



MINISTÉRIO DA ECONOMIA

Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital

Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal

Departamento de Relações de Trabalho no Serviço Público

Nota Técnica SEI nº 27455/2020/ME

Assunto: Aplicabilidade do art. 5º da Instrução Normativa nº 28, de 25 de março de 2020.

Senhor Secretário de Gestão e Desempenho de Pessoal,

SUMÁRIO EXECUTIVO

1. Trata-se, em síntese, de consulta formulada pela Pró-Reitoria de Recursos Humanos da Universidade Federal de Minas Gerais, acerca da aplicação da Instrução Normativa nº 28, de 25 de março de 2020, que 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.

2. A dúvida cinge-se ao art. 5º do referido ato normativo, visto que o consulente questiona e informa o seguinte:

“Considerando que o normativo não aborda especificamente a questão de férias, gostaríamos que a Central SIPEC nos esclareça a seguinte questão: uma vez que o servidor está executando suas atividades remotamente devido a pandemia e, portanto, está afastado de suas atividades presenciais, ele faz jus ou não ao recebimento de adicional ocupacional no período de férias?”

Salientamos que o SIAPE não desconta automaticamente os valores de adicional ocupacional na folha no período de férias e que não é possível sobrepor o lançamento do afastamento para trabalho remoto aos períodos de férias. Então, está sendo descontado o adicional apenas no período de afastamento para trabalho remoto, mas no período de férias está sendo pago o adicional ocupacional normalmente.”

ANÁLISE

3. Inicialmente, informa-se que a dúvida apresentada deu entrada nesta Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal - SGP por meio da Central SIPEC. Referido canal visa esclarecer dúvidas com relação aos sistemas eletrônicos de gerenciamento de gestão de pessoas (SIGEPE/SIAPENET), conforme detalhamento disponível em <https://www.servidor.gov.br/central-sipec/sobre-a-central-sipec>.

4. Nesse sentido, as dúvidas referentes à aplicação de legislação devem ser enviadas formalmente a esta SGP, mediante ofício, seguindo especialmente as disposições contidas nos arts. 9º e 10 da Orientação Normativa nº 7, de 17 de outubro de 2012, que dispõe sobre os procedimentos a serem adotados pelos órgãos setoriais, seccionais e correlatos do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, quando da realização de consultas à Secretaria de Gestão Pública do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, hoje, Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal do Ministério da Economia, relacionadas à orientação e ao esclarecimento de dúvidas concernentes à aplicação da legislação de recursos humanos, uma vez que após a manifestação desta Secretaria, o entendimento será disponibilizado aos órgãos

e entidades integrantes do SIPEC por intermédio do SIGEPE LEGIS (<https://legis.sigepe.planejamento.gov.br/legis/pesquisa>).

5. Não obstante, no que diz respeito à dúvida apresentada, historicamente que com a atual situação epidemiológica no Brasil e no mundo, desencadeada pela circulação do coronavírus (COVID-19), e a classificação da Organização Mundial de Saúde como pandemia, foram fixadas diversas medidas de proteção para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional, a exemplo da Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e da Portaria nº 356/GM/MS, de 11 de março de 2020, do Ministério da Saúde.

6. No âmbito de atuação desta Secretaria, destacamos a publicação da Instrução Normativa nº 19, de 12 de março de 2020, e suas alterações, que possibilitou aos servidores exercerem o trabalho remotamente ou afastar-se das atividades presenciais, com a frequência abonada.

7. Assim, tornou-se imperioso regulamentar os pagamentos decorrentes de serviço extraordinário, auxílio-transporte, adicional noturno e os adicionais ocupacionais para os referidos servidores, isto porque, em regra, esses institutos se mostram incompatíveis com a atividade remota, seja pela ausência de controle da jornada, pelo não deslocamento da residência para os locais de trabalho ou a não exposição a agentes nocivos para saúde, o que culminou com a edição da Instrução Normativa nº 28, de 2020.

8. O art. 5º da Instrução Normativa nº 28, de 2020, assim dispõe:

“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.”

9. As hipóteses a serem consideradas como efetivo exercício para fins de pagamento de adicionais ocupacionais são as elencadas no Decreto-Lei nº 1.873, de 1981, dentre elas o gozo de férias (art. 4º, parágrafo único, inciso I).

10. Nesse sentido, tais hipóteses constituem exceção, ou seja, em regra sempre haverá a suspensão do pagamento dos adicionais quando os servidores não estiverem laborando em ambiente insalubre ou perigoso.

11. Contudo, no presente caso, considerando a hipótese de afastamento para execução de trabalho remoto, por aplicação da Instrução Normativa nº 19, de 2020 e Instrução Normativa nº 28, de 2020, o servidor não está recebendo o adicional, portanto, entendemos não haver justificativa para implementá-lo apenas em suas férias, pois, em suma, os adicionais ocupacionais estão relacionados diretamente à exposição do servidor às condições nocivas à sua saúde para fazer jus a sua percepção, o que não é o caso, motivo pelo qual a questão do efetivo exercício não é suficiente para restabelecer o pagamento na presente situação.

12. Em reforço a essa compreensão, citem-se as seguintes passagens da Nota n. 00758/2020/PGFN/AGU:

[...]

11. Os adicionais ocupacionais possuem, portanto, a característica de salário-condição, sendo pagos devido a uma circunstância especial em que o trabalho é desenvolvido. Retirada essa condição especial, ou seja, o contato com o agente nocivo, o servidor perde o direito à verba.

12. Assim é que, ao exercer suas atividades remotamente ou afastado das atividades presenciais, o servidor deixa de ter contato permanente com os agentes nocivos à saúde, e, conseqüentemente, deixa de existir a condição especial/o pressuposto para concessão dos adicionais ocupacionais.

[...]

17. Tema ainda mais recente é o exercício das atividades remotamente previsto pela Instrução Normativa nº 19, de 12 de março de 2020, decorrente de situação excepcional, sendo uma das várias medidas propostas pela Administração Pública Federal para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus.

18. *Tratando-se de instituto novo, é preciso evitar distorções na sua aplicação. Não se nega que o trabalho remoto é considerado efetivo exercício, mas isso não é suficiente para ensejar o pagamento de verbas em descumprimento à lei. Com efeito, haveria falar em incompatibilidade jurídica caso fosse mantido o pagamento dos adicionais ocupacionais e do auxílio transporte mesmo quando não verificados os pressupostos legais para tanto, como no caso excepcional do trabalho exercido remotamente, ante as particularidades do instituto.*

19. *Reforça essa argumentação o fato de que as situações excepcionais mencionadas pelo sindicato autor, em que o pagamento das referidas verbas é mantido mesmo quando ausentes os pressupostos legais que as justificam, decorrem de expressa autorização legal. Não estando o trabalho remoto incluído nesse rol de excepcionalidades, a Administração Pública sequer está autorizada ao pagamento das referidas verbas, sob pena de violação ao princípio da legalidade.”*

13. Por último, registre-se o teor do Despacho do Advogado-Geral da União nº 220, de 27 de abril de 2020, que aprovou o entendimento consignado no Parecer nº 00038/2020/DECOR/CGU/AGU, de 26 de abril de 2020, do Departamento de Coordenação e Orientação de Órgãos Jurídicos; da Consultoria-Geral da União; da Advocacia-Geral da União, que ratificou manifestação desta SGP, relativamente à consulta formulada sobre a temática ora em referência, onde a Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre, por meio de seu núcleo de assessoramento jurídico, questionou a legalidade da supressão dos adicionais ocupacionais aos servidores e empregados públicos que estejam em trabalho remoto, de que trata o art. 5º da Instrução Normativa 28, de 2020, o qual transcrevem-se, objetivamente, os trechos finais da referido Parecer:

“51. Diante do exposto, opinamos que:

a) não padece do vício da ilegalidade o texto do art. 5º da Instrução Normativa nº 28, de 25 de março de 2020, que estabelece que 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;

b) os adicionais ocupacionais e a gratificação por trabalhos com raios-x ou substâncias radioativas constituem vantagens de natureza transitória propter laborem, devendo ser concedidos enquanto houver exposição ou submissão aos fatos que ensejaram o seu pagamento, devendo esse ser suspenso quando cessar o risco ou se verificar o afastamento do servidor ou empregado público do local de trabalho ou da atividade que deu origem à concessão;

c) as hipóteses de afastamento consideradas como de efetivo exercício que autorizam a continuidade do pagamento dos adicionais funcionais e da gratificação por trabalhos com raios-x ou substâncias radioativas são aquelas expressamente previstas no parágrafo único do art. 4º do Decreto-Lei nº 1.873, de 1981; no art. 4º, alínea b, da Lei nº 1.234/1950; e no art. 2º, II, do Decreto nº 81.384/1978;

d) o fato do trabalho remoto constituir efetivo exercício, por si só, não enseja o pagamento dos adicionais funcionais e da gratificação por trabalhos com raios-x ou substâncias radioativas por absoluta falta de previsão legal; e

e) pelos princípios de hermenêutica, as exceções legais devem ser interpretadas restritivamente, não se admitindo o afastamento de regras para abarcar situações excepcionais não previstas em lei.”

Nesse sentido, ao exercer suas atividades remotamente ou afastado de suas atividades presenciais, o servidor deixa de ter contato permanente com os agentes nocivos à saúde, e consequentemente deixa de existir a condição especial e pressuposto para concessão dos adicionais ocupacionais.”

CONCLUSÃO

14. Do exposto, não há que se falar em restabelecimento do pagamento de adicionais ocupacionais em razão de gozo de férias a servidor que esteja exercendo suas funções por meio de trabalho remoto, nos termos da Instrução Normativa nº 19, de 2020, tendo em vista a aplicação da Instrução Normativa nº 28, de 2020, pelas razões acima apresentadas.

RECOMENDAÇÃO

15. Por fim, sugere-se, após aprovação, que esta manifestação seja encaminhada à Coordenação-Geral de Gestão Pessoas do Ministério da Educação, uma vez que é o órgão setorial da Universidade Federal de Minas Gerais, com cópia à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da Universidade Federal de Minas Gerais, e ainda ao Departamento de Remuneração e Benefícios – DEREBS/SGP, para conhecimento e eventuais providências, uma vez que a UFMG, na parte final do seu questionamento informa “*que o SIAPE não desconta automaticamente os valores de adicional ocupacional na folha no período de férias e que não é possível sobrepor o lançamento do afastamento para trabalho remoto aos períodos de férias. Então, está sendo descontado o adicional apenas no período de afastamento para trabalho remoto, mas no período de férias está sendo pago o adicional ocupacional normalmente.*”.

À consideração superior.

Documento assinado eletronicamente

FREMY DE SOUZA E SILVA

Coordenador-Geral de Estudos Normativos e Segurança do Trabalho

De acordo. Encaminhe-se ao Secretário de Gestão e Desempenho de Pessoal, para aprovação.

Documento assinado eletronicamente

CLEBER IZZO

Diretor do Departamento de Relações de Trabalho no Serviço Público

Aprovo. Encaminhe-se, na forma proposta.

Documento assinado eletronicamente

SECRETARIA DE GESTÃO E DESEMPENHO DE PESSOAL



Documento assinado eletronicamente por **Fremy de Souza e Silva, Coordenador(a)-Geral**, em 10/07/2020, às 17:56, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Cleber Izzo, Diretor(a)**, em 10/07/2020, às 17:58, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Wagner Lenhart, Secretário(a)**, em 10/07/2020, às 19:48, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.fazenda.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **9160536** e o código CRC **6300DFD9**.

Referência: Processo nº 19975.114982/2020-89.

SEI nº 9160536