



MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital  
Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal  
Departamento de Provimento e Movimentação de Pessoal  
Departamento de Relações de Trabalho no Serviço Público

Nota Conjunta 16/2021/ME

## SUMÁRIO EXECUTIVO

1. Trata-se de consulta formulada pelo Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia - Inmetro e encaminhada pela Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP) desta Pasta, por meio da qual solicita deste órgão central do Sipec orientações acerca do pagamento dos adicionais ocupacionais aos servidores participantes do programa de gestão que estiverem na modalidade teletrabalho, parcial ou integral, submetidos a condições insalubres ou perigosas, bem como requer informações sobre a possibilidade dos supervisores de estágio permanecerem no exercício desta função na hipótese de adesão ao programa de gestão na modalidade teletrabalho.

## ANÁLISE

2. Por meio da Nota Técnica SEI nº 17325/2021/ME (15054978) a Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP) desta Pasta encaminhou consulta a este órgão central do Sipec, com vistas a esclarecer dúvidas quanto ao pagamento dos adicionais ocupacionais dispostos no art. 68 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, aos servidores participantes de programa de gestão em teletrabalho parcial, bem como no que concerne à possibilidade de supervisor de estágio aderir ao programa de gestão na modalidade teletrabalho.

3. A consulta originou-se de demanda do Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia (Inmetro), o qual está implementando programa de gestão em suas unidades, nos moldes da IN nº 65, de 30 de julho de 2020, e solicitou esclarecimentos acerca dos adicionais ocupacionais e sobre a possibilidade de participação dos supervisores de estágio em seu Programa de Gestão de Pessoas por Resultados.

4. Na qualidade de órgão setorial do Sipec, a DPG encaminhou análise do entendimento apresentado pelo órgão seccional, conforme segue:

2. Quanto ao pagamento dos adicionais ocupacionais, convém destacar o entendimento do órgão seccional, *in verbis*:

11. Considerando todo o exposto, ainda que haja vedação expressa na IN 65/2020 quanto ao pagamento de adicionais funcionais, seguindo a inteligência da **Orientação Normativa SEGEP nº 04/2017, especificamente o parágrafo único do artigo 9º, que continua em vigor e eficaz junto ao sigepe legis**, acreditamos que os servidores enquadrados na **modalidade de teletrabalho parcial**, portanto submetidos a condições insalubres ou perigosas, em período de tempo que não configure exposição **eventual**, nos termos do inciso II do caput daquele artigo, mas em período de tempo que configure o direito ao adicional conforme os Anexos e Tabelas das Normas Regulamentadoras nº 15 e nº 16, aprovadas pela Portaria MTE nº 3.214, de 8 de junho de 1978, **deverá, em princípio, prevalecer o direito ao recebimento dos respectivos adicionais, no valor/percentual que será apurado pelo nosso Serviço de Segurança e Saúde Ocupacional - Sesao, quando acionada pelo servidor e sua chefia imediata, por ser a área técnica competente pela análise desse tipo de demanda.**

12. Ademais, valendo-se da mesma fundamentação acima, acredita-se que até mesmo os **servidores que optarem pelo regime de execução integral, quando executarem suas atividades no âmbito do Inmetro, que por sinal não há vedação nesse sentido, farão jus à rubrica, desde que esse período de tempo em exposição configure o direito ao adicional. Ou seja, não é por conta da adesão ao programa de gestão que o servidor deixará de receber os adicionais, mas sim a ausência de exposição aos agentes nocivos no período de tempo mínimo exigido pela ON nº 4/2017.** (Grifos do original)

3. No que diz respeito ao exercício da função de supervisor de estágio, assim dispôs: "(...) *acreditamos, que, à luz da legislação, os supervisores de estagiários poderão continuar supervisionando tais atividades, mesmo trabalhando em regime parcial ou integral, tendo em vista os avanços tecnológicos que possibilitam essa supervisão/acompanhamento efetivo do estagiário, como por exemplo: reuniões em vídeo conferência, telefonemas, e-mails, dentre outras ferramentas sistêmicas voltadas para execução das atividades*".

5. Ato contínuo, apresentou seu entendimento, enquanto órgão setorial, a respeito do tema, *in verbis*:

8. Verifica-se, pela leitura dos dispositivos transcritos, que o adicional ocupacional não constitui parcela permanente integrante da remuneração do servidor. Trata-se, em verdade, de vantagem de natureza eminentemente transitória, típica de serviço ativo, que somente deve ser paga aos servidores que efetivamente laborem sob as condições especiais que ensejaram sua criação.

9. Portanto, o pagamento do adicional ocupacional será suspenso quando cessar o risco ou o servidor for afastado do local ou atividade que deu origem à sua concessão, bem como não será devido nas situações ocorridas longe do local de trabalho do servidor ou quando este deixar de exercer o tipo de trabalho que gerou o direito à percepção do referido adicional, salvo nas exceções prescritas no art. 4º do Decreto-Lei nº 1.873, de 1981 (afastamentos considerados como efetivo exercício).

(...)

12. De plano, observa-se que a Instrução Normativa nº 65, de 2020, ao autorizar o cumprimento da jornada de trabalho na modalidade teletrabalho, permitiu, em outras palavras, que o servidor ou empregado público nela especificado se ausente de sua sede de trabalho e exerça suas atribuições de forma remota, integral ou parcialmente.

13. Quanto a este ponto, entendemos que não há respaldo legal para o pagamento de adicional ocupacional aos servidores enquadrados na modalidade teletrabalho em regime de execução integral, tendo em vista que o cumprimento da jornada de trabalho, neste regime de execução, é remoto em sua totalidade.

14. No entanto, aos servidores enquadrados na modalidade teletrabalho em regime de execução parcial, que cumprem parte da jornada de trabalho de forma presencial, e que estiverem submetidos a condições insalubres ou perigosas em período de tempo que configure o direito ao adicional, entendemos que poderia ser estendido o direito ao pagamento do adicional ocupacional.

15. Quanto ao exercício da função de supervisor de estagiário por servidor participante do programa de gestão, na modalidade teletrabalho, parcial ou integral, faz-se necessário transcrever o que dispõe a Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, *in verbis*:

(...)

17. A referida legislação sobre estágio não prevê expressamente a realização de trabalho remoto (teletrabalho), tampouco determina que a supervisão do estagiário seja presencial, sendo categórica apenas em afirmar que o supervisor do estágio precisa ter o efetivo acompanhamento das atividades dos estagiários e estar à disposição para orientações.

18. Por conseguinte, entendemos não haver óbice para que o servidor em teletrabalho, parcial ou integral, exerça a função de supervisor de estagiário, tendo em vista que a supervisão e a orientação pode ser realizada por meio de contato telefônico, mensagem eletrônica, *skype*, *hangouts* ou qualquer outra plataforma viável que permita o acompanhamento das atividades dos estagiários.

6. Do exposto, verifica-se que tanto o órgão seccional quanto o órgão setorial alinham-se no entendimento de que o pagamento dos adicionais ocupacionais é possível aos servidores em teletrabalho parcial, desde que cumpram os requisitos necessários à sua percepção, bem como no tocante à participação dos supervisores de estágio em programa de gestão, haja vista ausência de vedação expressa.

7. Preliminarmente, cabe destacar que esta Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal (SGP), na condição de Órgão Central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC, detém competência para estudos, formulação de diretrizes, orientação normativa, coordenação, supervisão, controle e fiscalização específica de assuntos concernentes ao pessoal civil da Administração Pública Federal. Conforme se observa do art. 138, inciso III, do Decreto nº 9.745, de 8 de abril de 2019, a esta SGP compete "***exercer a competência normativa e orientadora em matéria de pessoal civil no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.***"

8. Vale lembrar que a competência conferida a esta Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal (SGP) na condição de Órgão Central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC, trata-se de uma competência que deve ser entendida como mais abstrata, na medida em que se presta a definir orientações e diretrizes gerais e estabelecer entendimento uniforme a ser adotado pelos demais órgãos integrantes do Sipec.

9. Dessarte, essa competência não afasta a responsabilidade dos órgãos setoriais para decidir sobre temas alusivos aos servidores de seus respectivos quadros de pessoal, manifestando-se de forma resolutiva em casos concretos, considerando que estes também detêm competência para tratar dos assuntos relativos ao pessoal civil do Poder Executivo da União, expressa no art. 17 da Lei nº 7.923, de 12 de dezembro de 1989, desde que observadas as normas e diretrizes gerais estabelecidas pelo órgão central. Vejamos:

"Art. 17. **Os assuntos relativos ao pessoal civil do poder Executivo, na Administração Direta, nas autarquias, incluídas as em regime especial, e nas fundações públicas, são da competência privativa dos Órgãos integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec**, observada a orientação normativa do Órgão Central do Sistema, revogadas quaisquer disposições em contrário, inclusive as de leis especiais.

**Parágrafo único. A orientação geral firmada pelo Órgão Central do Sipec tem caráter normativo**, respeitada a competência da Consultoria-Geral da República e da Consultoria Jurídica da Seplan." (grifo nosso)

10. Assim, no uso de suas competências, e após extensas discussões com diversos órgãos e entidades integrantes do SIPEC este Órgão Central editou a Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020, que estabelece **orientações, critérios e procedimentos gerais** a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sipec, relativos à implementação de Programa de Gestão.

11. Sobre os adicionais ocupacionais, o art. 36 da IN nº 65, de 2020, estabelece vedação ao pagamento, nos seguintes termos:

Art. 36. Fica vedado o pagamento de adicionais ocupacionais de insalubridade, periculosidade, irradiação ionizante e gratificação por atividades com Raios X ou substâncias radioativas, ou quaisquer outras relacionadas à atividade presencial para os participantes do programa de gestão em regime de teletrabalho.

12. A Nota Técnica Conjunto para Atos Normativos nº 11/2020/ME, que apresentou a proposta de edição da Instrução Normativa nº 65, de 2020, explica qual foi a intenção do legislador ao prever tal vedação, conforme transcrito a seguir:

84. O art. 36 veda o pagamento de adicionais ocupacionais de insalubridade, periculosidade, irradiação ionizante e gratificação por atividades com Raios X ou substâncias radioativas, ou quaisquer outras relacionadas à atividade presencial, para os participantes do programa de gestão em regime de teletrabalho, isso porque, em regra, se mostram incompatíveis com a atividade remota, pela não exposição a agentes nocivos para saúde.

85. Ressalte-se que os adicionais ocupacionais têm fundamento nas seguintes legislações:

a) inc. II do art. 3º do Decreto nº 97.458, de 11 de janeiro de 1989, que regulamenta os adicionais de insalubridade e periculosidade, assim dispõe:

Art. 3º Os adicionais a que se refere este Decreto não serão pagos aos servidores que:

I - no exercício de suas atribuições, fiquem expostos aos agentes nocivos à saúde apenas em caráter esporádico ou ocasional; ou

II - estejam distantes do local ou deixem de exercer o tipo de trabalho que deu origem ao pagamento do adicional;

b) inc. II do art. 2º do Decreto nº 81.384, de 22 de fevereiro de 1978, que dispõe sobre a concessão de gratificação por atividades com raios-x ou substância radioativas:

Art. 2º - Os direitos e vantagens de que trata este Decreto não serão aplicáveis:

I - Os servidores da União, que no exercício de tarefas acessórias ou auxiliares, fiquem expostos às irradiações, apenas em caráter esporádico e ocasional.

II - Aos servidores que estejam afastados de suas atribuições de operadores com raios-x e substâncias radioativas, exceto nas hipóteses de licenças para tratamento de saúde ou à gestante, ou quando comprovada a existência de moléstia adquirida no exercício daquelas atribuições;

c) Parágrafo único do art. 4º do Decreto nº 877, de 20 de julho de 1993, que regulamenta a concessão do adicional de irradiação ionizante:

Art. 4º Sempre que houver alteração nas condições técnicas que justificaram a concessão, haverá revisão do percentual do adicional.

Parágrafo único. Se descaracterizadas as condições de que resultaram na concessão do adicional de que trata este decreto, cessará o direito a sua percepção.

86. Veja-se que é pressuposto para concessão dos respectivos adicionais a exposição habitual a agentes nocivos a saúde, tais como locais insalubres ou em contato permanente com substâncias tóxicas, radioativas ou com risco de vida.

87. Nesse contexto, nota-se que o participante do programa de gestão ao exercer suas atividades remotamente ou afastado das atividades presenciais, deixa de ter contato permanente com os agentes nocivos à saúde, pressuposto para concessão dos adicionais em questão.

88. Diante disso, a vedação ao pagamento de adicionais ocupacionais de insalubridade, periculosidade, irradiação ionizante e gratificação por atividades com Raios X ou substâncias radioativas para os participantes do programa de gestão, é medida que se faz necessária, haja vista possuírem característica de salário-condição, sendo pagos devido a uma circunstância especial em que o trabalho é desenvolvido. Retirada essa condição especial, ou seja, o contato com o agente nocivo, o servidor, no caso, o participante do programa de gestão, perde o direito à verba.

89. Nesse sentido, o participante do programa de gestão deixa de ter contato permanente com os agentes nocivos à saúde, e, conseqüentemente, passa a inexistir a condição especial/pressuposto para concessão dos adicionais ocupacionais.

13. Em relação aos supervisores de estágio, imperativo explicar que a supervisão nada mais é do que uma função atribuída a um servidor, não caracterizando o vínculo deste com a Administração Pública. Dito isso, informa-se que o art. 2º da IN nº 65, de 2020 já transcrito, estabeleceu os agentes públicos habilitados a participar de programa de gestão tendo como referencial o vínculo entre estes e a Administração Pública e não as possíveis funções por eles exercidas.

14. Importante frisar, ainda, que a Instrução Normativa nº 213, de 17 de dezembro de 2019 (IN nº 213, de 2019), estabelece que **o supervisor de estágio é um servidor** indicado pelo órgão ou entidade, conforme disposto a seguir:

Art. 9º Os órgãos e entidades poderão oferecer estágio, observadas as seguintes obrigações:

(...)

III - **indicar servidor da sua força de trabalho**, com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário, **para orientar e supervisionar** até 10 (dez) estagiários simultaneamente; (grifos nossos)

15. Nota-se, portanto, que a IN nº 65, de 2020, não veda, de início, a participação dos supervisores de estágio em programa de gestão, sendo necessário verificar outros aspectos para concluir sobre a possibilidade de adesão destes ao programa de gestão, conforme o caso concreto.

16. Tampouco a norma afeta ao tema veda a realização da supervisão de estágio de maneira remota, conforme interpretação conjunta da Lei nº 11.788, de 2008, e da IN nº 213, de 2019. Nesse sentido dispõe a Nota Técnica SEI nº 29752/2020/ME (13502516):

14. No que se refere à possibilidade de supervisão de forma remota, interpretando-se conjuntamente a Lei nº 11.788, de 2008, e a IN nº 213, de 2019, observa-se que **não há vedação expressa para que a supervisão seja realizada remotamente**. Ao contrário, tal medida se mostrou possível no que se refere à atual situação pela qual o País passa em decorrência da pandemia causada pelo novo coronavírus. (grifos nossos)

17. Não obstante a citada norma tenha por fito esclarecer quanto à possibilidade de se indicar como supervisor servidor lotado em unidade diversa daquela em que o estagiário exercerá suas atividades, pode-se aplicar esse entendimento, por analogia, à hipótese de adesão do supervisor ao programa de gestão, haja vista que a supervisão, nesse caso, se dará de maneira similar.

18. Esse também é o entendimento que se extrai do Parecer nº 00809/2020/PGFN/AGU (13502465), o qual aponta que não há obrigatoriedade de supervisor e estagiário estarem, necessariamente, próximos fisicamente, nos termos que se seguem:

1. Diante do exposto, sobre a possibilidade de supervisão remota de estagiários à luz da Lei do Estágio, conclui-se:

O estágio pode se desenvolver regularmente mesmo que o estagiário esteja atuando em localidade diversa daquela em que se encontra o supervisor do estágio, **não havendo qualquer obrigatoriedade de o estagiário estar próximo fisicamente do supervisor, ressalvadas as situações excepcionais em que seja inviável a supervisão remota em razão da peculiaridade do ato educativo**.

19. Por oportuno, salienta-se que a adesão, ou não, do supervisor de estágio em programa de gestão deverá considerar todos os aspectos favoráveis e contrários verificados no caso concreto, de forma que a decisão seja pautada no interesse público e na eficiência dos serviços prestados, bem como se preserve a essência da atividade do estágio, que consiste em *"ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho (...) que visa ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho"*.

20. Em tempo, informa-se que o programa de gestão se apresenta como um importante instrumento de administração da política de pessoal à disposição do Poder Público, a fim de possibilitar melhor gerenciamento da produtividade por meio da promoção da cultura orientada para resultados e pelo incremento da eficiência, além de proporcionar melhoria na qualidade de vida dos participantes.

21. Destaque-se, ainda, que a realização do Programa de Gestão é facultativa à Administração Pública Federal e se dará em função da conveniência e do interesse do serviço como ferramenta de gestão.

22. Por fim, premente salientar que o maior grau de discricionariedade conferido pela IN nº 65, de 2020, adveio da necessidade de dotar os órgãos e entidades integrantes do Sipec de autonomia na implementação de seus respectivos programas de gestão, sem descuidar de assegurar a prestação do serviço público; contudo, a norma não afasta o alcance e a aplicação das disposições constantes da Lei nº 11.788, de 2008, da IN nº 213, de 2019, e de demais normas cabíveis a cada caso concreto.

## CONCLUSÃO

23. Considerando as normas aplicáveis ao tema, em relação ao pagamento dos adicionais ocupacionais, estando o servidor inscrito em programa de gestão, o participante deixa de ter contato com os agentes nocivos à saúde, deixando de inexistir, nessa situação, a condição que é pressuposto para sua concessão, sendo seu pagamento, portanto, incompatível com a atividade de trabalho remota.

24. Na mesma linha, no que diz respeito ao servidor inscrito em programa de gestão na modalidade de teletrabalho parcial, não há previsão de pagamento de adicionais, nos termos do citado art. 36 da Instrução Normativa nº 65, de 2020.

25. No tocante à participação dos supervisores de estágio em programa de gestão instituído no órgão, conclui-se pela possibilidade, desde que a medida não cause prejuízo à Administração Pública, bem como se preserve a natureza educativa da atividade de estágio, garantindo aos estagiários a manutenção do *"aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular"* e promovendo o *"desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho"*.

26. Face ao exposto, sugere-se encaminhamento da presente Nota Técnica à Diretoria de Gestão de Pessoas desta Pasta para ciência e demais providências.

À consideração superior.

**ADRIANA SCHELB DA ROCHA**

Analista Técnico Administrativo

De acordo. À apreciação dos Diretores dos Departamentos de Relações de Trabalho no Serviço Público e de Provimento e Movimentação de Pessoal.

**FREMY DE SOUZA E SILVA**

Coordenador-Geral de Estudos Normativos  
e Segurança do Trabalho

**PAULA TEREZA DE CARVALHO PENHA**

Coordenadora-Geral de Concursos e  
Provimento de Pessoal

De acordo. Encaminhe-se ao Gabinete da Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal para deliberação.

**HELDER CALADO DE ARAUJO**

Diretor do Departamento de Relações de Trabalho no Serviço  
Público

**JANSEN CARLOS DE OLIVEIRA**

Diretor do Departamento de Provimento e Movimentação  
de Pessoal

Aprovo. Encaminhe-se à Diretoria de Gestão de Pessoas desta Pasta, na forma proposta.

**SECRETARIA DE GESTÃO E DESEMPENHO DE PESSOAL**

Assinatura eletrônica do dirigente



Documento assinado eletronicamente por **Jansen Carlos de Oliveira, Diretor(a)**, em 24/08/2021, às 17:51, 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 **Paula Tereza de Carvalho Penha, Coordenador(a)-Geral**, em 24/08/2021, às 18:02, 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 **Fremy de Souza e Silva, Coordenador(a)-Geral**, em 25/08/2021, às 10:53, 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 **Helder Calado de Araujo, Diretor(a)**, em 25/08/2021, às 12:04, 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 **Leonardo José Mattos Sultani, Secretário(a)**, em 25/08/2021, às 20:00, 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.economia.gov.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.economia.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **18117581** e o código CRC **EC52C098**.