



INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL

COMUNICAÇÃO DILAP nº 3/2021

Brasília/DF, 23 de abril de 2021.

Assunto: **Atestado de Comparecimento - Trabalho Remoto - Programa de Gestão (Teletrabalho).**

1. Comunicamos aos Srs(as) Chefes de Divisão - DIVGP/SR que esta DILAP (Divisão de Legislação Aplicada à Administração de Pessoas) tem recebido demandas referentes ao assunto em epígrafe, sobre o qual passamos a explicar e orientar.

2. Diversos SOGPs espalhados pelo país apresentaram dúvidas acerca da validade do **Atestado de Comparecimento**, quando apresentado por servidor em regime de Trabalho Remoto ou integrante de Programa de Gestão/Teletrabalho (parcial ou integral), por ocasião de consultas médicas próprias ou em acompanhamento a pessoas da família.

3. Preliminarmente, esclarecemos que a Nota Técnica Conjunta nº 09/2015/DENOP/DESAP/SEGEP/MP foi declarada exaurida pela Portaria nº 8.149, de 23 de março de 2020, que declarou a revogação de diversos atos normativos e o exaurimento de outros tantos editados no âmbito do Órgão Central do SIPEC, conforme consta no portal SIGEPE LEGIS (<https://legis.sigepe.planejamento.gov.br/legis/detalhar/19856>).

4. Do mesmo modo, a Resolução nº 691/PRES/INSS, de 25 de julho de 2019, foi revogada pela Portaria nº 1.182/PRES/INSS, de 20 de novembro de 2020, publicada no DOU nº 225, de 25/11/2020, a qual instituiu as Centrais de Análise de Benefício, o Programa de Gestão na modalidade de Regime de Execução Parcial, com dispensa do controle de frequência, e as Centrais de Análise de Alta Performance, como Programa de Gestão na modalidade de Teletrabalho.

5. Também, destacamos a Portaria nº 1.038/PRES/INSS, de 7 de outubro de 2020, que autoriza e estabelece as normas gerais para a implementação de Programa de Gestão na modalidade de Teletrabalho em regime de execução integral e parcial no âmbito deste Instituto Nacional do Seguro Social, a qual estabeleceu que poderão ser aplicados deflatores na meta ordinária dos servidores, nos casos de afastamentos legais e nas indisponibilidades de sistemas, *in verbis*:

Da Meta Ordinária e do Incremento de Produção

Art. 20. A meta ordinária para todos os servidores do Instituto é de 90 (noventa) pontos mensais, podendo ser aplicados deflatores de afastamentos legais e indisponibilidade de sistemas, estabelecidos em regulamento próprio.

6. A supracitada Portaria nº 1.182/2020/PRES/INSS instituiu que a meta mínima de produtividade ordinária é de 90 (noventa) pontos mensais, para todos os servidores das CEABs, e disciplinou que serão deduzidas dessa meta mensal, de forma proporcional, os dias de afastamento previstos nos arts. 97 e 102 da Lei nº 8.112 de 1990, senão vejamos:

Seção IV

Meta de produtividade ordinária

Art. 10. Fica instituída a meta mínima de produtividade ordinária de 90 (noventa) pontos mensais, nos termos da Portaria Conjunta nº 2/DIRBEN/DIRAT/INSS, de 23 de outubro de 2018, ou norma superveniente, para todos os servidores das CEABs.

§ 1º Para as CEAPs, haverá um adicional de produtividade igual a 30% (trinta por cento) do previsto no caput;

§ 2º Para quem aderir ao PGRP, haverá um adicional de produtividade igual a 5% (cinco por cento) do previsto no caput.

Art. 11. Serão deduzidas da meta mensal, proporcionalmente, os dias de afastamento previstos nos arts. 97 e 102 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

§ 1º Os afastamentos deverão ser cadastrados no Sistema de Registro Eletrônico de Frequência - SISREF e Sistema de Acompanhamento de Gestão - SAG-Gestão ou no e-Tarefas, conforme o caso, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias.

§ 2º Nos termos da Lei nº 8.112, de 1990, não será exigido o prazo constante no § 1º para os casos de:

I - falecimento do cônjuge, companheiro, pais, madrasta ou padrasto, filhos, enteados, menor sob guarda ou tutela e irmãos;

II - licença para tratamento de saúde do próprio servidor ou de pessoa da família; e

III - caso fortuito ou de força maior, devidamente comprovado. (*Grifo nosso*)

7. No que tange à Portaria nº 1.038/2020/PRES/INSS, da mesma forma, o artigo 20 autoriza a aplicação de deflatores na meta ordinária dos servidores nas hipóteses de afastamentos legais.

8. Em relação ao **atestado de comparecimento** para acompanhar pessoa da família e do próprio servidor, destacamos as previsões contidas na Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME nº 2, de 12 de setembro de 2018, alterada pela Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME nº 125, de 3 de dezembro de 2020, que estabeleceu orientação, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - 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, dispondo sobre o controle de frequência e 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.

9. O artigo 13 da IN nº 2/2018/SGP/SEDGG/ME prevê que 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 estabelecimentos de saúde, dispondo ainda sobre o acordo prévio com a Chefia imediata para justificar sua ausência, bem como sobre limite quanto à dispensa de compensação diante da jornada de trabalho de cada servidor, *in verbis*:

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 último dia do período de homologação da frequência mensal. (redação dada pela IN SGP/SEDGG/ME nº 125/2020)

§ 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. 12 desta Instrução Normativa. (redação dada pela IN SGP/SEDGG/ME nº 125/2020)

§ 5º Os limites de que trata o § 3º serão ajustados proporcionalmente nos casos de servidores com jornadas de trabalho diversas das mencionadas, considerando-se o limite de horas para atestado - Lh e o limite de dias para atestado - Ld, aplicando-se a regra de arredondamento para cima, de acordo com a seguinte fórmula:

Limite mensal = Lh x Ld, onde:

Lh = jornada diária / 2; e

Ld = 11 dias." (NR) (redação dada pela IN SGP/SEDGG/ME nº 125/2020)

10. A IN nº 2/2018/SGP/SEDGG/ME prevê a dispensa de compensação do cumprimento da jornada diária das ausências para comparecimento do servidor, de seu dependente ou familiar a consultas médicas, odontológicas e realização de exames em estabelecimento de saúde, estabelecendo os limites de forma proporcional à jornada de trabalho cumprida pelo servidor.

11. Portanto, a citada IN orientou quanto à **dispensa para aqueles servidores que cumprem sua jornada presencialmente sob o regime de carga horária para possibilitar que o servidor e seu dependente/familiar possam realizar os procedimentos médicos e odontológicos quando os horários forem coincidentes com o horário de trabalho.**

12. Dessa forma, em regra geral, a dispensa de compensação por meio da atribuição do abono de frequência relaciona-se, especificamente, aos servidores sujeitos ao trabalho sob o regime de horas, pois o abono que isenta o servidor da compensação de horário é considerado jornada regular de trabalho. Com isso, não ocorre a diminuição do volume de trabalho atribuído ao servidor, ao passo que a dedução de meta implicaria claramente na dedução proporcional do volume de trabalho a ser realizado. Assim, temos que: **(i) a isenção de compensação de horário mediante abono de frequência; e (ii) a dedução de meta - constituem medidas administrativas diferentes.**

13. Isto posto, cabe destacar que a Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020, da Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal do Ministério da Economia, que estabeleceu orientações, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC relativos à implementação de Programa de Gestão, e que embasou os Programas de Gestão do INSS, somente autoriza adequação das metas e prazos (ou possível redistribuição do trabalho) na hipótese de ocorrência de afastamentos, licenças ou outros impedimentos, senão vejamos:

Art. 22. Constituem atribuições e responsabilidades do participante de programa de gestão:

(...)

VIII - comunicar ao chefe imediato a ocorrência de afastamentos, licenças ou outros impedimentos para eventual adequação das metas e prazos ou possível redistribuição do trabalho;

(...)

14. Também, como já esclarecido *supra*, o próprio artigo 20 da Portaria nº 1.038/2020/PRES/INSS somente autoriza a aplicação de deflatores na meta ordinária dos servidores nas hipóteses de afastamentos legais, e o artigo 11 da Portaria nº 1.182/2020/PRES/INSS permite a dedução de forma proporcional da meta mensal dos dias de afastamento previstos nos artigos 97 e 102 da Lei nº 8.112/90, não autorizando o mesmo procedimento, entretanto, para as hipóteses de apresentação de **atestado de comparecimento**.

15. Por esses motivos, pugnamos pela impossibilidade do abatimento ou redução da meta mensal diante da apresentação de **atestado de comparecimento** (para acompanhar pessoa da família ou do próprio servidor) por absoluta falta de amparo legal ou normativo.

16. Importante salientar que, no bojo do Processo nº 35014.287598/2020-19, mediante o Despacho SEI nº 3037317, o Sr. Diretor de Gestão de Pessoas e Administração (DGPA) aprovou o mesmo entendimento aqui exposto, sem ressalvas.

Atenciosamente,

DIVISÃO DE LEGISLAÇÃO APLICADA À ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAS
DILAP / COLEMP / CGGP / DGPA



Documento assinado eletronicamente por **ROMULO CARDOSO FERREIRA, Chefe da Divisão**, em 23/04/2021, às 11:02, 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 https://sei.inss.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **3451467** e o código CRC **95E8B266**.

Referência: Caso responda este Documento, indicar expressamente o Processo nº 35014.091208/2021-

98

SEI nº 3451467