord. Geral do **SINASEFE**

NI - 02/2018 do MPOG

▶ O que é uma IN?

Constitui espécies jurídicas de caráter secundário, cuja validade e eficiência resultam, imediatamente, de sua estrita observância dos limites impostos na lei.

▶ Do que se trata a IN -02/2018 do MPOG:

- ❖ Dispõe sobre a Jornada de Trabalho dos Servidores da Administração Federal direta, autarquia e fundacional.
- ❖ Fixa procedimentos para controle de assiduidade, banco de horas e jornada de sobre aviso.



NI - 02/2018 do MPOG

Apresentação dividida em sete capítulos:

- Das Disposições Gerais;
- Da Jornada de Trabalho;
- Da Compensação de horário e de plantão, da escala e regime de turnos alternados por revezamentos;
- Da Jornada de Trabalho Reduzida com Remuneração proporcional;
- Do Banco de Horas e do Sobreaviso;
- Dos Regimes de Trabalho e das Jornadas Especiais;
- Das Disposições Finais.



NI - 02/2018 do MPOG

I - Controle de Frequência

Art. 8º No âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional somente serão dispensados do controle eletrônico de frequência os ocupantes de cargos de:

- I - Natureza Especial;
- II- Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, iguais ou superiores ao nível 4;
- III - Direção - CD, hierarquicamente iguais ou superiores a DAS 4 ou CD - 3;

IV - Professor da Carreira de Magistério Superior do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos; e

V - Pesquisador e Tecnologista do Plano de Carreira para a área de Ciência e Tecnologia.

§ 1º No interesse do serviço, o dirigente máximo do órgão ou entidade poderá manter o controle eletrônico de frequência dos ocupantes de cargo de Pesquisador e Tecnologista do Plano de Carreira para a área de Ciência e Tecnologia, conforme as características das atividades de cada entidade.

§ 2º Ficam também dispensados do controle eletrônico de frequência os servidores participantes do programa de gestão, de que trata o § 6º do art. 6º do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995.

- ▶ A IN se baseia no Decreto nº 1.590/1995 (alteração dada pelo Decreto nº 1.867/1996). Entretanto, ignorou que tal decreto foi editado bem antes da Lei 12.772/2012, a qual confere tratamento isonômico a ambas as carreiras e as congrega em um mesmo Plano de Carreiras e Cargos.
- ▶ Parecer nº 6282/2012 da AGU, de 11 de junho de 2012.



NI - 02/2018 do MPOG

A IN deixa de prever os casos em que os servidores exerçam atividades externas ao órgão de lotação ou em situações excepcionais que inviabilizam a manutenção de um controle de frequência diário.

O Decreto nº 1.590/1995, que assim dispõe:

Art. 6º (...)

§ 4º Os servidores, cujas atividades sejam executadas fora da sede do órgão ou entidade em que tenha exercício e em condições materiais que impeçam o registro diário de ponto, preencherão boletim semanal em que se comprove a respectiva assiduidade e efetiva prestação de serviço.

§ 5º O desempenho das atividades afetas aos servidores de que trata o parágrafo anterior será controlado pelas respectivas chefias imediatas.

Observa-se que a previsão da IN no sentido de que, nas hipóteses de ausência do registro de frequência em razão da prestação de serviços externos, o servidor público deverá solicitar que sua chefia imediata registre o horário não lançado, somente pode ser aplicada, sem afronta ao decreto em questão, na hipótese em que a prestação de atividades externas ocorra esporadicamente, em apenas determinado dia ou horário.

Porém, quando seja frequente a ponto de impossibilitar ou dificultar sobremaneira o registro diário, o controle de assiduidade deverá ser feito através de boletim semanal, sob pena de desrespeito ao previsto no Decreto 1.590/95.



NI - 02/2018 do MPOG

II - Horas excedentes - afronta ao direito de percepção de horas extras

A vida funcional do servidor público federal é regida pela Lei n° 8.112/90, que estabelece o conjunto de princípios e regras referentes a direitos, deveres e demais normas. Dentre essas, a previsão da jornada de trabalho com duração máxima de quarenta horas semanais, respeitando os limites mínimo e máximo de seis horas e oito horas diárias, respectivamente (art. 19).

A prestação de serviço extraordinário está igualmente prevista nos arts. 73 e 74 do RJU, in verbis:

Art. 73. O serviço extraordinário será remunerado com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) em relação à hora normal de trabalho.

Art. 74. Somente será permitido serviço extraordinário para atender a situações excepcionais e temporárias, respeitado o limite máximo de 2 (duas) horas por jornada.



NI - 02/2018 do MPOG

A IN disciplina

Art. 10. O servidor público terá descontada:

(...)

II - a parcela de remuneração diária proporcional aos atrasos, ausências justificadas e saídas antecipadas, quando não compensadas até o mês subsequente ao da ocorrência e a critério da chefia imediata, em conformidade com a legislação vigente.

Art. 12. As saídas antecipadas e os atrasos deverão ser comunicados antecipadamente à chefia imediata e poderão ser compensados no controle eletrônico de frequência até o término do mês subsequente ao da sua ocorrência.

§1º As ausências justificadas somente poderão ser compensadas no controle eletrônico de frequência até o término do mês subsequente ao da sua ocorrência, desde que tenham anuência da chefia imediata.

§ 2º A compensação de horário deverá ser estabelecida pela chefia imediata, sendo limitada a 2 (duas) horas diárias da jornada de trabalho.

A previsão encontra amparo no art. 44 da Lei 8.112/90.



NI - 02/2018 do MPOG

Já em relação ao serviço extraordinário prestado pelo servidor - quando a situação é inversa, ou seja, o servidor cumpriu jornada maior do que a prevista em lei e, por isso, deveria fazer jus à compensação de horários mediante a concessão de folgas, ou, se não concedidas, ao pagamento das horas extras -, a IN cria o chamado Banco de Horas.

- ✓ Nesse ponto, cabe salientar que não há prevista expressa na legislação autorizando a criação de banco de horas para servidores públicos, sendo, pelo menos em tese, questionável a legalidade da medida.

A IN, ao mesmo tempo em que cria a possibilidade de o servidor obter compensação das horas trabalhadas a maior, retira a possibilidade de as horas excedentes serem remuneradas como serviço extraordinário, em clara afronta ao art. 73 e art. 74 da Lei 8112.

Art. 24. As horas excedentes à jornada diária devem ser prestadas no interesse do serviço e computadas no banco de horas, de forma individualizada, mediante prévia e expressa autorização da chefia imediata, observados os seguintes critérios:

I - as horas de trabalho excedentes à jornada diária não serão remuneradas como serviço extraordinário;

[...]

Art. 29. As horas excedentes contabilizadas no Banco de Horas, em nenhuma hipótese, serão caracterizadas como serviço extraordinário ou convertidas em pecúnia.

A previsão é ilegal e dispensa tratamento anti-isonômico (art. 5º, caput da CF) a situações análogas: quando é o servidor que fica devendo horas, se ele não efetuar a compensação das mesmas até o mês seguinte, sofre desconto remuneratório. Não existe prazo para compensar horas adicionais do banco de horas.

NI - 02/2018 do MPOG

A IN limita o número de folgas a serem concedidas por período, implicando possível postergação indefinida da compensação:

Art. 25. A utilização do banco de horas dar-se-á, obrigatoriamente, mediante prévia e expressa autorização da chefia imediata, observados os seguintes critérios:

I - as horas acumuladas em folgas a usufruir estão condicionadas ao máximo de:

- a) 24 (vinte e quatro) horas por semana; e
- b) 40 (quarenta) horas por mês.

Três ilegalidades:

- 1) de que não sejam concedidas as folgas e nem pago o serviço extraordinário;
- 2) negar direito do servidor (ao pagamento pelo serviço extraordinário) previsto tanto na CF como no RJU.
- 3) Quanto ao ponto, há afronta tanto ao art. 73 da Lei 8.112/90, que trata do serviço extraordinário, quanto ao art. 4º da mesma lei, segundo o qual é proibida a prestação de serviços gratuitos, salvo os casos previstos em lei.



NI - 02/2018 do MPOG

III - Outras questões

Art. 2º [...]

Parágrafo único. As viagens a serviço serão consideradas como jornada regular.

As viagens a trabalho serão consideradas jornada regular (ou seja, contarão como a jornada regular do servidor), quando, muitas vezes, em tais oportunidades o servidor trabalhará muito além da jornada diária do seu cargo;

Art. 4º A contagem da jornada de trabalho somente ocorrerá a partir do início do horário de funcionamento do órgão ou entidade.

[...]

A contagem da jornada se dará apenas a partir do horário de funcionamento do órgão, ainda que o servidor tenha chegado muito antes desse horário e esteja desenvolvendo atividades essenciais à organização para o correto funcionamento do mesmo.



NI - 02/2018 do MPOG

Outras questões (continuação)

Art. 24. [...]

II - a chefia imediata deverá previamente, por meio do SISREF, justificar a necessidade e informar a relação nominal dos servidores autorizados à realização das horas excedentes para inserção em banco de horas; e

III - as horas armazenadas não poderão exceder:

- a) 2 (duas) horas diárias;
- b) 40 (quarenta) horas no mês; e
- c) 100 (cem) horas no período de 12 meses.

As horas armazenadas não poderão exceder os limites previstos, ou seja, se o servidor laborar além do ali contido, a conclusão é a de que tais horas sequer serão registradas; e

Art. 35. As horas de trabalho registradas em desconformidade com as disposições desta Instrução Normativa não serão computadas pelo sistema de controle diário de frequência, cabendo à chefia imediata a adoção das medidas cabíveis à sua adequação.

As horas registradas de forma diferente da prevista na IN (tais como em boletim semanal para aquele que realizam atividades externas, por exemplo, ou mesmo as que excedam os limites previstos na IN) não serão computadas, embora efetivamente prestadas.



NI - 02/2018 do MPOG

IV - Do regime de sobreaviso

A IN 02/2018 trata, ainda, sobre o regime de sobreaviso, nos seguintes termos:

Art. 30. Considera-se sobreaviso o período em que o servidor público permanece à disposição do órgão ou entidade, em regime de prontidão, aguardando chamado para o atendimento das necessidades essenciais de serviço, ainda que durante seus períodos de descanso, fora de seu horário e local de trabalho.

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

§ 2º É recomendável o estabelecimento prévio das escalas de sobreaviso com o nome dos servidores públicos que ficarão à disposição do órgão ou entidade para atender aos eventuais chamados.

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

NI - 02/2018 do MPOG

O regime de sobreaviso implica em um dever de prontidão do servidor no período em que estiver designado para tanto, devendo comparecer na respectiva unidade ou órgão assim que acionado. Deste modo, o servidor não poderá se ausentar da cidade ou mesmo desenvolver atividades que o impeçam de atender imediatamente ao chamado e comparecer prontamente ao serviço.

Também em relação ao sobreaviso não há autorização legal expressa para sua adoção no âmbito do serviço público federal. A Lei n. 8.112/90, que rege os servidores públicos federais, em nenhum momento autoriza tal sistemática

O Decreto n. 1.590/95, que dispõe sobre a jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais, prevê que, para os serviços públicos que exijam atividades contínuas de 24 horas, a medida a ser adotada é a instituição de turnos interruptos de revezamento, sequer cogitando da criação de regime de sobreaviso.

O art. 244, §2º da CLT prevê que a hora de sobreaviso será remunerada na razão de 1/3 (um terço) do salário-hora. Assim, se o trabalhador for acionado no momento do sobreaviso, as horas efetivamente trabalhadas devem ser remuneradas como hora normal de trabalho (ou como hora extraordinária, se ultrapassarem a jornada legal do cargo).

Tal medida vai de encontro ao que já decidiu o Tribunal de Contas da União no acórdão nº 784/2016, ao referir que é possível a aplicação analógica da CLT no tocante ao sobreaviso, podendo o servidor ser remunerado como serviço extraordinário quando houver labor além de sua jornada habitual.

NI - 02/2018 do MPOG

V - Da compensação das horas não trabalhadas para participação de atividades sindicais

A IN n° 02/2018 introduz a exigência de compensação das horas em que o servidor for liberado para participar de atividades sindicais:

Art. 36. Poderá haver a liberação do servidor público para participar de atividades sindicais, desde que haja a compensação das horas não trabalhadas.

A Lei n° 8.112/1990, em seu artigo 240, garante ao servidor público civil da União, das autarquias e das fundações públicas federais, nos termos da Constituição Federal (art. 37, VI), o direito à livre associação sindical. O art. 8° da CF também versa sobre a questão, assegurando a liberdade sindical.

Do mesmo modo que a licença para exercício de mandato classista é considerada como efetivo exercício do cargo (102, VIII, c, da Lei n° 8.112/1990), as atividades sindicais realizadas por dirigentes que continuam prestando seu trabalho junto à Administração também devem sê-lo.



NI - 02/2018 do MPOG

VI - Outros aspectos

Art. 9º Nas hipóteses em que a Constituição admite acumulação de cargos públicos, caberá ao servidor demonstrar a inexistência de sobreposição de horários, a viabilidade de deslocamento entre os locais de trabalho, respeitando-se os horários de início e término de cada jornada, bem como a ausência de prejuízo à carga horária e às atribuições exercidas nos cargos acumuláveis.

[...]

§ 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.

Sobre o tema, o Supremo Tribunal Federal tem reconhecido a invalidade da limitação da jornada em 60 horas semanais para o caso de cumulação de cargos, pois não está prevista na Constituição Federal:

NI - 02/2018 do MPOG

Art. 13. Ficam dispensadas de compensação, para fins de cumprimento da jornada diária, as ausências para comparecimento do servidor público, de seu dependente ou familiar às consultas médicas, odontológicas e realização de exames em estabelecimento de saúde.

§ 1º As ausências previstas no caput deverão ser previamente acordadas com a chefia imediata e o atestado de comparecimento deverá ser apresentado até o dia útil subsequente.

§ 2º O servidor público deverá agendar seus procedimentos clínicos, preferencialmente, nos horários que menos influenciem o cumprimento integral de sua jornada de trabalho.

§ 3º Para a dispensa de compensação de que trata o caput, incluído o período de deslocamento, deverão ser observados os seguintes limites:

I - 44 (quarenta e quatro) horas no ano, para os servidores públicos submetidos à jornada de trabalho de 8 (oito) horas diárias;

II - 33 (trinta e três) horas no ano, para os servidores públicos submetidos à jornada de trabalho de 6 (seis) horas diárias; e

III - 22 (vinte e duas) horas no ano, para os servidores públicos submetidos à jornada de trabalho de 4 (quatro) horas diárias.

§ 4º As ausências de que trata o caput que superarem os limites estabelecidos no § 3º serão objeto de compensação, em conformidade com o disposto no § 2º do art. 13 desta Instrução Normativa.

A limitação à dispensa de compensação quando as ausências do servidor se dão para o comparecimento a consultas médicas, odontológicas e exames pode configurar situações desarrazoadas de prejuízo ao mesmo em razão de circunstâncias que estão fora de seus controles (problemas de saúde próprio ou de seus familiares).



NI - 02/2018 do MPOG

Art. 20. O servidor público da administração pública federal direta, autárquica e fundacional ocupante, exclusivamente, de cargo de provimento efetivo, poderá requerer a redução da jornada de trabalho de 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais para 6 (seis) ou 4 (quatro) horas diárias e 30 (trinta) ou 20 (vinte) semanais, com remuneração proporcional, calculada sobre a totalidade da remuneração.

[...]

Art. 21. A jornada de trabalho reduzida poderá ser revertida em integral, a qualquer tempo, a pedido do servidor ou de ofício, por decisão motivada da Administração Pública.

Trata-se de previsão semelhante à que constava da MP 792/2017, que instituía o Plano de Desligamento Voluntário - PDV e dava outras providências.

Administração Pública, diante de tal possibilidade, passe a forçar os servidores que fariam jus a horário reduzido sem redução remuneratória à opção pela redução de jornada com proporcionalização da remuneração.



NI - 02/2018 do MPOG

Veja-se, exemplificativamente, que nos termos da Lei 8.112/90 há o direito a horário especial independentemente de redução da remuneração nas seguintes hipóteses:

Art. 98. Será concedido horário especial ao servidor estudante, quando comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição, sem prejuízo do exercício do cargo.

[...]

§ 2o Também será concedido horário especial ao servidor portador de deficiência, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 3o As disposições constantes do § 2o são extensivas ao servidor que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência. (Redação dada pela Lei nº 13.370, de 2016)

Portanto, a previsão pode dar margem à prática de arbitrariedades e ao desrespeito a direitos dos servidores.

NI - 02/2018 do MPOG

VII - Conclusões

A natureza de uma instrução normativa é de norma complementar, disciplinando as diretrizes para aplicação de leis, decretos e regulamentos. Deve, portanto, guardar direta e estrita correlação com a Constituição Federal e com as leis infraconstitucionais que lhe dão origem, não podendo estabelecer previsões de forma diversa ou ampliativa daquilo que foi originariamente previsto.

Contudo, a IN 02/2018, em diversos dispositivos, não segue tal diretriz, de modo que sua legalidade e constitucionalidade mostram-se passíveis de questionamento.

Ademais, a normativa tem o potencial de trazer sérios prejuízos aos servidores públicos, em especial no que tange à não retribuição pelo serviço extraordinário prestado.

Nesse contexto, mostra-se relevante sua discussão, em especial por parte das entidades sindicais, a fim de que se possa promover medidas tendentes à sua revogação ou anulação.

É na verdade a REFORMA TRABALHISTA SENDO IMPLEMENTADA NO SERVIÇO PÚBLICO

