

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 792, DE 2017

Institui, no âmbito do Poder Executivo federal, o Programa de Desligamento Voluntário, a jornada de trabalho reduzida com remuneração proporcional e a licença sem remuneração com pagamento de incentivo em pecúnia, destinados ao servidor da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.



CD/17129.73660-55

EMENDA Nº

Dê-se ao art. 8º da Medida Provisória a seguinte redação:

"Art. 8º

.....

§ 1º Terão direito de preferência na concessão da jornada de trabalho reduzida os servidores com filho de até seis anos de idade ou responsáveis pela assistência e pelos cuidados de pessoa idosa ou doente.

§ 2º O disposto no caput não se aplica ao servidor responsável por pessoa com deficiência, que poderá ter sua jornada de trabalho reduzida, sem redução proporcional de remuneração e sem necessidade de compensação de horas.

§ 3º Observado o interesse do serviço público, a jornada de trabalho reduzida poderá ser concedida pela autoridade máxima do órgão ou da entidade a que se vincula o servidor, permitida a delegação de competência.

§ 4º A jornada de trabalho reduzida poderá ser revertida, a qualquer tempo, de ofício ou a pedido do servidor, de acordo com o juízo de conveniência e oportunidade da administração pública federal.

§ 5º O ato de concessão, publicado em boletim interno, conterá os dados funcionais do servidor e a data do início da redução da jornada.

§ 6º O servidor cumprirá a jornada a que estiver submetido até a data de início da jornada de trabalho reduzida fixada no ato de concessão."
(NR)

JUSTIFICAÇÃO

A Medida Provisória, ao instituir a possibilidade do exercício de jornada de trabalho reduzida com remuneração proporcional, no âmbito do Poder Executivo, estabeleceu direito de preferência na concessão do “benefício” aos servidores com filho de até seis anos de idade ou responsáveis pela assistência e pelos cuidados de pessoa idosa, doente ou com deficiência. Entretanto, no caso de servidor responsável por pessoa com deficiência, a medida se mostra totalmente inadequada e vai totalmente de encontro com o tratamento que se deva dispensar ao servidor nessa situação, bem como à pessoa com deficiência que dele depende.

De fato, o § 1º do art. 8º da Medida Provisória, ao determinar a redução proporcional na remuneração do servidor responsável por pessoa com deficiência, vai na contramão das disposições contidas na Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, assinada em 30 de março de 2007, ratificada pelo Brasil em 1º de agosto de 2008 e promulgada pelo Decreto nº 6.949, de 2009, ao dar tratamento menos abrangente à pessoa com deficiência sob os cuidados do servidor do que ao servidor quando ele próprio é pessoa com deficiência, estabelecendo um injustificável tratamento preferencial a este último, em relação ao primeiro. Cabe advertir que o interesse do servidor é apenas mediato, uma vez que o está em jogo é a política pública voltada às pessoas com deficiência.

No art. 2º da Convenção consta o conceito de discriminação por motivo de deficiência:

“Discriminação por motivo de deficiência significa qualquer diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, com o propósito ou efeito de impedir ou impossibilitar o reconhecimento, o desfrute ou o exercício, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais nos âmbitos político, econômico, social, cultural, civil ou qualquer outro. Abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável;”



O mesmo artigo define adaptação razoável, nos seguintes termos:

“Adaptação razoável significa as modificações e os ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais.”

A redução da jornada de trabalho é uma adaptação razoável, o que não se mostra nada razoável é que ela se dê mediante remuneração proporcional ou compensação de horário. Um dependente com deficiência pode vir a requerer cuidados maiores do que outro sem deficiência. Cuidados que vão desde o acompanhamento presencial do seu responsável até as despesas necessárias para que a pessoa com deficiência possa ser inserida de maneira digna na sociedade. Ou seja, reduzir a remuneração do servidor, ou impor a compensação de horário, implica desrespeitar a dignidade humana do dependente com deficiência, limitando a efetivação da cidadania por parte destas pessoas.

O próprio Estatuto Jurídico dos Servidores Públicos da União, Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, já foi modificado pela Lei nº 13.370, de 12 de dezembro de 2016, nos seguintes termos:

“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**.

§ 3º **As disposições constantes do § 2º são extensivas ao servidor que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência.**” (grifamos)



De igual forma, a jurisprudência pátria tem evoluído e corrobora esse entendimento, conforme os exemplos a seguir colacionados.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. PROCESSUAL CIVIL. SERVIDOR PÚBLICO. HORÁRIO ESPECIAL SEM COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO E SEM REDUÇÃO DA REMUNERAÇÃO. ART. 98 § 2º DA LEI 8.112/90. 1. Será concedido horário especial ao servidor que tenha cônjuge, filho ou dependente portador de deficiência física, quando demonstrada a necessidade por junta médica oficial (Lei nº 8.112/1990, art. 98, § 3º), com compensação de horário, em regra. 2. Comprovado por laudos médicos que o filho da servidora impetrante é portador de grave deficiência mental, que lhe exige assistência diuturna, faz jus a servidora à concessão de horário especial de trabalho, sem compensação de horário, tendo em vista que as normas constitucionais que dispensam especial proteção à família devem se sobrepor na presente hipótese, frente à gravidade da situação do menor. 3. A possibilidade de diminuição da carga horária de trabalho mediante redução proporcional da remuneração parece ser uma opção mais nociva aos interesses do portador de deficiência e não atende aos objetivos previstos na CRFB/88 e na Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência. A criança que possui Síndrome de Down necessita de cuidados especializados os quais demandam custo elevado, sendo inviável impor à família da criança redução em seus rendimentos, considerando que tal encargo poderia, até mesmo, agravar ou impossibilitar a continuidade desse tratamento. 4. Agravo de instrumento provido, para o fim de deferir o pedido da autora, ora agravante, no sentido de permitir-lhe a diminuição de sua carga horária de trabalho de 40 para 20 horas semanais, sem a necessidade de compensação de horário e sem a redução da remuneração.

(TRF-1 - AI: 00513163320134010000 0051316-33.2013.4.01.0000, Relator: DESEMBARGADORA FEDERAL GILDA SIGMARINGA SEIXAS, Data de Julgamento: 20/07/2016, PRIMEIRA TURMA, Data de Publicação: 05/08/2016 e-DJF1)

CONSTITUCIONAL E ADMINISTRATIVO. MANDADO DE SEGURANÇA. SERVIDORA PÚBLICA FEDERAL. HORÁRIO ESPECIAL SEM COMPENSAÇÃO. FILHA PORTADORA DE NECESSIDADES ESPECIAIS. REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO DE OITO PARA SEIS HORAS DIÁRIAS. POSSIBILIDADE. ART. 98, § 2º DA LEI 8.112/90. 1. Hipótese em que a impetrante, servidora pública federal do INSS, pleiteia a concessão de horário especial, com a redução da jornada de



trabalho de oito para seis horas diárias, sem a necessidade de compensação, para permitir-lhe cuidar de sua filha, portadora de necessidades especiais - Paralisia Cerebral, tipo tetraplegia mista, com predomínio de movimentos involuntários, associados a déficit visual e subluxação de quadril à direita. 2. Conforme o art. 98, § 3º da Lei 8.112/90 será concedido horário especial ao servidor que tenha cônjuge, filho ou dependente portador de deficiência física, quando comprovada a necessidade por junta médica. Em regra, a concessão em questão, ocorrerá mediante compensação de horário. 3. In casu, a juntada de relatórios e laudos médicos aos autos atesta ser a filha da impetrante portadora de necessidades especiais que necessita da assistência direta e constante da mãe. 4. No que diz respeito à compensação de horário, a jurisprudência desta Corte Regional, em casos tais, tem entendido que as normas constitucionais que dispensam especial proteção à família devem se sobrepor frente à gravidade da situação devidamente comprovada nos autos. 5. Apelação do INSS e remessa oficial não providas.

(TRF-1 - AMS: 00128077220144013500 0012807-72.2014.4.01.3500, Relator: DESEMBARGADORA FEDERAL GILDA SIGMARINGA SEIXAS, Data de Julgamento: 17/08/2016, PRIMEIRA TURMA, Data de Publicação: 13/09/2016 e-DJF1)

CONSTITUCIONAL. ADMINISTRATIVO. SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL. ASSISTÊNCIA A FILHO DEFICIENTE (SÍNDROME DE DOWN). REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO COM MANUTENÇÃO DE REMUNERAÇÃO E SEM COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO. CONVENÇÃO INTERNACIONAL SOBRE OS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA/CNOVEL REDAÇÃO DO ART. 98, PARÁGRAFO 3º. 1. Apela-se da sentença que julgou procedente a pretensão autoral (servidora da UFRPE), para assegurar a imediata redução da jornada de trabalho da demandante, de 40 (quarenta) para 20 (vinte) horas semanais, sem redução de remuneração e sem a necessidade de compensação de horários, tendo em vista a necessidade da filha da demandante (portadora de Trissomia do Cromossomo 21, também conhecida como Síndrome de Down), ser acompanhada por sua genitora, e receber os tratamentos necessários inerentes. 2. O legislador pátrio desde a promulgação da Constituição Federal de 1988 vem positivando, irrestritamente, a doutrina da proteção integral à criança e do adolescente como um todo. As crianças portadoras de necessidade (deficientes) receberam atenção especial por parte do Congresso Nacional Brasileiro, quando este aprovou, por meio do Decreto Legislativo nº 186, de 09 de julho de 2008,



a "Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência" e seu "Protocolo Facultativo", assinados em Nova York, em 20.03.2007. O Presidente, na época ratificou tal medida por meio do Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. 3. A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência tem o propósito de promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais para todas as pessoas com deficiência, bem como a acessibilidade aos meios físico, social, econômico e cultural, à saúde, à educação e à informação e comunicação e promover o respeito pela sua dignidade inerente, sem qualquer tipo de discriminação. 4. O Estatuto dos Servidores Públicos Federais, por sua vez, trata sobre a matéria e assegura horário especial aos servidores portadores de deficiência física, independente de compensação de horário e de desconto de vencimentos, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, nos termos do art. 98 (Lei nº 8.112/90). 5. Tal direito ao horário especial é extensivo aquele servidor que possui cônjuge, filho ou dependente portador de deficiência física, independente de compensação de horário e do recebimento de remuneração equivalente à jornada integral, conforme se extrai do art. 98, pois que não há mais menção à perda de parcela da remuneração outrora existente na redação revogada do parágrafo 3º. A Lei 13.370 alterou este dispositivo para permitir a redução de horário independente da compensação de horário e restou silente sobre a redução da remuneração. 6. O legislador assegurou ao servidor deficiente jornada reduzida, sem a necessidade de compensação salarial, e estendeu igualmente tal benesse ao servidor que possuir dependente que exija cuidados especiais de assistência à saúde, com esteio na disposição do Decreto supracitado e na melhor interpretação do novel parágrafo 3º, art. 98, da Lei 8.112/90, sem exigir nem compensação de horário nem redução salarial. 7. Reconhecimento do direito da autora, servidora da UFRPE, a redução da jornada de trabalho, de 40 (quarenta) para 20 (vinte) horas semanais, sem a necessidade de compensação de horários, e sem redução salarial. 8. Apelação e remessa oficial improvidas.

(TRF-5 - APELREEX: 08054889120164058300 PE, Relator: Desembargador Federal Rubens de Mendonça Canuto, Data de Julgamento: 31/05/2017, 4ª Turma)



Em face da relevância da matéria, contamos com o apoio dos nobres Pares para a sua aprovação.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputada MARA GABRILLI

