

Ofício nº 172/SISTA-MS

Campo Grande - MS, 12 de agosto de 2022.

Ao
Ilmo. Sr.
Prof. Dr. Cláudio César da Silva.
Superintendente do Hospital Universitário Maria Aparecida Pedrossian (HUMAP - UFMS)
NESTA

Excelentíssimo Senhor,

Externando nossos mais cordiais cumprimentos, o **Sindicato dos Trabalhadores em Educação da Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul e Institutos Federais de Ensino de Mato Grosso do Sul – SISTA/MS**, vem por meio de sua coordenação geral, em resposta ofício – SEI n.º 399/2022/SUP/HUMAP-UFMS-EBSERH, apresentar os motivos para a retirada dos incisos I, II, III, IV, V e VII da Norma Operacional 03/22.

Inicialmente, compete destacar que a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, regula o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

Assim, partindo desta premissa, os impeditivos mencionados no § 3º do art. 8 da norma de adicional de plantão hospitalar contraria os dispositivos constantes na Lei nº 8.112/90.

Analisando a citada Lei, o artigo 97, que trata das concessões do servidor, é claro ao dispor que:

Art. 97. Sem qualquer prejuízo, poderá o servidor ausentar-se do serviço:

I - por 1 (um) dia, para doação de sangue;

II - pelo período comprovadamente necessário para alistamento ou recadastramento eleitoral, limitado, em qualquer caso, a 2 (dois) dias;

III - por 8 (oito) dias consecutivos em razão de:

a) casamento;

b) falecimento do cônjuge, companheiro, pais, madrasta ou padrasto, filhos, enteados, menor sob guarda ou tutela e irmãos.

Já os arts. 202 e 204 do mesmo diploma legal, afirmam que:

Art. 202. Será concedida ao servidor licença para tratamento de saúde, a pedido ou de ofício, com base em perícia médica, sem prejuízo da remuneração a que fizer jus.

Art. 204. A licença para tratamento de saúde inferior a 15 (quinze) dias, dentro de 1 (um) ano, poderá ser dispensada de perícia oficial, na forma definida em regulamento.

Como visto acima, a Lei Federal que regula o regime jurídico dos servidores públicos prevê que “sem qualquer prejuízo” poderá o servidor ausentar-se do serviço nos casos acima descritos.

Assim, não pode a EBSERH criar uma norma que contraria a legislação federal, uma vez que existe uma hierarquia no nosso ordenamento jurídico, onde a Lei federal se sobrepõe a qualquer regulamento ou norma.

Deste modo a Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – EBSERH ao criar essa norma, deveria se atentar, conhecer e aplicar corretamente a legislação.

De tal modo, por lei, a norma que ofende a Lei Federal, quer deixando de respeitar seus dizeres, quer sendo criada sem observar o processo estabelecido para tal, carregam em si um vício gravíssimo, o da inconstitucionalidade e desta forma, jamais podem vir a existir, sendo consideradas inválidas no ordenamento jurídico.

Nesse ponto, como a Lei nº 8.112/90 assegura o direito do servidor do regime jurídico único de se ausentar do serviço sem qualquer prejuízo, os incisos IV (Atestado médico, pessoal ou de acompanhamento) V (Licença para doação de sangue, casamento ou em virtude de falecimento de familiar;) e VII (Demais afastamentos e licenças previstos em lei não mencionados acima;) constates no § 3º do art. 8 da norma de adicional de plantão hospitalar são inválidos.

Já em relação aos impedimentos previstos nos incisos II (Flexibilização de 40 para 30 horas conforme decreto 1590/1995) e III (Redução da carga horária contratual do cargo, ainda que redução administrativa proporcional ao salário) do § 3º do art. 8º da norma de adicional de plantão hospitalar, também carece de respaldo jurídico, uma vez que como já dito o servidores públicos federais são regidos pelo Regime Jurídico Único Lei 8112/90, que em seu artigo 19 dispõe trata de jornada de trabalho nos seguintes termos:

Art. 19. Os servidores cumprirão jornada de trabalho fixada em razão das atribuições pertinentes aos respectivos cargos, respeitada a duração máxima do trabalho semanal de quarenta horas e observados os limites mínimo e máximo de seis horas e oito horas diárias, respectivamente.

A regulamentação sobre o tema, originalmente fixada pelo Decreto n.º 1.590/95 alterou ilegalmente o artigo 19 da Lei 8112/90, alterando a referência de jornada “máxima” de trabalho de 40 horas semanais, e criando a excepcionalidade de jornada de 30 horas quando houver lei específica, ou quando houver a necessidade de jornada de turnos ou escalas.

Cumpra-se destacar que o referido Decreto foi alterado pelo Decreto n.º 4.836/03, que manteve a mesma disposição, incluindo a exigência de afixação de escalas nominais dos servidores que trabalharem no regime de jornada reduzida àqueles órgãos e entidades que autorizarem a flexibilização.

Percebe-se nesse ponto, que novamente a norma de adicional de plantão hospitalar claramente invadiu a competência legislativa de jornada dos servidores, bem como extrapola o Poder Regulamentar do Poder Executivo, ao fixar, como obrigatória a jornada máxima de trabalho de 40 horas para que o servidor tenha direito a realizar o Adicional de Plantão Hospitalar (APH), quando a Lei atribui a definição de quantitativo máximo e mínimo de jornada.

Ademais disso, apoia-se no conceito da jornada a ser cumprida integralmente (30 horas), diminuída em seu tempo e com redução de vencimentos proporcional “às horas trabalhadas sem qualquer impedimento em realizar o APH.

O Decreto regulatório do APH Nº: 7.186 de 07/05/10 no seu Artigo 2º. Amparada pela Medida Provisória Nº 2.174-28 de 24 de agosto de 2001 onde apoia o Artigo 20º da Instrução Normativa Nº 2 de 12/09/2018. (Publicado no DOU em: 13/09/2018 | Edição: 177 | Seção: 1 | Página: 100) aduz que:

*“O servidor público poderá requerer a redução da jornada de trabalho com remuneração proporcional, calculada sobre a totalidade da remuneração. Onde essa redução da jornada **NÃO implica** perda de vantagens permanentes inerentes ao cargo efetivo ocupado, ainda que concedidas em virtude de leis que estabeleçam o cumprimento de quarenta horas semanais (40 h/sem)...”*

Não obstante, está vigorando dentre os artigos incluídos pela Medida Provisória Nº 2.174-28 de 24 de agosto de 2001, principalmente, no artigo 7º do título da Concessão que defende:

“Art. 7º A redução da jornada não implica perda de vantagens permanentes inerentes ao cargo efetivo ocupado, ainda que concedidas em virtude de leis que estabeleçam o cumprimento de quarenta horas semanais, hipóteses em que serão pagas com a redução proporcional à jornada de trabalho reduzida.”

Então se conclui que os servidores amparados pela Medida Provisória N° 2.174- 28 encontra-se em acordo, até mesmo, com as recomendações do Ofício-Circular - SEI n° 7/2022/SUP/HUMAP-UFMS-EBSERH (13/07/2022). Referência: Processo n° 23538.011470/2022-50.

Por fim, a Lei n° 8.112/90, no seu artigo 81, inciso V e artigo 87, que trata das licenças do servidor, dispõe que:

Art. 81. Conceder-se-á ao servidor licença:

V - Para capacitação;

Art. 87. Após cada quinquênio de efetivo exercício, o servidor poderá, no interesse da Administração, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, por até três meses, para participar de curso de capacitação profissional.

Diante de todo o exposto, incorre em erro a EBSEH ao elaborar uma norma em desacordo com a legislação federal, razão pela qual, nos termos da Lei Federal n° 8.112/90 e demais normativas acima citadas a norma de adicional de plantão hospitalar não tem validade por expressa afronta a Lei Federal.

Assim, considerando as informações constantes na norma de adicional de plantão hospitalar, e mediante as considerações apresentadas, conclui-se pela invalidade dos incisos I, II, III, IV, V e VII, previstos no § 3° do art. 8° da referida norma, quais sejam:

I - Licença para capacitação ou com redução de carga horária para qualificação, em ação de desenvolvimento;

II - Flexibilização de 40 para 30 horas conforme decreto 1590/1995;

III - Redução da carga horária contratual do cargo, ainda que redução administrativa proporcional ao salário;

IV - Atestado médico, pessoal ou de acompanhamento;

V - Licença para doação de sangue, casamento ou em virtude de falecimento de familiar;

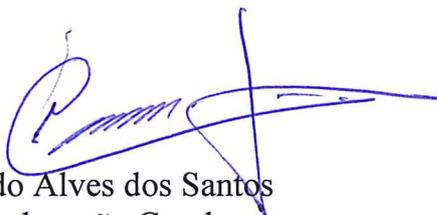
VII - Demais afastamentos e licenças previstos em lei não mencionados acima;

Por derradeiro, se denota a plena possibilidade de vindicar a tutela judicial para repugnar as obrigações/impeditivos criados pela norma de adicional de plantão hospitalar, haja vista estar fadada de ilegalidades.

A resposta ao presente documento poderá ser encaminhada no endereço eletrônico sistamsbr@gmail.com e sista.adv@gmail.com afim de dar celeridade a comunicação.

Na esperança de ver este pleito atendido, colho o ensejo para rerepresentar nossos protestos de elevada consideração.

Cordialmente.



Lucivaldo Alves dos Santos
Coordenação Geral
Triênio 2022/2025



Filomenã Gomes de Sousa
Coordenação Jurídica
Triênio 2022/2025