

ENTREVISTA - 4 DE SETEMBRO DE 2017

Medida Provisória 792 de 26 de julho de 2017. Plano de Desligamento Voluntário. Redução de Jornada de Trabalho com remuneração proporcional. Licença Incentivada sem remuneração. Breves Comentários.

INTRODUÇÃO

O Sindicato Nacional dos Servidores Federais da Educação Básica e Profissional – SINASEFE – Seção Sindical IFSC - solicita que esta assessoria jurídica discorra, em forma de breves notas, acerca da Medida Provisória 792/2017 que foi publicada no Diário Oficial da União no dia 27 de julho de 2017.

Para tanto, a entidade associativa elaborou quatro perguntas, sobre as quais esta assessoria jurídica passa a escrever breves comentários.

O QUE É O PROGRAMA DE DESLIGAMENTO VOLUNTÁRIO QUE A MP 792/2017 INSTITUI?

O Programa de Desligamento Voluntário – PDV, instituído **no âmbito do Poder Executivo Federal** pela MP nº 792/2017, constitui uma maneira que o governo federal encontrou para reduzir despesas com pessoal. Como o próprio nome deixa claro, o servidor público federal que optar pelo PDV terá rompido seu vínculo funcional com a administração pública federal, que se efetivará com a publicação do ato de exoneração (art. 6º). As adesões ao PDV ocorrerão em períodos anuais, conforme for estabelecido pelo Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, nos termos do art. 2º da MP.

Segundo o art. 3º, § 1º, **será estabelecido** o quantitativo máximo de servidores ocupantes dos cargos que poderão aderir ao PDV, e serão utilizados como critérios de preferência no deferimento dos pedidos a data de protocolização do pedido no órgão ou entidade, observado o disposto no § 2º do art. 2º. Terão prioridade para aderir ao plano aqueles servidores que contem com menor tempo de exercício no serviço público federal e aqueles servidores que estejam em licença para tratar de assuntos particulares (art. 2º, § 2º).

O § 2º do art. 3º da MP 792/2017 estabelece quem estaria impossibilitado de aderir ao PDV. De forma sucinta, podemos afirmar que **nem todo servidor poderá aderir ao plano**, estando vedada a adesão, por exemplo, daqueles servidores que estejam em estágio probatório, que tenham cumprido os requisitos legais para se aposentar, servidores que estejam afastados em virtude de licença por acidente em serviço ou para tratamento de saúde quando acometidos de doença especificada no § 1º do art. 186 da Lei nº 8.112/1990, servidores que tenham participado de outro concurso público e estejam aguardando sua nomeação, dentre outros.

No que se refere aos servidores públicos que estejam respondendo a processos administrativos disciplinares (art. 2º, § 3º, da MP 792/2017), estes, se optarem pelo PDV, somente gozarão dos efeitos do desligamento após o julgamento final (ou cumprimento da pena) e desde que não lhe seja aplicada a sanção de demissão.

O servidor que optar pelo PDV e que tiver seu requerimento aprovado terá direito a uma verba indenizatória que terá como base de cálculo a remuneração deste na data em que for publicado o ato de exoneração, a quantidade de anos de serviço público e o percentual de 125% como fator multiplicador (x 1,25) nos termos do art. 4º, *caput*, e § 1º da MP 792/2017.

É importante notar que da remuneração aqui tratada serão excluídas todas as verbas de natureza indenizatória (art. 18 da MP). Então, a remuneração será composta apenas pelo vencimento básico, anuênio, retribuição por titulação, e, no caso de integrantes de outras carreiras, pelas gratificações de desempenho.

Vejam-se os seguintes exemplos:

a) Servidor que consta com 20 anos de exercício e recebe hoje uma remuneração no importe de R\$ 5.000,00.

→ Cálculo: 1,25 x 20 (anos de trabalho) x R\$ 5.000 (última remuneração)

→ **Valor da Indenização: R\$ 125.000,00.**

b) Servidor que consta com 10 anos de exercício e recebe hoje uma remuneração no importe de R\$ 7.000,00.

→ Cálculo: 1,25 x 10 (anos de trabalho) x R\$ 7.000 (última remuneração)

→ **Valor da Indenização: R\$ 87.500,00.**

Além dos parâmetros indicados, será utilizada como base de cálculo também a fração de ano, hipótese em que será levado em consideração o cálculo proporcional por mês de efetivo exercício (art. 4º, § 4º).

O servidor público federal que optar pelo seu desligamento receberá o valor da indenização calculado com base nos parâmetros indicados anteriormente e ficará isento de pagar imposto de renda e contribuição previdenciária – PSS - sobre o valor da indenização. Não se pode definir propriamente como se dará o pagamento da indenização, uma vez que ocorrerá a critério do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, podendo ser feita à vista ou de forma parcelada (art. 4º, § 5º). Ademais, o servidor que optar pelo PDV fará jus às férias e à gratificação natalina de forma proporcional a que tiver direito (art. 6º).

Destarte, vale afirmar que aquele servidor que aderir ao PDV continuará trabalhando até a data da publicação do ato de exoneração, que ocorrerá dentro de 30 dias da decisão que deferiu o pedido de desligamento (art. 6º).

COMO SERÁ A REDUÇÃO DE JORNADA PROPOSTA NO CAPITULO II DA MP?

O art. 8º da MP 792/2017 afirma que os servidores públicos federais do Poder Executivo que trabalham 8h por dia e 40h semanais poderão requerer a redução da sua jornada de trabalho com redução proporcional de sua remuneração, observando as seguintes opções:

- a) para 6h por dia e 30 horas semanais;
- b) para 4 h por dia e 20 h semanais.

Nos termos do art. 8º, § 1º, terão preferência no tocante à redução da jornada de trabalho aqueles servidores que tenham filhos com idade de até seis anos ou que sejam responsáveis pela assistência e pelos cuidados a pessoa idosa, doente ou com deficiência elencadas como dependentes no art. 217 da Lei nº 8.112/1990.

Requerida a redução de jornada, o pedido será avaliado pela autoridade máxima do órgão ao qual está vinculado o servidor, que verificará se o órgão possui condições de organização para conceder a redução da jornada (ato discricionário da

Administração). É que o interesse público aqui deve prevalecer de modo que a autoridade máxima deve se certificar de que a redução da jornada de seus servidores não impactará a prestação de serviços perante a comunidade (art. 8º, § 2º).

Interessante afirmar que a MP nº 792/2017 prevê, nos termos do seu art. 8º, § 3º, que a redução da jornada de trabalho poderá ser revertida a qualquer tempo, isto é, poderá voltar a ser exigida a prestação de trabalho de 8h por dia e 40h semanais do servidor, a critério da Administração ou por solicitação do próprio servidor. O retorno à jornada original, tanto a requerimento do servidor quanto por interesse da Administração, constitui ato discricionário da Administração, atendendo a critérios de conveniência e oportunidade desta.

Aqueles servidores que tenham sua jornada de trabalho disciplinada em leis especiais não poderão pleitear a redução de jornada disciplinada pela MP nº 792/2017 (art. 9º), a exemplo dos profissionais da área de saúde, como médicos, enfermeiros, técnicos de radiologia, além das carreiras de magistério no setor público e carreira policial, dentre diversas outras, tratadas especificamente por meio de legislação específica da profissão.

Alguns incentivos serão concedidos àqueles profissionais que solicitarem redução da jornada de trabalho, como por exemplo:

a) pagamento adicional de meia hora diária, calculado conforme ato do Ministro de Estado do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão;

b) possibilidade de exercer outra atividade pública ou privada, desde que não configurem situações potencialmente causadoras de conflito de interesses nos termos da Lei 12.813/2013 e haja compatibilidade de horário com o exercício do cargo (art. 12, *caput*);

c) possibilidade de atuar na administração de empresa e de praticar todas as atividades inerentes a sua área de atuação, **incluídas aquelas vedadas em leis especiais**, e participar de gerência, administração ou de conselhos fiscal ou de administração de sociedades empresariais ou simples, hipótese em que **não se**

aplica ao servidor o disposto no inc. X do art. 117 da Lei nº 8.112/1990¹ (art. 12, § 1º).

DA LICENÇA INCENTIVADA SEM REMUNERAÇÃO E SEUS EFEITOS

O capítulo III da MP nº 792/2017 institui algo parecido com o que já está previsto na Lei 8.112/1990 – licença para tratamento de interesses particulares. Fica instituída a licença incentivada sem remuneração, que será paga ao servidor que não esteja em estágio probatório (art. 13). Em contrapartida ao afastamento do servidor (que não contará mais com sua remuneração pelos próximos três anos, no mínimo) será pago um **valor indenizatório** equivalente a três vezes a remuneração a que faz jus na data em que for concedida a licença (art. 13, § 1º).

Exemplo do **cálculo da indenização**:

a) Servidor que conta com 10 anos de atividade no serviço público federal do Poder Executivo:

→ 10 anos x 3 (fator multiplicador previsto na MP) = R\$ 30.000,00 de indenização.

Ao ser concedida a indenização, serão computadas, ainda, as férias acumuladas pelo servidor (estas serão indenizadas integralmente) e as férias que se dariam no exercício do início da licença, sendo estas indenizadas na proporção de 1/12 (um, doze avos) por mês trabalhado ou de fração superior a quatorze dias, acrescida do adicional de férias (art. 16). Vale lembrar que o pagamento poderá se dar de forma parcelada, observados os limites estabelecidos na lei orçamentária anual (art.13, § 6º).

Depois de concedida a licença, esta terá o **prazo mínimo e ininterrupto de três anos consecutivos**, que poderá ser prorrogado por mais três, a pedido do interessado, observado o interesse público – juízo discricionário da Administração (art. 13, § 2º).

Mais uma vez estamos diante de ato administrativo discricionário da Administração, isto é, muito embora a licença incentivada sem remuneração esteja

¹ X - participar de gerência ou administração de sociedade privada, personificada ou não personificada, exercer o comércio, exceto na qualidade de acionista, cotista ou comanditário; (Redação dada pela Lei nº 11.784, de 2008.)

prevista na MP, a sua concessão se dará mediante avaliação discricionária da autoridade máxima do órgão ao qual o servidor esteja vinculado. Tal autoridade verificará se a ausência por três anos ou mais de um ou mais servidores será viável, a ponto de não prejudicar a prestação de serviços do órgão.

O art. 14 da MP nº 792/2017 identifica **quem não poderá fazer jus** à licença incentivada sem remuneração: servidor em estágio probatório, servidor que esteja respondendo à sindicância ou ao PAD (até decisão final ou cumprimento da pena, desde que não seja de demissão) ou servidor que esteja realizando reposições e indenizações ao erário (até a quitação).

Ademais, não será concedida a licença incentivada sem remuneração àqueles servidores que já se encontram em gozo da licença para tratamento de interesses particulares ou àqueles servidores que tenham retornado ao serviço antes do término desta, nos termos do parágrafo único do art. 14.

A MP estabelece, ainda, restrições para quem passar a gozar a licença incentivada sem remuneração (art. 15):

I - exercer cargo ou função de confiança;

II - ocupar emprego em comissão em empresas públicas ou sociedades de economia mista controladas pela União; ou

III - ser contratado temporariamente, a qualquer título.

Podemos verificar que o tratamento dado pelo art. 12 da MP nº 792/2017, no tocante à redução de jornada de trabalho é aplicado também ao caso da licença incentivada sem remuneração nos termos do art. 17. Significa dizer que o servidor que fizer jus a tal licença, poderá exercer outra atividade, pública ou privada, desde que não se configurem situações potencialmente causadoras de conflito de interesses, nos termos da Lei 12.813/2013, **sem, todavia, necessidade de haver compatibilidade de horário com o exercício do cargo.**

A ADMINISTRAÇÃO NÃO PODE OBRIGAR O SERVIDOR A SE AFASTAR CONTRA A VONTADE DESTA

Levando em consideração que o questionamento foi feito com base no art. 13, § 2º da MP nº 792/2017, que trata da licença incentivada sem remuneração,

não há qualquer previsão para que o servidor possa ser afastado contra sua vontade “a pedido do serviço público” (*sic*).

Já vimos anteriormente que a licença incentivada sem remuneração somente poderá ser concedida a requerimento do servidor, isto é, por ato voluntário deste. Tanto o é que a licença é incentivada, ou seja, busca atrair interessados em requerer a licença. Não há na MP qualquer disposição que indique que tal licença será concedida por mera liberalidade da Administração. O que está previsto é que a concessão da licença deverá observar o interesse público que será avaliado mediante um juízo de discricionariedade da Administração.

Vejamos, de forma mais específica, o que dispõe o § 2º do art. 13 da MP nº 792/2017:

§ 2º A licença incentivada de que trata o **caput** terá duração de três anos consecutivos, prorrogável por igual período, a pedido ou a interesse do serviço público, vedada a sua interrupção.

O dispositivo mencionado afirma que a licença incentivada sem remuneração terá o prazo de duração de 3 anos e poderá ser prorrogada, ou seja, estendida, por mais 3 anos. Este prolongamento da licença poderá ocorrer mediante: a) requerimento do servidor público; b) autorização da Administração. Isso significa dizer que, se for do desejo do servidor público permanecer por mais 3 anos em licença incentivada sem remuneração, isso somente ocorrerá se atendido o interesse do serviço público, isto é, desde que o juízo discricionário da administração verifique se é viável ou não para o órgão permanecer por mais 3 anos sem o servidor.

DO CONCEITO RESTRITIVO DE REMUNERAÇÃO

Deverá ser levado ao conhecimento dos filiados que embora a MP nº 792/2017 estabeleça indenizações “por ano trabalhado” em relação ao PDV ou em três vezes o valor da remuneração para o incentivo dado na licença incentivada sem remuneração, é preciso ter cautela na avaliação do interesse em aderir a estas opções e ao PDV.

O art. 18 da MP traz o conceito de remuneração a que se refere ao longo de todo o seu texto e dispõe que, para o cálculo da proporção da redução de jornada e da licença incentivada sem remuneração, será considerado como “remuneração” o subsídio ou o vencimento básico, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei, os adicionais de caráter individual ou quaisquer vantagens, inclusive as pessoais e as relativas à natureza ou ao local de trabalho.

Logo estarão excluídas do cálculo da proporcionalização da redução da jornada de trabalho e da licença incentivada sem remuneração as seguintes verbas:

- I - o adicional pela prestação de serviço extraordinário;
- II - o adicional noturno;
- III - o adicional de insalubridade, de periculosidade ou pelo exercício de atividades penosas;
- IV - o adicional de irradiação ionizante e a gratificação por trabalhos com raios-x ou substâncias radioativas;
- V - o adicional de férias;
- VI - a gratificação natalina;
- VII - o salário-família;
- VIII - o auxílio-funeral;
- IX - o auxílio-natalidade;
- X - o auxílio-alimentação;
- XI - o auxílio-transporte;
- XII - o auxílio pré-escolar;
- XIII - as indenizações;
- XIV - as diárias;
- XV - a ajuda de custo em razão de mudança de sede; e
- XVI - o auxílio-moradia.

Ademais, nos termos do § 1º do mesmo artigo, tal conceito de remuneração, com todas as verbas excluídas nos incisos destacados acima, será aplicada para o cálculo da indenização proveniente da adesão ao PDV, **excluídas, ainda, a retribuição pelo exercício de função ou cargo de direção, chefia ou assessoramento.**

Com efeito, nos termos do § 2º do mesmo artigo, caso o servidor público federal tenha alguma vantagem incorporada à sua remuneração em decorrência de determinação judicial, somente serão computadas para o cálculo da indenização

aquelas em que a decisão judicial já foi transitada em julgado, observadas, em qualquer caso, as exclusões previstas no art. 18.

Por fim, ressalte-se que a remuneração a que se refere a MP nº 792/2017 não poderá ultrapassar o teto do serviço público instituído nos termos do inc. XI do *caput* do art. 37 da Constituição da República (§ 3º do art. 18).

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS DA MP Nº 792/2017

Ainda, necessário trazer para o presente estudo os reflexos no âmbito da dos planos de saúde e das entidades fechadas de previdência privada.

De acordo com o disposto no art. 22, *caput*, tais entidades ficarão autorizadas a manter como filiados aos planos previdenciários e assistenciais e aos planos de saúde os servidores que aderirem ao PDV, mediante condições a serem repactuadas entre as partes.

Para aqueles servidores que estiverem afastados em virtude de licença incentivada sem remuneração, a manutenção do plano de saúde ou do plano de previdência privada será concedida pelo período que perdurar o afastamento, **sendo obrigatória a reversão à situação anterior quando do retorno definitivo do servidor ao órgão ou entidade** (art. 22, § 1º).

Para os servidores que optarem pela redução de jornada mediante redução proporcional da sua remuneração, seu plano de saúde e seu plano de previdência privada serão também reajustados, levando em consideração as mesmas condições oferecidas aos demais servidores do órgão ou da entidade com igual nível de remuneração (art. 22, § 2º).

Por fim, e não menos importante, vale deixar consignado que o tempo de contribuição no serviço público do servidor que aderir aos incentivos previstos na referida MP poderá ser computado para fins de aposentadoria e pensão na forma da lei (art. 23).

CONCLUSÃO

Diante do exposto, esta assessoria jurídica espera que os questionamentos apresentados tenham sido respondidos, de modo a sanar as dúvidas suscitadas. Em caso de permanecer ou surgir insegurança quanto ao que



está disposto na MP nº 792/2017, estamos à disposição para maiores esclarecimentos.

Logo, salvo melhor juízo, é como opinamos.

Florianópolis, 5 de setembro de 2017.

JOHANN SCHUCK

OAB/PI – 14.977

JOSÉ AUGUSTO ALVARENGA

OAB/SC 17577-B