

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, DESENVOLVIMENTO E GESTÃO

Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações do Trabalho no Serviço Público

Departamento de Normas e Benefícios do Servidor

Coordenação-Geral de Aplicação das Normas

Nota Técnica nº 7277/2016-MP

Assunto: Consulta. Possibilidade de que o servidor em usufruto de licença para tratamento da própria saúde e de licença à gestante possa ser avaliado para fins de progressão e promoção funcional.

Referência: Processo nº 21000.019415/2016-01

SUMÁRIO EXECUTIVO

1. A Coordenação-Geral de Administração de Pessoas do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento – MAPA, por intermédio do Ofício nº 7/2016/CGAP-MAPA (fls. 01 e 02), solicita manifestação acerca de qual o procedimento a ser utilizado na avaliação de desempenho para fins de progressão e promoção funcionais a servidores que estejam afastados por licença para tratamento da própria saúde e licença à gestante.

ANÁLISE

2. O Ofício originou-se da análise feita pela Coordenação-Geral de Administração de Pessoas do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento na Nota Técnica nº 2/2016/CGAP/DGI/SE/GM/MAPA (fls. 03 a 06) quanto ao caso em exame e suscitou a dúvida fundada nos argumentos contidos no Acórdão do Processo nº CSJT-Cons-48521-05.2010.5.90.0000, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho - CSJT [\[1\]](#), ao decidir que, *no caso de servidor afastado para as licenças para tratamento da própria saúde e gestante por prazo superior à metade do período avaliativo, deverá o servidor ser submetido à nova avaliação de desempenho quando do seu retorno à atividade, retroagindo-se os efeitos financeiros da progressão e promoção funcional ao primeiro dia subsequente ao término do interstício de um ano previsto no art. 9º, §§ 1º e 2º, da Lei nº 11.416, de 15 de dezembro de 2006.*

3. Preliminarmente, há que se analisar a competência do Conselho Superior da Justiça do Trabalho para disciplinar o assunto em debate. Vejamos o que dispôs o art. 111-A, § 2º, da Constituição Federal, de 05 de outubro de 1988:

Art. 111-A. §2º Funcionário junto ao Tribunal Superior do Trabalho:

I) a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho, cabendo-lhe, dentre outras funções, regulamentar os cursos oficiais para o ingresso e promoção na carreira;

II) o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, cabendo-lhe exercer, na forma da lei, a supervisão administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, como órgão central do sistema, cujas decisões terão efeito vinculante. (Destacamos)

4. Isto posto, verifica-se que a leitura do citado trecho não deixa dúvidas de que o Conselho Superior da Justiça do Trabalho tem **ingerências administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial apenas sobre a Justiça do Trabalho** e suas decisões têm caráter unicamente administrativo e para assuntos internos da Justiça Trabalhista. Dessa forma, o conteúdo das decisões do CSJT não inclui servidores que não pertençam aos quadros da Justiça do Trabalho, como é o caso do MAPA.

5. Na mesma linha, o Regimento Interno do CSJT regulamentou, em seu Capítulo I, a finalidade do Conselho Superior da Justiça do Trabalho:

CAPÍTULO I
DA FINALIDADE

Art. 1º O Conselho Superior da Justiça do Trabalho funciona junto ao Tribunal Superior do Trabalho, com atuação em todo o território nacional, cabendo-lhe a supervisão administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, como órgão central do sistema, cujas decisões têm efeito vinculante.

§ 1º As atividades desenvolvidas nas áreas de tecnologia da informação, gestão de pessoas, planejamento e orçamento, administração financeira, material e patrimônio, controle interno, como também as relativas às atividades auxiliares comuns que necessitem de coordenação central na Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, serão organizadas sob a forma de sistemas, cujo órgão central é o Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

§ 2º Os serviços responsáveis pelas atividades de que trata o § 1º consideram-se integrados ao sistema respectivo, sujeitando-se à orientação normativa, à supervisão técnica e à fiscalização específica do órgão central do sistema, sem prejuízo da subordinação hierárquica aos dirigentes dos órgãos em cuja estrutura administrativa estiverem integrados. (Grifo nosso)

6. Pois bem. Do exposto acima, ressalte-se novamente que **a decisão do CSJT não se aplica aos servidores públicos federais do Poder Executivo**, até mesmo porque se refere à aplicação da Lei nº 11.416, de 15 de dezembro de 2006, que dispõe sobre as Carreiras do Poder Judiciário da União, não vinculando os órgãos e entidades integrantes do SIPEC às disposições constantes do Acórdão do Processo nº CSJT-Cons-48521-05.2010.5.90.0000.

7. No entanto, da análise integral dos autos, acredita-se que o objetivo da Coordenação-Geral de Administração de Pessoas do MAPA não seria o de aplicar diretamente o referido Acórdão, mas sim o de trazer a informação a este Órgão Central do SIPEC a fim de suscitar o debate sobre o cômputo do período de afastamento das licenças em questão como efetivo exercício para fins de progressão e promoção funcionais.

8. Superada a questão da competência exclusiva do Conselho a assuntos internos da Justiça Trabalhista, passa-se então, à análise da progressão e promoção funcionais dos servidores do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento – MAPA, estes sim, objetos de análise deste Órgão Central.

9. De início, há que se mencionar que, quando o assunto é o desenvolvimento do servidor, os órgãos e entidades integrantes do SIPEC devem observar, além de todos os normativos gerais aplicáveis aos seus servidores, a legislação do cargo ou carreira sub exame. No caso dos autos, além da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e do Decreto 84.669, de 29 de abril de 1980, que são normativos gerais e se aplicam subsidiariamente à legislação especial, o MAPA dever observar, também, as leis específicas do cargo ou da carreira, a exemplo da Medida Provisória nº 2.229-43, de 06 de setembro de 2001, que traz normativos acerca da progressão e promoção funcional do Fiscal Federal Agropecuário.

10. A Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, norma geral aplicável aos servidores públicos federais, estabeleceu, **excepcionalmente**, as hipóteses em que se considera o efetivo exercício do servidor, ainda que em sua ausência fática, como é o caso das licenças à gestante e para o tratamento da própria saúde do servidor nos limites estabelecidos pela mesma lei. No entanto, os efeitos dessa *ficção jurídica* variam de acordo com os comandos legais e com a natureza dos institutos para os quais se destinam, podendo ser considerados somente para fins remuneratórios (continuidade da remuneração como se houvesse o labor), tempo de serviço, aposentadoria e disponibilidade, a exemplo do art. 103 desta lei.

11. No caso específico da **licença para tratamento da própria saúde do servidor**, a Lei 8.112, de 1990, diferenciou os efeitos da contagem de tempo a partir da

totalidade de meses de usufruto da licença, subdividindo-a nos arts. 102 e 103 da Lei nº 8.112, de 1990, *in verbis*:

“Art. 102. Além das ausências ao serviço previstas no art. 97, são considerados como de **efetivo exercício** os afastamentos em virtude de:

VIII - licença:

b) **para tratamento da própria saúde, até o limite de vinte e quatro meses, cumulativo ao longo do tempo de serviço público prestado à União, em cargo de provimento efetivo;**

Art. 103. Contar-se-á apenas para efeito de aposentadoria e disponibilidade:

VII - o tempo de licença para tratamento da própria saúde que exceder o prazo a que se refere a alínea "b" do inciso VIII do art. 102.” (Destacamos)

12. Em outras palavras, se a licença para tratamento da saúde do servidor for de **até 24 (vinte e quatro) meses**, acumulados ao longo do tempo no serviço público federal, em cargo efetivo, o período será computado como efetivo exercício, a título de ficção jurídica, já que o servidor não esteve efetivamente desenvolvendo a sua atividade laborativa. E para o lapso que exceder aos 24 (vinte e quatro meses), este será computado tão somente para efeito de aposentadoria e disponibilidade.

13. Em recente manifestação na Nota Técnica nº 90/2015/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP, este Órgão Central do SIPEC se posicionou pelo cômputo como **de efetivo exercício**, o período de afastamento do servidor em decorrência de *licença para tratamento de saúde de pessoa da família*, pelo período de até 30 (trinta) dias, conforme a seguir transcrito:

“19. Por uma interpretação sistemática, o “apenas” contido no caput do art. 103 da Lei nº 8.112, de 1990, arrola as hipóteses em que o servidor terá restringido o seu direito à contagem de tempo para todos os fins, limitando-se, os casos citados, à contagem apenas para efeito de aposentadoria e disponibilidade.”[\[2\]](#)

20. Todavia, com o advento da Lei nº 12.269, de 2010, tal restrição foi atenuada, sendo aplicada tão somente para a licença para tratamento de saúde de pessoa da família do servidor com remuneração, que ultrapassar os 30 (trinta) dias num período de 12 (doze) meses.

21. Isso significa afirmar que, apesar de o Decreto 6.530, de 2008 ser mais restritivo em seu art. 11, deve-se considerar o prazo de até 30 (trinta) dias das licenças para tratamento de saúde de pessoa da família do servidor para fins de progressão e promoção funcional dos cargos e carreiras do quadro efetivo das Agências Reguladoras, por estar o referido regulamento desatualizado frente à alteração legal, posto ser a Lei nº 12.269, posterior, hierarquicamente superior e de aplicação a todos os servidores públicos federais, independentemente de serem vinculados ou não às Agências Reguladoras, sugerindo-se, inclusive, atualização do referido Decreto.” (Grifos originais)

14. No mesmo sentido, a Nota Técnica nº 806/2010/COGES/DENOP/SRH/MP, a Nota Informativa nº 795/2012/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP e a Nota Informativa nº 255/2013/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP [\[3\]](#), **firmaram por considerar também como efetivo exercício os afastamentos**, nos termos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Transcreve-se por elucidativos que são:

Nota Técnica nº 806/2010

“Quanto ao assunto, convém salientar que **os afastamentos elencados no Art. 102 da Lei 8.112/90 são considerados de efetivo exercício para todos os efeitos, cabendo progressão funcional, com exceção do inciso VIII, alínea c** – “para o desempenho do mandato classista ou participação de gerência ou administração em sociedade cooperativa constituída por servidores para prestar serviços a seus membros, exceto para efeito de promoção por merecimento” “.

Nota Informativa nº 255/2013

“Assim, uma vez que o entendimento supra continua em vigor no âmbito do SIPEC, os períodos de **licença por motivo de doença em pessoa da família utilizados pelo servidor, a partir de 12 de dezembro de 1990, cuja duração máxima, em cada período de 12 (doze) meses a contar da data da primeira licença gozada, seja de até 30 dias, devem ser considerados como de efetivo exercício**. Todavia, os atos praticados sob a égide da Lei nº 8.112, de 1990, anteriores às alterações promovidas pelos arts. 23 e 24 da Lei nº 12.269, de 2010, não estão sujeitos à revisão desse recálculo conforme disposto na Nota Técnica nº 795/2012/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP, de 4 de outubro de 2012, cópia anexa.”

15. Nessa esteira de raciocínio, extraem-se 03 (três) situações fáticas:

- a) Em regra, o efetivo exercício dá-se com o efetivo labor do servidor no desenvolvimento de suas atividades no cargo que ocupa;
- b) Excepcionalmente, a legislação da carreira ou normas gerais, a exemplo da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, podem considerar *fictamente* casos específicos como de efetivo exercício, períodos em que o servidor esteve afastado do cargo, como é o caso da licença-gestante e licença para tratamento da própria saúde pelo período de até 24 (vinte e quatro) meses, acumulados ao longo do tempo de serviço público federal, em cargo efetivo;
- c) Situações outras de afastamentos do servidor em que a legislação considera para determinados fins. Exemplo: tempo de licença para tratamento da própria saúde que exceder aos 24 (vinte e quatro) meses, cumulativos ao longo da sua vida funcional, que *não será computado como efetivo exercício para fins de progressão e promoção funcional*, mas tão somente para aposentadoria e disponibilidade por força do art. 103, VII, da Lei do Regime Jurídico Único – RJU.

16. Ressalte-se, a título informativo, que as disposições contidas no Decreto nº 84.669, de 29 de abril de 1980, devem ser interpretadas à luz da Lei 8.112, de 1990, e da Carta Magna de 1988, aplicando-se o Decreto apenas *subsidiariamente* às normas gerais e à legislação especial da carreira.

CONCLUSÃO

17. Diante de todo o exposto, este Departamento de Normas e Benefícios do Servidor entende que:

- a) As decisões proferidas pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho não têm ingerência sobre a atuação da Administração Pública Federal, sendo a sua competência - administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial – interna à Justiça Trabalhista;
- b) Via de regra, o efetivo exercício dá-se com o efetivo labor do servidor no desenvolvimento de suas atividades no cargo que ocupa;
- c) Excepcionalmente, a legislação considera *fictamente* situações específicas de afastamentos como de efetivo exercício, como é o caso da licença à gestante e licença para tratamento da própria saúde, esta última pelo período de **até 24 (vinte e quatro) meses**, acumulados ao longo do tempo de serviço público federal, em cargo efetivo, por força do art. 102, VIII, “a” e “b”, da lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990, admitindo-se o seu cômputo para fins de progressão e promoção funcional;
- d) Para períodos além dos 24 (vinte e quatro) meses estabelecidos na forma do art. 102, VIII, “b”, a contagem será apenas para fins de aposentadoria e disponibilidade, conforme o disposto no art. 103, VII, da referida lei.

18. Com tais informações, sugere-se à restituição dos autos à Coordenação-Geral de Administração de Pessoas do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento, para conhecimento e providências subsequentes.

À consideração da Senhora Coordenadora-Geral de Aplicação das Normas - Substituta.

JULIANA SUEMI Y. PERES DINIZ

Analista de Negócios da Divisão de Planos de Cargos e Carreiras

CLEONICE SOUSA DE OLIVEIRA

Chefe da Divisão de Planos de Cargos e Carreiras

De acordo. Restitua-se o presente processo à Coordenação-Geral de Administração de Pessoas do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento - MAPA, conforme acima proposto.

MÁRCIA ALVES DE ASSIS

Coordenadora-Geral de Aplicação das Normas - Substituta

[1] disponível no sítio eletrônico <http://www.csjt.jus.br/>

[2] "Art. 103. Contar-se-á apenas para efeito de aposentadoria e disponibilidade.

[3] Disponíveis no Conlegis (<https://conlegis.planejamento.gov.br>)



Documento assinado eletronicamente por **JULIANA SUEMI YAMAMOTO PERES**,
Analista de Negócios, em 03/08/2016, às 16:11.



Documento assinado eletronicamente por **CLEONICE SOUSA DE OLIVEIRA**, **Chefe de Divisão**, em 03/08/2016, às 16:11.



Documento assinado eletronicamente por **MÁRCIA ALVES DE ASSIS**, **Coordenadora-Geral de Aplicação das Normas - Substituta**, em 03/08/2016, às 16:12.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site
[<https://seimp.planejamento.gov.br/conferir>], informando o código verificador **1859469** e o
código CRC **176CD110**.