



INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL

Diretoria de Gestão de Pessoas e Administração
Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas
Coordenação de Legislação e Movimentação de Pessoas
Divisão de Legislação Aplicada à Administração de Pessoas

NOTA TÉCNICA Nº 423/2021/DILAP/COLEMP/CGGP/DGPA-INSS

PROCESSO Nº 35014.188338/2021-42

INTERESSADO: COORDENAÇÃO-GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS

Trata-se de consolidação e revisão de atos normativos, em atendimento ao previsto no Decreto nº 10.139, de 28 de novembro de 2019, referente ao tema de procedimentos relativos à jornada de trabalho, assiduidade e pontualidade dos servidores.

RELATÓRIO

1. Trata-se do encaminhamento da Nota Técnica nº 22/2021/GT-DGPA/DGPA-INSS (4716253) e da Minuta de Instrução Normativa (4835189), objetos do Grupo de Trabalho, instituído por meio da Portaria DGPA/INSS nº 100, de 31 de março de 2021, vinculado à Diretoria de Gestão de Pessoas e Administração - DGPA.

2. Ressalta-se que o presente processo tratava do afastamento de servidor para atividade sindical e outras providências. No entanto, após a análise, esta Divisão apontou pela impossibilidade de revisão da Minuta apresentada, pois encontrava-se fundamentada, em sua maioria, em atos sem eficácia, e sugeriu a inclusão no ato regulatório a temática sobre frequência dos servidores do INSS.

3. Assim, foi elaborada uma nova Minuta de Instrução Normativa sobre jornada de trabalho e frequência, incorporando o tema inicial de afastamento do servidor para atividade sindical. Desse modo, este ato irá suceder a Instrução Normativa nº 76/PRES/INSS, de 2 de dezembro de 2014 (SEI nº 4693824), bem como os demais atos utilizados na construção da Minuta, quais sejam: Memorando-Circular nº 40/INSS/DRH, de 30 de setembro de 2009 (SEI nº 4693869), Memorando-Circular nº 26/DGPA/INSS, de 29 de agosto de 2013 (SEI nº 4693889), Memorando-Circular nº 26/DGP/INSS, de 30 de julho de 2014 (SEI nº 4694025), Memorando-Circular nº 17/DGP/INSS, de 19 de junho de 2018 (SEI nº 4694035), Memorando-Circular nº 16/DGP/INSS, de 11 de Junho de 2018 (SEI 4789116), e Ofício SEI Circular nº 55 DGPA/INSS, de 16 de outubro de 2020 (SEI nº 4694055), que serão revogados.

4. O Grupo de Trabalho devolveu os autos a esta Divisão para conhecimento e providências.

5. É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

6. Inicialmente, avaliamos importante trazer como ato fundamental à proposta, a Instrução Normativa nº 2/SGP/MP, de 12 de setembro de 2018, a qual estabelece orientação, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do SIPEC, quanto à jornada de trabalho de que trata o art. 19 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, regulamentado pelo Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995, e pelo Decreto nº 1.867, de 17 de abril de 1996, que dispõem sobre o controle de frequência, a compatibilidade de horários na acumulação remunerada de cargos, empregos e funções, aplicáveis aos servidores públicos, em exercício nos órgãos e entidades integrantes da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, a qual determina, em seu art. 38, a edição de ato pelos órgãos, nos seguintes termos:

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

7. Isto posto, esclarecemos que foi autuado o processo nº 35014.236466/2021-18, ora relacionado a este expediente, o qual tinha como finalidade também promover a discussão sobre a atualização da IN/PRES/INSS nº 76, de 2014, face a citada IN nº 2/SGP/MP, de 2018, e outros pontos decorrentes de discussão com a Unidade de Assessoramento Jurídico do INSS e com o próprio Órgão Central do SIPEC, dentre outros pontos discutidos face proposição anterior de atualização da citada normativa, já superados com a edição da citada IN nº 2/2018.

8. Dessa forma, diante da proposta apresentada pelo GT de Revisão de Atos, mostrou-se mais producente dar seguimento a uma única proposta. Assim, conforme as justificativas nos tópicos a seguir, esta Divisão indicará sugestões para fins das mudanças pretendidas na nova IN que sucederá a IN nº 76/PRES/INSS, de 2014:

ADOÇÃO DO BANCO DE HORAS.

9. Nos parece importante que a proposta conte com a instituição de banco de horas em harmonia com a previsão inserta nos arts. 23 a 29 da IN nº 2/SGP/MP, de 2018, e consiste na possibilidade de destinação de horas para eventuais compensações ao longo do mês (débito/ crédito) e a contabilização de horas excedentes/adicionais realizadas além da jornada semanal, para fins de usufruto em folga, que será gerenciado pela Chefia imediata.

10. Destaca-se que a autorização para banco de horas estará vinculada à execução de tarefas, projetos, programas, dentre outros, de relevância para o serviço, sendo a permissão para sua realização facultada à Administração e se dará em função da conveniência e do interesse do serviço, não se constituindo direito do servidor. O banco de horas somente poderá ser autorizado para o servidor que esteja no cumprimento de sua jornada regular.

11. Nesse contexto, e para que a medida seja adotada com transparência e permita a atuação do Gestor com maior segurança e eficiência, a normatização deve estabelecer a possibilidade do acúmulo de horas na seguinte forma:

- I - 2 (duas) horas diárias;
- II - 40 (quarenta) horas no mês; e
- III - 100 (cem) horas no período de 12 meses.

12. E, ainda, que as horas acumuladas em folgas a usufruir estão condicionadas ao máximo de:
I - 24 (vinte e quatro) horas por semana; e
II - 40 (quarenta) horas por mês.
13. Informa-se, também, que há restrição para a concessão do banco de horas:
I - ao servidor que tenha horário especial, nos termos do art. 98 da Lei nº 8.112, de 1990;
II - ao servidor que cumpra jornada de trabalho de 6 (seis) horas diárias e de 30 (trinta) horas semanais, nos termos do art. 3º do Decreto nº 1.590, de 1995;
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; e
IV - ao servidor ocupante de cargo de técnico de radiologia.
14. Importante ressaltar que a adoção do banco de horas beneficia a Administração na medida em que a mesma não seria onerada com o pagamento do adicional de serviço extraordinário, merecendo neste ponto fazer o registro de que o INSS, em algumas decisões judiciais, já foi condenado a pagar horas extras a servidores em razão de demonstrativos de horas trabalhadas a mais sem nenhum tipo de compensação. Dessa forma, a previsão a ser inserida deve indicar as regras gerais conforme já disciplinadas pela SGP/ME, e estabelecer que o banco de horas será aprovado por Ato específico, conforme as atividades, projetos a serem aprovados pelo Presidente.

ASPECTOS DA JORNADA DE TRABALHO DE SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA

15. Quanto a esse tópico, vale esclarecer, inicialmente, que o Conselho Nacional da Pessoa com Deficiência definiu, por meio da Portaria nº 2.344, de 3 de novembro de 2010, qual o termo correto para o tratamento das pessoas com necessidades especiais. A partir de então, devem ser tratadas como "pessoa com deficiência", de modo que seja retirado oficialmente a palavra "portador". Diante de tais circunstâncias, a proposta prevê a substituição do termo "portador de deficiência" por "com deficiência" ao longo da referida Instrução Normativa.

16. A Lei nº 8.112, de 1990, prevê que o servidor público federal com deficiência poderá ter um horário especial de trabalho. Estendeu-se também aos casos envolvendo servidores que tenham cônjuge, filho ou dependente com deficiência, independentemente de compensação.

17. Essa novidade foi trazida pela Lei nº 13.370, de 12 de dezembro de 2016, que *"altera o § 3º do art. 98 da Lei no 8.112, de 1990, para estender o direito a horário especial ao servidor público Federal que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência de qualquer natureza e para revogar a exigência de compensação de horário"*.

18. É oportuno lembrar, também, que foi publicada a Nota Técnica nº 6218/2017-MP, de 18 de abril de 2017, elucidativa acerca da *"carga horária a que devem ser submetidos os servidores com deficiência, com horário especial determinado por junta médica, designados para o exercício de cargo comissionado ou função de confiança"*.

19. Nesse sentido, foi publicado o Memorando-Circular Conjunto nº 3/PRES/DGP/INSS, de 25 de maio de 2017, informando sobre a possibilidade de nomeação/designação de servidor com deficiência submetido a horário especial para cargo ou função comissionada, senão vejamos:

- (...)
2. Dessa feita, e diante da subdelegação constante da Portaria nº 800/PRES/INSS, de 6 de setembro de 2011, os destinatários da competência para a prática do ato de provimento de cargo e função comissionada no âmbito deste Instituto, previamente à oficialização do ato de nomeação/designação em tais condições, deve atentar-se para:
a) análise da compatibilidade entre a jornada especial do servidor com deficiência e a função a ser exercida, devendo ser realizada em cada caso concreto com especial atenção à ocupação de cargo/função de chefia, a qual exigirá de seu ocupante supervisão de equipes e disponibilidade para interação com a linha hierárquica superior; e
b) os demais servidores públicos nomeados para o exercício de cargo comissionado ou função de confiança permanecem vinculados ao cumprimento do regime de dedicação integral, com jornada de quarenta horas semanais.
(...)

20. Esse entendimento foi contemplado mediante a proposta, restando assegurado aos servidores do INSS com deficiência, a possibilidade de serem designados para funções de confiança e cargos comissionados sem prejuízo do direito à jornada especial prevista no art. 98, § 2º, da Lei 8.112/90, devendo ser oportunizada à autoridade competente para designação a análise da compatibilidade entre a jornada especial e a respectiva função.

COMPENSAÇÃO DE HORAS POR SERVIDOR COM DEFICIÊNCIA

21. Destaca-se, no que se refere à possibilidade de compensação de horas pelo servidor com deficiência, assunto este que encontra respaldo na manifestação da Consultoria Jurídica do então Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, exarada no PARECER Nº 0080-3.1/2014/TLC/CONJUR/MP-CGU/AGU, recepcionado pela Secretaria de Gestão de Pessoas, nos termos da Nota Técnica nº 90/2014/CGNOR/DENOP/SEGEPE/MP, valendo destacar os seguintes trecho do referido PARECER Nº 0080-3.1/2014/TLC/CONJUR/MP-CGU/AGU:

- (...)
28. Entretanto, caso o servidor portador de deficiência descumpra o horário especial concedido, **entende-se que é possível realizar a compensação, nos termos do art. 44, inciso II, da Lei nº 8.112/90, uma vez que não há óbice legal para que o referido servidor compense, no mês posterior, os atrasos, saídas antecipadas e ausências justificadas. Nada obstante, embora legalmente possível a compensação, deve-se respeitar a jornada máxima de trabalho estipulada pela junta médica, ante a incapacidade parcial para o desempenho das atribuições do cargo, evitando-se, assim, que a saúde e a integridade física do servidor sejam prejudicadas.**
e) Em caso de possibilidade de compensação de horas pelo servidor com deficiência, deverá haver prévia manifestação da junta médica, com a indicação da carga horária máxima diária a ser suportada pelo servidor?
29. **Trata-se de solução jurídica plausível para o caso**, por quanto, como a lei não veda que o servidor portador de deficiência compense os atrasos, saídas antecipadas e ausências justificadas, é possível que a junta médica ateste uma carga horária máxima diária a ser suportada pelo servidor para fins de compensação, nos termos do art. 44, inciso II, da Lei nº 8.112/90, evitando-se, assim, o imediato desconto remuneratório.
(...)

DISPENSA DE COMPENSAÇÃO EM VIRTUDE DE COMPARECIMENTO A CONSULTAS MÉDICAS E REALIZAÇÃO DE EXAMES

22. Pretende-se manter o uso do Sistema Eletrônico de Frequência – SISREF, já desenvolvido pelo INSS, adotando as medidas de ajuste para contemplar a inclusão de banco de horas, dispensa de compensação, para fins de cumprimento da jornada diária, quanto às ausências motivadas por comparecimento do servidor público, de seu dependente ou familiar, a consultas médicas, odontológicas e à realização de exames em estabelecimentos de saúde.

CONTROLE DE GECC

23. Os registros das horas trabalhadas relativas às atividades afetas à Gratificação por Encargo de Curso e Concurso - GECC por servidor, para o controle dos limites a que se refere o art. 34, § 1º, da IN nº 2/SGP/MP, de 2018, compensações, e demais ajustes necessários serão realizados mediante o SISREF.

REVERSÃO DE JORNADA E NOMEAÇÃO/DESIGNAÇÃO PARA CARGO OU FUNÇÃO COMISSIONADA

24. As disposições do art. 10, §§ 4º e 5º, da IN nº 76, motivaram discussão com a Unidade de Assessoramento Jurídico do INSS que, mediante o PARECER n. 00080/2020/DPES/PFE-INSS-SEDE/PGF/AGU, concluiu que não existe necessidade de restabelecer a jornada reduzida de servidor em caso de nomeação ou designação para cargo em comissão ou função comissionada, pois o servidor, ao exercer cargo em comissão ou função comissionada, deixa de exercer as atribuições inerentes ao seu cargo efetivo e já será remunerado pelo exercício daquele cargo ou função, conforme a legislação, ficando submetido à jornada de 40 (quarenta) horas semanais, conforme a legislação e entendimento do órgão central do SIPEC. Referida discussão foi processada nos autos do processo nº 10132.100241/2020-68.

25. Alinhada à manifestação da PFE/INSS, tem-se manifestação do Órgão Central do SIPEC, por meio da Nota Informativa SEI nº 5905/2021/ME, em decorrência da consulta formalizada nos autos do mencionado processo:

(...)

27. Feitas tais considerações, sobre a matéria debatida nos autos, há de se ponderar que, no campo da aplicação da norma, o assunto foi devidamente tratado no bojo do Parecer nº 00080/2020/DPES/PFE-INSS-SEDE/PGF/AGU, mencionado pelo INSS, em consonância com o entendimento vigente no âmbito deste órgão central do Sipec, considerando-se elucidadas as dúvidas referentes à jornada de trabalho ao servidor ocupante de cargo em comissão, relativas às competências desta CGCOP.

(...)

26. Diante de tudo, e visando ofertar clareza acerca da impossibilidade de se vincular a reversão de jornada diretamente à nomeação/designação para cargo/função comissionada, deve constar da Minuta as alterações decorrentes.

EXCLUSÃO DAS DISPOSIÇÕES QUE SE REFEREM ÀS CARREIRAS DE PERITO MÉDICO PREVIDENCIÁRIO E DE SUPERVISOR MÉDICO-PERICIAL

27. Faz-se necessário também excluir das disposições da IN nº 76 as referências às Carreiras de Perito Médico Previdenciário e de Supervisor Médico-Pericial, uma vez que, mediante a Lei nº 13.846, de 2019, foi criada a Carreira de Perito Médico Federal, a qual passou a ter vinculação ao Ministério da Economia. E, mais recentemente, passou a vincular-se ao Ministério do Trabalho e Previdência face à recriação da citada Pasta, nos termos da Medida Provisória nº 1.058, de 27 de julho de 2021.

28. Por fim, convém registrarmos ainda que, em 2017, foi apresentada proposta com vistas a alteração de alguns pontos da IN nº 76/INSS/PRES, de 2014, justificada pela Nota Informativa nº 27/DGP/INSS, de 2017, apreciada pela Procuradoria Federal Especializada - INSS, nos termos do Parecer nº 00055/2017/CGMADM/PFE-INSS-SEDE/PGF/AGU, conforme NUP: 00695.000846/2017-25, SIPPS nº 445.891.794 (documento SEI 4735744). Contudo, aquela proposta não prosperou sob o indicativo de necessária consulta ao Órgão Central do SIPEC. Na ocasião, a Presidência/INSS, em atendimento à recomendação da PFE/INSS, encaminhou o expediente àquela SGP/MP, objetivando sua manifestação, entretanto, não houve análise de mérito quanto à proposta então apresentada, conforme se observa do teor da Nota Informativa nº 6248/2017-MP. Contudo, a edição da IN nº 2/SGP/MP, de 2018, trouxe clareza em relação a muitos pontos do que então foi discutido, cabendo esse registro somente como ponto de esclarecimento.

GREVE

29. Informamos ainda que foi editada a Instrução Normativa nº 54/SGP/SEDGG/ME, de 20 de maio de 2021, que dispõe sobre os critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC), nas situações de paralisação decorrentes do exercício do direito de greve, para o desconto da remuneração correspondente aos dias de paralisação e para a elaboração do respectivo Termo de Acordo para compensação de horas não trabalhadas.

30. Diante do exposto, agregaremos à proposta de Minuta as sugestões a seguir:

DE	PARA	JUSTIFICATIVA
Art. 2º A jornada de trabalho dos servidores integrantes do Quadro de Pessoal do INSS é de 40 (quarenta) horas semanais, ressalvados os casos amparados por legislação específica, nos termos do anexo à Portaria SRH/MP nº 1.100, de 6 de julho de 2006, com redação dada pela Portaria SEGEPE/MP nº 97, de 17 de fevereiro de 2012.	Art. 2º A jornada de trabalho dos servidores integrantes do Quadro de Pessoal do INSS é de 40 (quarenta) horas semanais, ressalvados os casos amparados por legislação específica, nos termos das orientações emanadas do Órgão Central do SIPEC.	Exclui a PT SRH/MP nº 1.100, de 6 de julho de 2006, com redação dada pela Portaria SEGEPE/MP nº 97, de 17 de fevereiro de 2012, pois podem ser alterados ao longo do tempo.

Art. 7º Mediante requerimento devidamente autuado será concedido horário especial ao servidor portador de deficiência, independentemente de compensação, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, sem prejuízo da remuneração, nos termos do que dispõe o § 2º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 1990.	Art. 7º Mediante requerimento devidamente autuado, será concedido horário especial ao servidor com deficiência, independentemente de compensação, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, sem prejuízo da remuneração, nos termos do que dispõe o § 2º, do art. 98, da Lei nº 8.112, de 1990.	Conselho Nacional da Pessoa com Deficiência definiu, por meio da Portaria nº 2.344, de 2010, qual o termo correto para o tratamento das pessoas com necessidades especiais. A partir de então, devem ser tratadas como "pessoa com deficiência" de modo que seja retirada oficialmente a palavra "portador". Diante de tais circunstâncias, a proposta prevê a substituição do termo "portador de deficiência" por "com deficiência" ao longo da referida Instrução Normativa.
Parágrafo único. Estende-se ao servidor que tenha cônjuge ou companheiro, filho, enteado ou dependente portador de deficiência, o disposto no caput , exigindo-se, nesse caso, a compensação de horário, a critério da chefia imediata.	§ 1º O disposto no caput estende-se ao servidor que tenha cônjuge ou companheiro, filho, enteado ou dependente com deficiência, independentemente de compensação de horário.	Conselho Nacional da Pessoa com Deficiência definiu, por meio da Portaria nº 2.344, de 3 de novembro de 2010, qual o termo correto para o tratamento das pessoas com necessidades especiais. A partir de então, devem ser tratadas como "pessoa com deficiência" de modo que seja retirado oficialmente a palavra "portador". Diante de tais circunstâncias, a proposta prevê a substituição do termo "portador de deficiência" por "com deficiência" ao longo da referida Instrução Normativa. Ademais, Lei nº 13.370, de 2016, que <i>"alterou o § 3º do art. 98 da Lei no 8.112, de 1990, para estender o direito a horário especial ao servidor público Federal que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência de qualquer natureza e para revogar a exigência de compensação de horário."</i>
Inexistente	§ 2º Nas hipóteses do caput e § 1º, a realização de compensação de horário nos termos do art. 44, inciso II, da Lei nº 8.112, de 1990, será realizada: I - em caráter excepcional, por servidor com deficiência e sujeito a horário especial, desde que que a avaliação por junta médica oficial indique carga horária máxima diária a ser suportada para essa finalidade;	Sobre a compensação de horas pelo servidor com deficiência, cabe esclarecer que o INSS já orienta essa possibilidade nos termos indicados pelo Órgão Central do SIPEC, consoante a manifestação da Consultoria Jurídica daquele Ministério, exarada no PARECER Nº 0080-3.1/2014/TLC/CONJUR/MP-CGU/AGU: 28. Entretanto, caso o servidor portador de deficiência descumpra o horário especial concedido, entende-se que é possível realizar a compensação, nos termos do art. 44, inciso II, da Lei nº 8.112/90, uma vez que não há óbice legal para que o referido servidor compense, no mês posterior, os atrasos, saídas antecipadas e ausências justificadas. Nada obstante, embora legalmente possível a compensação, deve-se respeitar a jornada máxima de trabalho estipulada pela junta médica, ante a incapacidade parcial para o desempenho das atribuições do cargo, evitando-se, assim, que a saúde e a integridade física do servidor sejam prejudicadas. e) Em caso de possibilidade de compensação de horas pelo servidor com deficiência, deverá haver prévia manifestação da junta médica, com a indicação da carga horária máxima diária a ser suportada pelo servidor? 29. Trata-se de solução jurídica plausível para o caso, porquanto, como a lei não veda que o servidor portador de deficiência compense os atrasos, saídas antecipadas e ausências justificadas, é possível que a junta médica ateste uma carga horária máxima diária a ser suportada pelo servidor para fins de compensação, nos termos do art. 44, inciso II, da Lei nº 8.112/90, evitando-se, assim o imediato desconto remuneratório. Já em relação ao servidor com dependente com deficiência, a incapacidade laborativa não é do servidor, mas sim do seu dependente. Nesse sentido, inclusive, houve manifestação favorável do órgão Central do SIPEC quando abordou sobre o cumprimento de metas adicionais para fins de Programa de Gestão, nos termos da Nota Técnica

	<p>II - na hipótese de servidor sujeito a horário especial em razão da existência de cônjuge, filho ou dependente com deficiência, independentemente de avaliação por junta médica oficial, pois inexistente incapacidade parcial laborativa.</p>	<p>Conjunta nº 01/2019/GGCOP-CGBAS/DEPRO-DEREB/SGP/SEDGG-ME, nos seguintes termos:</p> <p>15. Face ao exposto, manifesta-se o entendimento deste órgão Central do Sipec quanto a cadaum dos questionamentos apresentados pelo INSS:</p> <p>b) há possibilidade de distinção da meta a ser cumprida pelo servidor com deficiência e submetido a horário especial dos demais enquanto participante de programa de gestão na modalidade de teletrabalho?</p> <p>R.: Não. Conforme resposta anterior, eventual estabelecimento de metas adicionais alcança todos os participantes do programa de gestão. Ademais, os servidores com deficiência submetidos a horário especial não poderão cumprir metas adicionais de produtividade, ainda que proporcionais à sua jornada de trabalho, posto que a fixação de carga horária tem base na sua capacidade laborativa, logo, a jornada de trabalho será compatível com a limitação, visando a evitar o agravamento de sua condição. Nessa hipótese, portanto, fica vedada a participação de servidor com deficiência em programas de gestão. Sobre esse aspecto, importa registrar que a vedação ao cumprimento de metas adicionais não alcança o servidor amparado pelo art. 98, § 3º, vez que a concessão de horário especial, nessa hipótese, guarda relação com a existência de cônjuge, filho ou dependente com deficiência. Sendo assim, considerando que o servidor, nesse caso, não apresenta incapacidade parcial para a atividade laborativa, não há óbice para o cumprimento de meta adicional de produtividade, a qual deverá ser a mesma adotada para os demais participantes do programa de gestão.</p>
Art. 8º Os servidores submetidos ao horário especial de trabalho previsto nos arts. 6º e 7º não poderão, em qualquer hipótese, cumprir jornada superior à determinada pela junta médica oficial.	<p>Art. 8º Os servidores com deficiência poderão ser nomeados ou designados para o exercício de cargos em comissão ou funções de confiança, sem prejuízo do direito ao horário especial, mediante análise acerca da compatibilidade entre o horário e o exercício da função ou do cargo em comissão, que será realizada pela autoridade competente para a nomeação ou designação.</p>	<p>Atendendo às orientações vinculantes do órgão central apresentadas no decorrer desta Nota Técnica.</p>

<p>Art. 12 (...)</p> <p>§ 4º Tendo em vista que os ocupantes de cargo em comissão ou função de confiança se sujeitam, obrigatoriamente, à jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, a nomeação ou designação de servidor optante pela jornada de trabalho de 30 (trinta) horas semanais, para cargos dessa natureza deverá ser precedida do ateste de disponibilidade orçamentária em relação à jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais do cargo efetivo.</p> <p>§ 5º Processado o restabelecimento da jornada de 40 (quarenta) horas semanais em decorrência da aplicação do disposto no parágrafo anterior, fica dispensada a formalização de novo procedimento em relação ao cargo efetivo, quando da exoneração do cargo em comissão ou função de confiança, devendo o servidor, se for de seu interesse, manifestar nova opção pela redução da jornada de trabalho para 30 (trinta) horas semanais, com redução proporcional da remuneração.</p>	<p>Excluir os §§ 4º e 5º do art. 12</p>	<p>Essas previsões então constantes do art. 10, §§ 4º e 5º da IN nº 76, motivou discussão com a Unidade de Assessoramento Jurídico do INSS, que mediante o PARECER n. 00080/2020/DPES/PFE-INSS-SEDE/PGF/AGU, concluiu que não existe necessidade de restabelecer a jornada reduzida de servidor em caso de nomeação ou designação em cargo em comissão ou função comissionada, pois o servidor ao exercer cargo em comissão ou função comissionada deixa de exercer as atribuições inerentes ao seu cargo efetivo e já será remunerado pelo exercício daquele cargo ou função, conforme a legislação, ficando submetido à jornada de 40 (quarenta) horas semanais, conforme a legislação e entendimento do órgão central do SIPEC. Referida discussão foi processada nos autos do processo nº 10132.100241/2020-68.</p> <p>Alinhada à manifestação da PFE/INSS tem-se manifestação do Órgão Central do SIPEC, por meio da Nota Informativa SEI nº 5905/2021/ME, em decorrência da consulta formalizada nos autos do processo 0132.100241/2020-68:</p> <p>27. Feitas tais considerações, sobre a matéria debatida nos autos, há de se ponderar que, no campo da aplicação da norma, o assunto foi devidamente tratado no bojo do Parecer nº 00080/2020/DPES/PFE-INSS-SEDE/PGF/AGU, mencionado pelo INSS, em consonância com o entendimento vigente no âmbito deste órgão central do Sipec, considerando-se elucidadas as dúvidas referentes à jornada de trabalho ao servidor ocupante de cargo em comissão, relativas às competências desta CGCOP.</p> <p>Diante do exposto, cabe excluir referida previsão da normativa.</p>
<p>Art. 14. (...)</p> <p>(...)</p> <p>VI - demais ocupantes dos cargos de Direção e Assessoramento Superiores - DAS, iguais ou superiores ao nível 4.</p> <p>(...)</p> <p>§ 3º O servidor em regime de trabalho semipresencial cumprirá suas atribuições parcialmente fora das dependências do INSS, devendo comparecer a sua unidade de lotação, no mínimo, 3 (três) dias por semana, em escala a ser definida pelo Gerente da unidade de lotação, observando que, nos dias de comparecimento à unidade de lotação deverá registrar sua presença no SISREF pelo período mínimo de 4 (quatro) horas por dia.</p>	<p>Art. 14. (...)</p> <p>(...)</p> <p>VI - demais ocupantes dos cargos de Direção e Assessoramento Superiores - DAS, ou funções equivalentes, iguais ou superiores ao nível 4.</p> <p>(...)</p> <p>§ 3º O servidor em regime de execução semipresencial cumprirá suas atribuições parcialmente fora das dependências do INSS, devendo cumprir carga horária de 40 (quarenta) horas mensais, mediante escala pactuada com a chefia imediata, observando que, nos dias de comparecimento à unidade de lotação, deverá registrar sua presença no SISREF.</p>	<p>Cabe observar que a Portaria PRES/INSS nº 1.038, de 2020, que disciplinava as regras gerais para programa de gestão, foi sucedida pela Portaria PRES/INSS nº 1.363, de 08/10/2021, a qual estabelece em seu art. 13, a seguinte previsão:</p> <p>Art. 13. O participante em regime de execução semipresencial deverá cumprir carga horária de 40 (quarenta) horas mensais em escala a ser pactuada com a chefia imediata.</p> <p>Observa-se, assim, que o referido dispositivo unificou o limite de carga horária mensal a ser cumprida pelos servidores participantes do programa de gestão em regime de teletrabalho na modalidade semipresencial, contudo a escala será estabelecida pela chefia imediata. Dessa forma, a nova disposição normativa traz alterações ao texto proposto inicialmente para o Art. 14, § 3º.</p>
	<p style="text-align: center;">CAPÍTULO IV DO BANCO DE HORAS</p> <p>Art. 22. No interesse do serviço, como ferramenta de gestão, os chefes imediatos poderão adotar o banco de horas para execução das tarefas, projetos, programas e afins, de relevância para o serviço público.</p> <p>§ 1º Nas situações de que trata o caput, serão computadas como crédito as horas excedentes realizadas além da jornada regular do servidor e as não trabalhadas como débito, contabilizadas pelo SISREF.</p> <p>§ 2º A permissão para a realização de banco de horas é facultada à chefia imediata e se dará em função da conveniência, do interesse e da necessidade do serviço, não se constituindo direito do servidor.</p>	

Inexistente

§ 3º Para fins de aferição do banco de horas, o SISREF conterá as seguintes funcionalidades:

I - compensação automática do saldo negativo de horas apurado com o saldo positivo existente no banco de horas; e

II - consulta do quantitativo de horas acumuladas.

Art. 23. 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;

II - a chefia imediata deverá previamente, por meio do Sistema de Registro Eletrônico de Frequência - 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.

Art. 24. A utilização do banco de horas dar-se-á, obrigatoriedade, mediante prévia e expressa autorização da chefia imediata, sendo o registro por meio do SISREF e 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.

Art. 25. O servidor que possuir crédito no banco de horas não poderá, por ser detentor de crédito, se ausentar ou faltar ao serviço sem comunicar previamente ao chefe imediato, sob pena de configurar falta injustificada.

Art. 26. Compete ao servidor que pretende se aposentar ou se desligar do órgão, informar data provável à chefia imediata, visando usufruir o período acumulado em banco de horas.

Parágrafo único. Nas hipóteses contidas no caput, o servidor poderá utilizar o montante acumulado em um período único, sendo obrigatória a utilização dentro do mesmo Exercício.

Art. 27. Salvo nos casos de emergência ou de calamidade pública, quando caracterizada urgência de atendimento de situação que possa ocasionar prejuízo ou comprometer a segurança de pessoas, obras, serviços, equipamentos e outros bens, devidamente justificados pela autoridade competente, a utilização do banco de horas não deverá ser concedida:

I - ao servidor que tenha horário especial, nos termos do art. 98 da Lei nº 8.112, de 1990;

II - ao servidor que cumpra jornada de trabalho de 6 (seis) ou 4 (quatro) horas diárias e 30 (trinta) ou 20 (vinte) semanais, respectivamente;

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.

Art. 28. As horas excedentes contabilizadas no banco de horas, em nenhuma hipótese, serão

Entendemos que cabe a inclusão das regras gerais voltadas à instituição do banco de horas, uma vez que essa previsão consta da IN nº 2 SGP/ME, de 2018.

*Os artigos seguintes da Minuta de IN deverão ser devidamente remunerados, bem como cada Capítulo subsequente.

	<p>caracterizadas como serviço extraordinário ou convertidas em pecúnia.</p>	
<p>CAPÍTULO V DO DIREITO DE GREVE</p> <p>Art.24 (...)</p> <p>§ 1º O Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, por intermédio do Ofício-Circular nº 5/SRH/MP, de 21 de julho de 2008, orientou às unidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC que, diante dos movimentos grevistas deve-se observar as regras contidas na Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989.</p>	<p>CAPÍTULO VI DO DIREITO DE GREVE</p> <p>Art. 31. Em virtude da ausência de regulamentação legal do direito de greve para o setor público, consoante a previsão constitucional do art. 37, inciso VII, da Constituição Federal, o Supremo Tribunal Federal decidiu que as regras ditadas para o setor privado devem ser aplicadas por analogia ao setor público.</p> <p>§ 1º Aplica-se no âmbito do INSS, adicionalmente, a Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME nº 54, de 20 de maio de 2021, ou outra que a suceda, a qual estabelece critérios e procedimentos a serem observados nas situações de paralisação decorrentes do exercício do direito de greve.</p>	<p>O Oficio-Circular nº 5/SRH/MP, de 21 de julho de 2008, está exaurido, em 08/07/2019, conforme indicações constante no Repositório de Legislação SIGEPE/LEGIS.</p> <p>*A matéria encontra-se disciplinada pela Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME Nº 54, de 20 de maio de 2021.</p> <p>*Necessária renumeração do Capítulo e dos artigos subsequentes.</p>
Art. 25. (...)	Art. 32. (...)	Renumeração necessária de artigos.
Inexistente	<p>Art. 33. O INSS deve proceder ao desconto da remuneração correspondente aos dias de paralisação decorrentes do exercício do direito de greve pelos servidores públicos.</p> <p>Parágrafo único. Constatada a ausência do servidor ao trabalho por motivo de paralisação decorrente do exercício do direito de greve, o INSS deverá processar o desconto da remuneração correspondente e proceder ao seu registro no assentamento funcional do servidor.</p>	Adequar à IN 54/SGP/SEDGG/ME/2021
Inexistente	<p>Art. 34. O INSS, desde que atendido o interesse público, poderá firmar Termo de Acordo para permitir a compensação das horas não trabalhadas pelos servidores e a devolução dos valores já descontados a esse título, desde que com anuênciam do órgão central de SIPEC.</p> <p>§ 1º O Termo de Acordo deverá estabelecer a forma de compensação das horas não trabalhadas.</p> <p>§ 2º A compensação ocorrerá no início ou no final do expediente, sem prejuízo do cumprimento da jornada de trabalho a que estiver sujeito o servidor e dentro do horário de funcionamento da unidade.</p> <p>§ 3º As horas não trabalhadas em virtude de paralisação decorrente do exercício do direito de greve deverão ser repostas prioritariamente em relação a outras compensações a que o servidor esteja obrigado a realizar.</p>	Adequar com a IN 54/SGP/SEDGG/ME/2021

<p>Inexistente</p>	<p>Art. 35. O Termo de Acordo somente poderá ser estabelecido se a motivação da greve tiver conexão com aspectos abrangidos pelas relações de trabalho.</p> <p>§ 1º O INSS encaminhará cópia da minuta de Termo de Acordo de que trata o caput ao órgão central do SIPEC para análise e deliberação prévias.</p> <p>§ 2º A minuta do Termo de Acordo deve ser, prévia e obrigatoriamente, remetida ao órgão setorial a que o INSS estiver vinculado, ao qual incumbirá adotar as providências estabelecidas no § 1º.</p> <p>§ 3º A minuta de Termo de Acordo para a compensação de horas não trabalhadas decorrentes do exercício do direito de greve deverá conter as seguintes informações mínimas, seguindo o modelo Anexo a esta Instrução Normativa:</p> <p>I - comprovação de que o INSS foi previamente notificado, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, acerca do movimento grevista;</p> <p>II - indicação da data de início e data de término da paralisação;</p> <p>III - número de servidores, por dia, que aderiram à paralisação;</p> <p>IV - quantidade de horas que deverão ser objeto da pretendida compensação;</p> <p>V - indicação da data de início e data de término da compensação das horas não trabalhadas; e</p> <p>VI - plano de trabalho de reposição das horas não trabalhadas, contendo metas quantificáveis a serem cumpridas.</p> <p>§ 4º O órgão central do SIPEC declarará, no prazo de 30 (trinta) dias após o recebimento da minuta, a sua concordância ou discordância em relação à minuta de Termo de Acordo, podendo sugerir ajustes na proposta de compensação.</p>	<p>Adequar com a IN 54/SGP/SEDGG/ME/2021</p> <p>*Os artigos seguintes da Minuta de IN deverão ser devidamente remunerados, bem como cada Capítulo subsequente.</p>
<p>CAPÍTULO VII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS</p> <p>Art. 29. A Diretoria de Gestão de Pessoas e Administração expedirá as demais instruções que se fizerem necessárias ao disciplinamento da jornada de trabalho e do controle de assiduidade e pontualidade dos servidores integrantes do Quadro de Pessoal do INSS.</p> <p>Art. 30. Ficam revogados: (...)</p>	<p>CAPÍTULO VIII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS</p> <p>Art. 39. (...)</p> <p>Art. 40. Ficam revogados: (...)</p> <p>VIII - Memorando-Circular Conjunto nº 3 PRES/DGP/INSS, de 25 de maio de 2017</p>	<p>Inclusão do inciso VIII para relacionar o Memorando-Circular Conjunto nº 3 PRES/DGP/INSS, de 25 de maio de 2017, uma vez que sua previsão passou a constar dessa proposta no art. 7º, § 2º.</p> <p>*Renumeração necessária de artigos e Capítulos.</p>
<p>Art. 31. Esta Instrução Normativa entra em vigor em X de XXXXXX de XXXX.</p>	<p>Art. 41. Esta Instrução Normativa entra em vigor em 1º de dezembro de 2021.</p>	<p>Data de entrada em vigor em atenção às disposições do art. 4º, inciso II, do Decreto nº 10.139/2019.</p>

CONCLUSÃO

31. Feita a análise com as devidas sugestões de alterações para inclusões na Minuta de IN, sugerimos o retorno dos autos ao Serviço Técnico Administrativo da Diretoria de Gestão de Pessoas e Administração para avaliação sobre o prosseguimento do feito.
32. Por oportunidade, consignamos em razão da minuta referir-se a muitos aspectos do Sistema de Registro Eletrônico de Frequência, sugerimos que a proposta também seja avaliada pela Divisão de Implementação de Programas e Relação com o Trabalho - DIPRT.
33. À consideração superior.

EMYLY MELO QUEIROZ
Analista do Seguro Social
Matrícula nº 1682972

RÔMULO CARDOSO FERREIRA
Chefe da Divisão de Legislação Aplicada à Administração de Pessoas

COLEMP - COORDENAÇÃO DE LEGISLAÇÃO E MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAS/CGGP - COORDENAÇÃO-GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS.

1. Ciente e de acordo com as sugestões apresentadas pela DILAP na Nota Técnica nº 423/2021/DILAP/COLEMP/CGGP/DGPA/INSS, para fins de atualização da minuta de Instrução Normativa apresentada pelo GT de normas.
2. Encaminhem-se os autos ao Serviço Técnico Administrativo da Diretoria de Gestão de Pessoas e Administração na forma proposta, enfatizando-se a sugestão feita no **item 32, supra**.

ANELIZIA GONÇALVES RODRIGUES
Coordenadora de Legislação e Movimentação de Pessoas

EVA LORENA ALVES FERREIRA
Coordenadora-Geral de Gestão de Pessoas



Documento assinado eletronicamente por **ANELIZIA GONCALVES RODRIGUES, Coordenador(a)**, em 12/11/2021, às 20:36, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **EVA LORENA ALVES FERREIRA, Coordenador(a) Geral**, em 18/11/2021, às 10:50, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **ROMULO CARDOSO FERREIRA, Chefe da Divisão**, em 18/11/2021, às 10:58, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.inss.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **5305776** e o código CRC **4F61F4EB**.