



TIRA-DÚVIDAS

LEGISLAÇÃO E PROCEDIMENTOS EM SAÚDE, PREVIDÊNCIA E BENEFÍCIOS DO SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL

BRASÍLIA, 2014.

SUMÁRIO

Página

1. APRESENTAÇÃO.....	03
2. ADICIONAIS OCUPACIONAIS.....	04
3. AUXÍLIOS.....	09
4. ASSÉDIO MORAL.....	12
5. EXAMES MÉDICOS PERIÓDICOS.....	16
6. LICENÇAS, REMOÇÕES, CONCESSÕES E APOSENTADORIAS POR RAZÕES DE SAÚDE E AS PERÍCIAS OFICIAIS EM SAÚDE.....	23
7. SAÚDE SUPLEMENTAR.....	38
7.1 BENEFICIÁRIOS.....	38
7.2 ADESÃO.....	39
7.2 CUSTEIO.....	40
7.4 RESSARCIMENTO.....	41

APRESENTAÇÃO

O Manual de Legislação e Procedimentos em Saúde, Previdência e Benefícios do Servidor Público Federal – TIRA DÚVIDAS - foi desenvolvido com o intuito de orientar os órgãos do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – Sipec quanto às legislações e aos procedimentos relativos às áreas de atuação do Departamento de Políticas de Saúde, Previdência e Benefícios do Servidor – Desap da Secretaria da Secretaria de Gestão Pública-SEGEP do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão – MP.

Este documento consolida perguntas, dúvidas e questionamentos formulados a este Departamento, por meio de processos físicos, consultas telefônicas ou por mensagens eletrônicas recebidas e contempla a política de transparência na gestão de pessoas. É atualizado permanentemente e está em consonância com a Política de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal – PASS.

O adequado uso desse instrumento de consulta permitirá aos servidores públicos federais, celeridade e racionalização de seus fluxos de trabalho na medida em que as dúvidas vão sendo esclarecidas e acrescidas a essa publicação.

ADICIONAIS OCUPACIONAIS

1. Quais adicionais podem ser concedidos aos servidores públicos federais?

Podem ser concedidos os adicionais de insalubridade, de periculosidade, de irradiação ionizante e as gratificações por trabalhos com Raios-X ou substâncias radioativas.

2. Qual é a legislação que trata dos adicionais?

Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977, que altera o Capítulo II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo à Segurança e Medicina do Trabalho.

Lei nº 8.112, de 11 de dezembro 1990, nos seus artigos 61, 68, 69 e 70, que regulamenta a concessão do adicional de insalubridade ou periculosidade para servidores do Regime Jurídico Único.

Lei nº 8.270, de 17 de dezembro de 1991, no seu artigo 12, que complementa a Lei nº 8.112/90, definindo a forma de percepção do pagamento, percentual e base de cálculo.

Decreto nº 877, de 20 de julho de 1993, que regulamenta a concessão de adicionais de irradiação ionizante de que trata o § 1º do art. 12 da Lei 8.270, de 17 de dezembro de 1991.

Orientação Normativa SRH nº 2, de 19 de fevereiro de 2010, que estabelece orientação sobre a concessão dos adicionais de insalubridade, periculosidade, irradiação ionizante e gratificação por trabalhos com Raios-X ou substâncias radioativas, e dá outras providências, <http://www4.planalto.gov.br/legislacao>

3. Qual é a base de cálculo para pagamento de um adicional ou de uma gratificação?

A base de cálculo é o vencimento de cargo efetivo.

4. A quem é devido o pagamento dos adicionais de insalubridade, ou de periculosidade, ou de irradiação ionizante e da gratificação por trabalhos com Raios X ou por substâncias radioativas?

Têm direito ao recebimento de adicional, ou gratificação, os servidores que estejam expostos a riscos ambientais, provenientes de agentes físicos, químicos e biológicos, pela exposição habitual ou permanente a esses agentes durante o desenvolvimento das atividades previstas na jornada laboral.

5. O que são exposições habitual e permanente?

Exposição habitual é aquela em que o servidor submete-se a circunstâncias ou condições insalubres e perigosas como atribuição legal do seu cargo por tempo superior à metade da jornada de trabalho semanal. Exposição permanente é aquela que é constante, durante toda a jornada laboral e prescrita como principal atividade do servidor.

6. Como deve ser feita a identificação dos riscos ambientais?

A identificação dos riscos ambientais, bem como a caracterização e justificativa da condição ensejadora dos adicionais ou da gratificação será por intermédio do laudo de avaliação ambiental, expedido por profissional competente.

7. Quem é o profissional competente para avaliação da exposição e emissão do laudo técnico de avaliação ambiental?

É o médico com especialização em medicina do trabalho ou engenheiro ou arquiteto com especialização em engenharia de segurança do trabalho, ocupante do cargo público na esfera federal, estadual, municipal ou do Distrito Federal.

8. Poderá ser contratado profissional ou empresa privada para a elaboração do laudo ambiental?

Não. É vedada a contratação de serviços de terceiros para fins de emissão de laudos de avaliação ambiental. Ratificando essa orientação, o art. 8º da Orientação Normativa SRH nº 2, de 10 de Fevereiro de 2010, diz que o profissional habilitado a emitir laudo de avaliação ambiental deve ser servidor público federal, estadual, municipal ou do Distrito Federal.

9. Caso a órgão ou a instituição não disponha de equipamentos para análise quantitativa dos agentes físicos e químicos durante a avaliação ambiental, poderá ser contratado o serviço de terceiros para fazer essas medições?

Sim. Entretanto, a execução do serviço de medição será supervisionada por um profissional da área de segurança do trabalho.

10. O laudo ambiental possui data de validade anual?

Não. O laudo ambiental perderá a validade quando houver alterações nos ambientes e processos de trabalho, com a introdução ou a redução de riscos ambientais.

11. O laudo será feito individualmente para cada servidor?

Não. O laudo será feito para cada ambiente de trabalho. Entretanto, deverá considerar as situações individuais de trabalho de cada servidor.

12. Com o ingresso de um novo servidor em um ambiente ou setor de trabalho, já periciado, há necessidade de se emitir um novo laudo?

Não. Necessita apenas do lançamento em sua ficha profissional, elaborada e alimentada pelo setor de recursos humanos, identificando que o servidor está lotado naquela área que apresenta risco ambiental e a qual adicional faz jus. Deve também ser elaborada a portaria de localização do servidor.

13. Qual o objetivo do laudo identificar as condições individuais de trabalho de cada servidor?

Para caracterizar as situações de risco existentes no ambientes de trabalho.

14. Ao mesmo tempo, podem ser concedidos os adicionais de insalubridade, de periculosidade, de irradiação ionizante ou de gratificação por trabalhos com Raios X ou substâncias radioativas?

Não. O servidor que fizer jus a adicionais ou gratificação, por exposição concomitante a riscos ambientais, deverá optar por apenas um deles.

15. Os servidores que trabalham no atendimento ao público, tais como: protocolo, balcão de atendimento de unidades de saúde, de agências previdenciárias, de hospitais e de outros estabelecimentos destinados aos cuidados da saúde humana, têm direito a perceber o adicional de insalubridade, por exposição a riscos biológicos.

Não. A Orientação Normativa SRH nº 02 de 19 de Fevereiro de 2010, <https://conlegis.planejamento.gov.br/conlegis/legislacao>, definiu as atividades caracterizadas como exposição permanente ou habitual a agentes biológicos, estabelecendo no Anexo II, as atividades não caracterizadoras para efeito de pagamento de adicionais ocupacionais:

IV- Aquelas em que o servidor somente mantenha contato com pacientes em área de convivência e circulação, ainda que o servidor permaneça nesses locais.

VII- Aquelas em que o servidor manuseia objetos que não se enquadram como veiculadores de secreções do paciente, ainda que sejam prontuários, receitas, vidros de remédios, recipientes fechados para exame de laboratório e documentos em geral.

16. O adicional ou a gratificação pode ser suspenso?

Sim. Será suspenso quando cessar o risco ou o servidor for afastado do local ou da atividade que deu origem à concessão.

17. Quem informará a área de recursos humanos quando houver movimentação do servidor com alteração no valor do percentual do adicional?

O gestor da unidade administrativa em que o servidor estiver lotado.

18. O pagamento do adicional ocupacional é com data retroativa à exposição ao agente ou a partir do momento da emissão do laudo de avaliação ambiental?

O pagamento de adicionais ocupacionais não possui caráter retroativo, por falta de amparo legal, visto que o princípio da execução do adicional é a partir da publicação do ato concessório.

O adicional, ou a gratificação será concedido à vista de portaria de localização do servidor no ambiente periciado ou portaria de designação para executar atividades já objeto de perícia. Essas portarias de localização ou de designação, bem como de concessão, redução ou cancelamento serão publicadas em boletim de pessoal ou de serviço, para fins de pagamento do adicional concedido. Portanto, o pagamento será feito a partir da data de publicação no boletim.

19. *Quais doenças infecto-contagiosas que podem caracterizar insalubridade nos graus médio e máximo? Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977, na NR – 15, Anexo nº 14 – agentes biológicos?*

Carbunculose, brucelose, tuberculose, conforme Lei nº 6.154, de 22 de dezembro de 1977. NR-15, Anexo nº 14 – agentes biológicos.

20. *A servidora grávida pode permanecer no ambiente de trabalho em que foi caracterizado, por meio de emissão de laudo de avaliação ambiental, a presença de agente que justificou a percepção de adicional ocupacional?*

Não. A servidora deverá ser afastada do ambiente em que está caracterizada a presença de agentes físicos, químicos e biológicos, acima dos limites de tolerância, portanto, com natureza e tempo de exposição ao agente que causará dano à saúde do trabalhador.

21. *Em elaboração*

22. *Quais as atividades/áreas do setor de energia risco que dão direito ao adicional de periculosidade?*

São aquelas constantes no Anexo ao Decreto nº 93.412, de 14 de setembro de 1986.

<http://www4.planalto.gov.br/legislacao>

23. *Poderá ser concedido adicional ocupacional a servidores ocupantes de cargo de direção, de chefia ou de assessoramento?*

Em regra, não. Para receber o adicional, o servidor deverá estar amparado em laudo de avaliação ambiental, emitido por profissional competente e estar enquadrado nos conceitos de exposição permanente e exposição habitual.

AUXÍLIOS

Auxílio alimentação

24. Qual a legislação que regulamenta o auxílio-alimentação?

O artigo 22 da Lei n° 8.460, de 17 de setembro de 1992; Portaria MP n° 42, de 09 de fevereiro de 2010. <https://conlegis.planejamento.gov.br/conlegis/legislacao/indexSaudacao.htm>

25. Quem tem direito a receber o auxílio-alimentação?

O auxílio-alimentação deve ser concedido a todos os servidores públicos federais civis ativos em efetivo exercício do cargo público. É extensivo aos contratados por tempo determinado e aos ocupantes de cargo em comissão sem vínculo efetivo com a União.

26. Qual é o valor do auxílio-alimentação dos servidores do Poder Executivo federal?

O servidor faz jus ao valor de R\$ 304,00 (trezentos e quatro reais), válido em todo território nacional, conforme a Portaria MP n° 42, de 09 de fevereiro de 2010. <https://conlegis.planejamento.gov.br/conlegis/legislacao/indexSaudacao.htm>

27. O órgão pode optar por oferecer comida em refeitório ao invés de conceder diretamente o auxílio-alimentação?

Sim. O órgão pode optar por oferecer a alimentação ao servidor. Nesta situação o servidor não percebe o auxílio em pecúnia.

28. O auxílio-alimentação é pago durante as férias?

Sim. Para a Administração Pública Federal as férias são consideradas como de efetivo exercício, devendo o auxílio-alimentação ser pago durante esse período.

29. Em que situações o auxílio-alimentação deixa de ser pago ao servidor?

As situações abaixo não podem ser consideradas para efeito de pagamento de auxílio alimentação:

exoneração, aposentadoria e suspensão falta não justificada afastamentos ou licenças com perda da remuneração afastamento por motivo de reclusão.

Auxílio transporte

30. Qual a legislação que regulamenta o auxílio-transporte?

Decreto nº 2.880, de 15 de dezembro de 1998; Medida Provisória nº 2.165-36, de 23 de agosto de 2001; Orientação Normativa SRH/MP nº 4, de 8 de abril de 2011. <https://conlegis.planejamento.gov.br/conlegis/legislacao/indexSaudacao.htm>

31. Quem tem direito a receber o auxílio-transporte?

Servidores públicos civis, militares e empregados públicos da Administração Federal direta, suas autarquias e fundações, nos deslocamentos de suas residências para os locais de trabalho e vice-versa.

32. Qual o valor a ser pago a título de auxílio-transporte?

O valor mensal do auxílio-transporte será apurado a partir da diferença entre as despesas realizadas com transporte coletivo e o desconto de seis por cento do: • soldo do militar; • vencimento do cargo efetivo ou emprego ocupado pelo servidor ou empregado, ainda que ocupante de cargo em comissão ou de natureza especial; • vencimento do cargo em comissão ou de natureza especial, quando se tratar de servidor ou empregado que não ocupe cargo efetivo ou emprego.

33. Qual o procedimento para solicitar o benefício?

Requerimento padrão e comprovante de residência e outros documentos que os órgãos julgarem necessários.

34. O que pode ser considerado como transporte seletivo?

Entende-se como transporte regular rodoviário seletivo o serviço que se utiliza de veículos equipados com poltronas reclináveis, estofadas, numeradas, com bagageiros externos e porta pacotes em seu interior, com apenas uma porta, não sendo permitido o transporte de passageiros em pé.

35. É possível o recebimento do auxílio-transporte nos casos em que o servidor utilize transporte seletivo ou especial?

A regra geral é a vedação do pagamento do auxílio-transporte nos deslocamentos residência/trabalho/residência em transporte seletivo ou especial. Todavia, excepcionalmente, permite-se o pagamento no caso de a localidade de residência do servidor não ser atendida por meios convencionais de transporte ou quando o transporte seletivo ou especial for comprovadamente menos oneroso para a Administração, nos termos da ON SRH nº 4, de 8 de abril de 2011. <https://conlegis.planejamento.gov.br/conlegis/legislacao/indexSaudacao.htm>

36. Qual a legislação que regulamenta o auxílio pré-escolar?

Decreto nº 977, de 10 de novembro de 1993; Instrução Normativa SAF nº 12, de 23 de dezembro de 1993; Portaria nº 658, de 06 de abril de 1995. <https://conlegis.planejamento.gov.br/conlegis/legislacao/indexSaudacao.htm>

37. Quem tem direito a receber o auxílio pré-escolar?

O auxílio pré-escolar é destinado aos dependentes dos servidores públicos da Administração Pública Federal direta, suas autarquias e fundações, em efetivo exercício, na faixa etária compreendida do nascimento aos 5 anos de idade completos.

38. Qual é o valor do benefício?

Os valores-teto para a assistência pré-escolar são estipulados segundo cada Unidade da Federação, conforme a Portaria SAF nº 658/1995. <https://conlegis.planejamento.gov.br/conleg>

39. Como é calculado o valor da participação do servidor (cota parte)?

A cota-parte referente à participação dos servidores e, com sua anuência, é consignada em folha de pagamento, e ocorrerá em percentuais que variam de 5% (cinco por cento) a 25% (vinte e cinco por cento) incidindo sobre o valor-teto, proporcional ao nível sua remuneração, a ser descontada na folha de pagamento referente ao mês de competência da concessão do benefício.

ASSÉDIO MORAL

40. O que é assédio moral?

A exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e degradantes no exercício de suas atividades profissionais constitui um fenômeno em curso em âmbito mundial. O termo assédio moral no trabalho ou violência moral, não é um fenômeno novo, pode-se afirmar que ele é tão antigo quanto o próprio trabalho. Apesar da relevância do tema, trata-se de assunto pouco estudado nas áreas da ciências sociais e humanas. Todavia, podemos citar a estudiosa francesa Marie France Hirigoyen (médica pesquisadora francesa), que afirma que o assédio moral no trabalho é qualquer conduta abusiva que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade e a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho, possa subsidiar a discussão acerca da perspectiva da luta contra esta prática tão perversa quanto as relações de trabalho engendradas sob o capitalismo tardio. Em síntese, a tendência geral é considerar o assédio moral como a ocorrência de atos repetitivos e duradouros que implicam em um desequilíbrio das relações de poder entre a(s) vítima(s) e o(s) algoz(es) e inclui um elemento de subjetividade por parte da vítima em termos de como ela percebe esses atos e seus efeitos (Coyne, Craig & Chong, citado por MACIEL, Regina Heloisa et al, 2007).

41. O que caracteriza o assédio moral?

A maioria dos estudos e relatos de casos em que se alega a ocorrência de assédio moral descreve uma vasta lista de atitudes, posturas e comportamentos que o caracteriza, sendo, em sua grande maioria, de relatos subjetivos. Todavia, determinados aspectos devem ser observados: a regularidade dos ataques, que se prolongam no tempo, e a intenção de desestabilizar emocionalmente a vítima, visando afastá-la do trabalho, configurando-se, assim, num conjunto de atos nem sempre percebidos como importantes pelo trabalhador num primeiro momento, mas que, vistos em conjunto, têm por objetivo expor a vítima a situações incômodas, humilhantes e constrangedoras. Dessa forma, as condutas abusivas são consideradas indesejáveis pela vítima, e envolvem situações em que a mesma tem dificuldades para se defender.

42. Qual a legislação que trata a matéria?

Na esfera internacional, já existem leis, principalmente nos países europeus, que reconhecem o assédio moral e os danos que acomete à saúde do trabalhador. No Brasil, por ora, não existe uma legislação federal que disciplina a questão. Entretanto, a suposta ausência de previsão infraconstitucional para o assédio moral não serve de argumento para não tratar do assunto, vez que a Carta Magna de 1988 consagra que é assegurado o respeito à cidadania, o direito à honra, à imagem e ao patrimônio moral bem como demais incisos previstos no artigo 5º da Constituição brasileira, inclusive com a previsão de indenização por danos morais. Outros legisladores afirmam que a teoria do assédio moral se baseia no direito à dignidade humana, igualmente previsto como fundamento constitucional, como prevê o artigo 1º, inciso III da Lei Maior vigente no Brasil, sendo possível citar o direito à saúde, mais especificamente à saúde mental, abrangida na proteção conferida pelo artigo 6º da Constituição.

43. Existe legislação específica tratando do tema?

Ao contrário do assédio sexual, já tipificado no Código Penal, o assédio moral ainda não faz parte, a rigor, do ordenamento jurídico brasileiro. No entanto, além de quase uma centena de projetos de leis tramitando e aprovados nos diferentes entes da federação, existem dezenas de proposições em trâmite no Congresso Nacional abordando a matéria, que vão desde propostas de alteração no Código Penal, de alteração da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT e da lei nº 8112, que dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Civis da União a outros projetos de lei. No âmbito do governo federal, segundo a Comissão de Ética Pública da Presidência, o tema encontra-se em construção teórica, estudo e discussão da base legal com a finalidade de disciplinar a matéria junto aos órgãos da Administração Pública Federal, o que não impede a elaboração de normas e condutas a serem cumpridas por gestores e servidores públicos em geral, contemplando principalmente as questões relativas ao respeito à dignidade da pessoa.

44. Como proceder em caso de assédio moral no ambiente de trabalho?

Ao perceber que algo vai mal na relação de trabalho com sua chefia imediata ou qualquer outro colega, converse com o dirigente de recursos humanos do seu órgão, para que possa orientá-lo sobre que atitude tomar em relação ao assunto. Pois, de acordo com o disposto no Artigo nº 143 da Lei 8.112/90, segundo o qual, "a autoridade que tiver ciência de irregularidades no serviço público é obrigada a promover a sua apuração imediata, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, assegurada ao acusado, ampla defesa". O ideal é que, desde os primeiros sinais, a pessoa que se sentir ameaçada ou suscetível ao processo de assédio moral, deve, inicialmente, posicionar-se diretamente junto a pessoa que o está assediando para dirimir quaisquer ruídos que possam ocorrer, se possível, sob o acompanhamento de um

outro colega de trabalho, ou, quando da existência, de pessoal treinado para mediar o conflito, preferencialmente sob a supervisão de uma equipe multiprofissional.

44. Qual outra forma de resolver a questão do assédio moral, além das vias administrativas?

As questões relacionadas ao assédio moral no trabalho se não cuidadas de forma adequada podem gerar sofrimento e, por conseqüência, processos administrativos e jurídicos, além de conseqüências sobre a saúde. Portanto, deve ser dada a prioridade para a solução de qualquer que seja a queixa nessa área, por mínima que seja. Preferencialmente, a condução desta questão deve ser realizada mediante o acompanhamento de profissional designado para intermediar o conflito, capaz de compreender a dinâmica do conflito até o encaminhamento para sua solução.

45. Qual estratégia pode ser utilizada?

No âmbito das organizações tem sido utilizado o método alternativo da mediação de conflitos como meio para a solução de controvérsias. Para tanto, utiliza-se a atuação de uma terceira pessoa que, com habilidade técnica e de forma imparcial, conduzirá o diálogo para que as partes cheguem a um acordo, evitando assim uma demanda longa e desgastante para os envolvidos e para a instituição.

O recomendável é que os órgãos da Administração Pública Federal invistam na formação de servidores que exercem atividades gerenciais, em nível estratégico e em nível operacional, para atuarem como mediadores de conflitos, fomentando uma mudança de cultura no âmbito das relações de trabalho nas organizações públicas brasileiras, criando uma rede de servidores públicos federais – da administração direta, autárquica e fundacional – capazes de atuar nos processos de relação do trabalho.

46. Esgotadas as estratégias para solução do problema, como fazer para mover uma ação?

O ideal é que a situação apresentada seja resolvida no âmbito do órgão ao qual as partes estejam envolvidas e/ou vinculadas, onde tem-se a expectativa de esgotar e esclarecer qualquer dúvida. Caso a questão não seja resolvida neste âmbito, o servidor deverá dirigir-se ao setor de recursos humanos para formalizar a solicitação da apuração dos fatos, não somente para apurar a culpabilidade do possível autor do assédio, mas, também, oferecer-lhe oportunidade de provar sua inocência, corolário do direito de ampla defesa (Lei nº 8.112/1990, art. 143). A proposição de penalidades à prática de assédio moral por servidores públicos civis federais nas dependências da Administração Pública Federal Direta e Indireta é uma matéria de grande relevância e apoia-se na possibilidade do assediador receber punições disciplinares, visto que sua conduta é incompatível com a moralidade administrativa (Lei 8.112, Art. 116, IX) e pode ser enquadrada no Regime Jurídico dos Servidores Civis da União.

Existe, ainda, a possibilidade do servidor formalizar sua queixa à Ouvidoria do Servidor Público Federal, instância vinculada à Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, por meio do sítio eletrônico <http://www.ouvidoriadoservidor.gov.br>, a qual possui mecanismos para registro e acompanhamento da demanda apresentada. Outra instância a que o servidor pode recorrer é o Ministério Público do Trabalho, para maiores informações sobre o que fazer nos casos de assédio moral.

É importante observar que o servidor que optar em dar continuidade ao legítimo processo de comprovação do assédio, deve estar munido de elementos que possam configurar a conduta indesejada.

47. ***Onde obter mais informações sobre assédio moral?***

Um dos principais sítios que trata dessa questão é o www.assediomoral.org, o qual mantém atualizado um vasto número de informações sobre o tema, além de uma extensa bibliografia e notícias sobre assédio moral, inclusive algumas Leis Municipais que já foram aprovadas.

48. Qual é a legislação que embasa os exames médicos periódicos?

O exame médico periódico de saúde para o servidor público federal foi estabelecido no artigo 206-A da Lei nº 8.112/90 e regulamentado pelo Decreto 6.856, de 25 de maio de 2009 e pela Portaria Normativa SRH nº 04, de 15 de setembro de 2009. (ambos disponíveis no link <https://conlegis.planejamento.gov.br>).

49. Quem deve passar por exames médicos periódicos de saúde?

Todos os servidores ativos regidos pela Lei nº 8.112/90, os servidores nomeados exclusivamente para o exercício de cargo em comissão e os empregados públicos anistiados que retornaram à Administração Pública Federal, lotados em órgãos ou entidades da Administração direta, suas autarquias e fundações, independentemente de adesão a planos de saúde. (Portaria Normativa SRH nº 04, de 15 de setembro de 2009).

50. Como fazer exame médico periódico?

Procure o setor de recursos humanos de seu órgão e solicite orientações. Cada órgão/entidade do SIPEC organizará os exames periódicos de seus servidores, observado o Decreto nº 6.856 de 25 de maio de 2009, disponível no link <https://conlegis.planejamento.gov.br>

51. Qual é a periodicidade dos exames?

Os exames serão semestrais, anuais ou bienais:

Semestrais para os servidores que operam com raios-X ou substâncias radioativas ou que forem portadores de doenças crônicas que exijam exames com essa periodicidade ou em intervalos menores.

Anuais para servidores a partir dos quarenta e cinco anos de idade ou para os servidores expostos a fatores de riscos que possam implicar o desencadeamento ou agravamento de doenças ocupacionais/profissionais ou ainda, para servidores portadores de doenças crônicas que exijam essa periodicidade.

Bienais para os servidores nas situações que não se enquadrem no acima descrito.

52. O que compreendem os exames médicos periódicos?

O exame médico periódico compreende avaliação clínica, de exames laboratoriais, imaginológicos e complementares designados conforme idade, sexo, características raciais, função pública e o grau de exposição do servidor a fatores de riscos nos ambientes de trabalho (físicos, químicos, biológicos e ergonômicos), conforme Decreto nº 6.856, disponível no link <https://conlegis.planejamento.gov.br>).

53. Qual é o rol mínimo de exames preconizados para avaliar o estado de saúde?

Além da avaliação clínica, os exames laboratoriais aos quais os servidores deverão ser submetidos são:

- a) hemograma completo;
- b) glicemia;
- c) urina tipo I (Elementos Anormais e Sedimentoscopia – EAS);

- d) creatinina;
- e) colesterol total e triglicérides;
- f) AST (Transaminase Glutâmica Oxalacética – TGO);
- g) ALT (Transaminase Glutâmica Pirúvica – TGP);
- e h) citologia oncótica (Papanicolau), para mulheres.

Servidores com mais de quarenta e cinco anos de idade realizarão exame oftalmológico e servidores com mais de cinquenta anos farão: a) pesquisa de sangue oculto nas fezes (método imunocromatográfico); b) mamografia, para mulheres; e c) PSA, para homens. Servidores expostos a agentes químicos serão submetidos aos exames específicos de acordo com as dosagens de indicadores biológicos previstos em normas expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego ou pelo Ministério da Saúde.

Servidores expostos a outros riscos à saúde serão submetidos a exames complementares previstos em normas de saúde, a critério da administração (Decreto nº 6.856, de 25 de maio de 2009, disponível no link <https://conlegis.planejamento.gov.br>)

54. O governo deve pagar outros exames de saúde e o tratamento do servidor?

Somente quando a doença for ocasionada pelo trabalho. Em caso contrário, os exames, bem como o tratamento, deverão ser realizados por meio da assistência suplementar, com co-participação do servidor e da União, conforme regulamentado pela Portaria Normativa SRH nº 03, de 30 de julho de 2009, ou no Sistema Único de Saúde – SUS. (disponível no link <https://conlegis.planejamento.gov.br>).

55. O servidor é obrigado a realizar os exames periódicos?

Não. Entretanto, todo servidor que não quiser se submeter ao exame deverá, expressamente, assinar termo de recusa, conforme o Art. 12 do Decreto nº 6.856, de 25 de maio de 2009. (Disponível no link <https://conlegis.planejamento.gov.br>).

56. Pode o plano de saúde contratado ou conveniado pelo órgão exigir que o servidor se submeta a algum exame?

Não, é proibido que planos de saúde contratados ou convênios exijam do servidor a execução de qualquer procedimento.

57. É possível realizar exames periódicos com profissionais e clínicas da escolha do servidor?

Sim, desde que os profissionais e as clínicas de sua escolha façam parte da rede credenciada da contratada ou conveniada pelo órgão/ entidade para realizar os periódicos de seus servidores.

58. É possível realizar exames periódicos com profissionais e clínicas da escolha do servidor, fora da rede credenciada pela contratada ou conveniada pelos órgãos, e haver ressarcimento posteriormente?

Não. É vedada a modalidade de ressarcimento quando o objeto em questão for o exame periódico de saúde do servidor (conforme a Portaria nº 6.856/2009, disponível no link <https://conlegis.planejamento.gov.br>)

59. O que é o Atestado de Saúde Ocupacional – ASO?

O Atestado de Saúde Ocupacional, ASO, é o documento que atesta a condição de saúde do servidor quando este é submetido à avaliação laboratorial e clínica periódica, realizada pelo médico. Trata-se da materialização do exame periódico, que pode constatar a aptidão do servidor para continuar exercendo suas atividades ou indicar sua inaptidão.

60. O Atestado de Saúde Ocupacional – ASO só pode ser emitido por médicos servidores públicos dos órgãos e entidades da Administração Pública Federal?

Não. Os médicos contratados ou conveniados pelos órgãos ou entidades para executarem os exames periódicos de seus servidores também deverão emití-lo ao final da avaliação dos resultados laboratoriais e clínicos. O ASO é parte integrante e indissociável da avaliação periódica. Trata-se da conclusão do exame.

61. Onde devem ser guardados os dados gerados pelos exames periódicos dos servidores públicos federais, uma vez que são informações sigilosas?

No Siape Saúde, módulo de Exames Médicos Periódicos disponibilizados pela Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. O sistema informatizado armazenará todos os dados lançados no módulo por profissionais da rede própria, conveniada ou contratada.

62. Quem fará o levantamento dos ambientes e riscos a que estão sujeitos os servidores em seus postos de trabalho e definirão quais os tipos de exames laboratoriais serão realizados pelos servidores?

As avaliações de exposições a riscos deverão ser realizadas por equipes das Unidades do SIASS ou dos órgãos e entidades da Administração Pública Federal composta por equipe multidisciplinar, para fins de emissão de Relatório Ambiental comprovando os riscos ocupacionais

63. Qual o valor per capita que os órgãos e entidades do Sipec poderão lançar para calcular os custos dos periódicos dos seus servidores durante o ano de 2010?

Os órgãos do SIPEC poderão utilizar para a base de seus cálculos a média de R\$ 180.00 (cento e oitenta reais) por servidor ativo, conforme estabelecido na LOA.

64. Qual é a rubrica de custeio dos exames periódicos?

A ação orçamentária para o pagamento de exames periódicos é a 20 CW - Assistência Médica aos Servidores e Empregados - Exames Periódicos, conforme estabelecido na Lei Orçamentária Anual / LOA.

No caso do órgão ou entidade precisar de complementação do recurso para realizar seus periódicos, como será disponibilizado este recurso adicional?

Na eventualidade de necessidade de recursos orçamentários, esse adicional será viabilizado por meio de crédito suplementar. Para isso o órgão deverá solicitar e justificar junto à Secretaria de Orçamento Federal – SOF.

É importante esclarecer que a concessão de recursos adicionais, se necessários, serão concedidos mediante a demonstração de quem fará os exames e os preços praticados pela empresa que prestará os serviços.

65. Deverá haver cadastramento dos beneficiários no Siape para liberação do valor / recurso?

Não há necessidade de cadastramento de servidores para fins de realização de exames periódicos.

66. Os exames médicos periódicos podem ser feitos utilizando um protocolo com menos exames do que aqueles previstos no Artigo 6º do Decreto nº 6.856, de 25 de maio de 2009?

A Portaria Normativa SRH nº 4/ 2009, em seu artigo 2º, prevê a possibilidade dos órgãos e entidades flexibilizarem o planejamento e a execução dos seus exames médicos periódicos, uma vez que cada órgão ou entidade pode apresentar especificidades que precisem ser adequadas, permitindo, ao final, a plena consecução do que está regulamentado.

No que se refere ao protocolo de exames, compete aos órgãos e entidades do Sipec cumprir o rol de exames estabelecido no Decreto nº 6.856/2009. que possibilita ainda a adição de outros, a critério da APF.

67. Após a conclusão do exame médico ocupacional, o que fazer com o ASO?

Concluído o exame clínico periódico, o médico examinador imprime cópia do ASO que deve ser entregue ao servidor para sua ciência e guarda. O arquivo eletrônico desse documento - Atestado de Saúde Ocupacional, ficará disponível dentro do módulo de exames médicos periódicos de onde poderá ser acessado pelo RH do órgão de origem do servidor.

68. Um órgão/ entidade do Sipec pode excluir determinado grupo de servidores da realização dos exames periódicos?

Não. Os órgão e entidades do Sipec poderão estabelecer critérios de prioridades para a realização dos exames. Não pode haver exclusão de servidores que compõem o conjunto do efetivo do órgão/ entidade. Todos os servidores ativos deverão ser periodicamente examinados.

69. Os servidores contratados pela Lei 8.745, de 09 de dezembro de 1993 estão abrangidos pelos exames periódicos nos moldes orientados para os órgãos do Sipec?

Não. Os contratados pela Lei 8745/1993 não estão abrangidos. As regulamentações que tratam dos exames médicos periódicos definem os periódicos para servidores públicos ocupantes de cargo efetivo,

servidores nomeados exclusivamente para cargos em comissão e empregados públicos anistiados que retornaram a APF e que estejam lotados em órgãos ou entidades da Administração direta, suas autarquias e fundações, de acordo com a Portaria Normativa nº 4 de 15 de setembro de 2009, disponível no link <https://conlegis.planejamento.gov.br>

70. Os resultados de exames laboratoriais devem ser encaminhados aos órgãos/ entidades ou entregues aos servidores?

Os exames laboratoriais serão entregues aos servidores, que deverão entregá-los ao profissional de saúde responsável que deverá alimentar o prontuário eletrônico do servidor, para fins coletivos de vigilância epidemiológica e de melhoria dos processos e ambiente de trabalho, conforme estabelece o Art. 9º, item IV do Decreto nº 6.856/2009. (Disponível no link <https://conlegis.planejamento.gov.br>).

71. Existe um modelo de contrato ou convênio para a realização dos exames médicos periódicos com as operadoras de plano de saúde?

Não. O Desap recomenda que os órgãos que tenham dificuldade para o estabelecimento de convênio ou contrato procurem outros órgãos que já realizaram o exame periódico.

72. Quando o órgão/ entidade optar por realizar os exames de seus servidores com outros órgãos/ entidades da administração, como é feito o repasse da per capita dos periódicos?

O repasse é feito por meio de destaque – descentralização de crédito externo, para isso, é necessário o Termo de Cooperação Técnica entre ambos os órgãos.

73. A Ação 20CW da Assistência Médica aos Servidores e Empregados - Exames Periódicos pode ser utilizada na aquisição de insumos e outros materiais necessários para a realização dos exames?

Sim, os recursos orçamentários destinados à realização dos exames periódicos podem ser usados para a aquisição de insumos (reagentes e outros materiais), desde que a unidade orçamentária vá realizar esses exames de modo direto, isto é, o próprio órgão solicitante do recurso realizará os exames laboratoriais que subsidiarão a avaliação clínica periódica.

74. A ação 20CW da Assistência Médica aos Servidores e Empregados - Exames Periódicos pode ser utilizada na aquisição de equipamentos, necessários para a realização dos exames?

Não, esta ação não contempla compra de equipamentos.

75. O órgão que optar por realizar avaliação clínica ocupacional dos seus servidores com o seu próprio quadro de médicos servidores públicos federais, pode pedir para si os valores referentes ao exame clínico da Ação 20CW?

Não, a União já custeia esse serviço quando remunera o seu quadro de efetivos médicos. A execução de exames clínicos é inerente a função do médico, na APF.

76. Pode o servidor levar o resultado de exames realizados anteriormente, com prazo acima de 6 meses, para avaliação e análise do médico na consulta do periódico?

Sim, desde que esteja ciente que cabe ao médico a decisão de acatar ou não o exame apresentado.

77. Como o RH deve prever o recurso para a execução do exame clínico ambulatorial de coleta do material para citologia oncológica?

A área de RH deve prever o custo da coleta do material e da análise laboratorial.

78. Pode o servidor se recusar a fazer um ou mais exames do rol de periódicos solicitados?

Sim, mas é importante saber que esse exame pode ser fundamental para o exame clínico e comprometer a emissão do Atestado de Saúde Ocupacional.

79. As Forças Armadas poderão executar exames médicos periódicos dos seus servidores civis?

Sim, desde que cumpram as orientações do Comunicado Geral nº 543357 de 09 de fevereiro de 2011 disponível no link <https://conlegis.planejamento.gov.br>. O acesso ao módulo de exames médicos periódicos do SIAPE Saúde acontecerá por certificação digital, conforme Simulador de Exame Médico Periódico, acesso da Organização Militar, presente no link <https://www2.siapenet.gov.br/saude/simuladorExamePeriodico/index.html>

LICENÇAS, REMOÇÕES, CONCESSÕES E APOSENTADORIAS POR RAZÕES DE SAÚDE E AS PERÍCIAS OFICIAIS EM SAÚDE

80. Qual a legislação que trata de orientar as concessões de licenças por razões de doença e as perícias oficiais em saúde dos órgãos do Sipec?

Lei nº 8.112/ 1990; Decreto nº 7003/ 2009; ON SRH/MP nº 3/2010 e a Portaria SRH/MP nº 797/ 2010, todas disponíveis no endereço: <https://conlegis.planejamento.gov.br/conlegis/lei8112anotada/index.htm>

81. Quem tem direito às concessões por razões de doença?

Todos os servidores públicos de carreira regidos pela Lei 8112/1990, que fazem parte do Sistema de Pessoal Civil (Sipec) da Administração Pública Federal.

82. Onde são encontradas as informações atualizadas sobre os procedimentos de perícia para a concessão de direitos relacionados a licenças, remoções e aposentadorias por razões de doença?

Todas as informações concernentes à perícia oficial em saúde poderão ser encontradas no Portal Siass, no endereço: <https://www2.Siapenet.gov.br/saude/>, na versão digital do Manual de Perícia Oficial em Saúde dos Servidores Públicos Federais (Portaria SRH/MP nº 797/2010), ou ainda solicitar ao Desap/SRH/MP a versão impressa. Esta solicitação pode ser dirigida ao e-mail: Siapesaude@planejamento.gov.br.

83. Quais são os órgãos que devem obedecer às normas contidas no Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal?

O Manual de Perícia Oficial em Saúde foi publicado na Portaria SRH/MP nº 797 de 22/03/2010 e publicada no DOU de 23/03/2010 e abrange todo o serviço público civil do executivo federal. Suas regras são para todas as perícias em saúde dos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC.

84. Em quais casos podem ser aplicados a perícia oficial em saúde?

A perícia oficial em saúde será necessária nos seguintes casos:

A perícia oficial em saúde será necessária nos seguintes casos:

- 1) licença para tratamento de saúde do servidor;
- 2) licença por motivo de doença em pessoa da família;
- 3) licença à gestante;
- 4) licença por motivo de acidente em serviço ou doença profissional;
- 5) aposentadoria por invalidez;
- 6) constatação de invalidez de dependente ou pessoa designada;
- 7) constatação de deficiência do dependente;
- 8) remoção por motivo de saúde do servidor ou de pessoa de sua família;
- 9) concessão de horário especial para servidor portador de deficiência e para o

- 10) servidor com familiar portador de deficiência;
- 11) constatação de deficiência dos candidatos aprovados em concurso público nas vagas de portador de deficiência;
- 12) avaliação de sanidade mental do servidor para fins de Processo Administrativo Disciplinar;
- 13) recomendação para tratamento de acidentados em serviço em instituição privada à conta de recursos públicos;
- 14) readaptação funcional de servidor por redução de capacidade;
- 15) reversão de aposentadoria por invalidez em servidor;
- 16) avaliação de servidor aposentado para constatação de invalidez por doença especificada em lei;
- 17) aproveitamento de servidor em disponibilidade;
- 18) exame para investidura em cargo público;
- 19) pedido de reconsideração e recursos;
- 20) avaliação para isenção de imposto de renda; e
- 21) avaliação de idade mental de dependente para concessão de auxílio pré- escolar.

85. Qual o prazo que o servidor tem para apresentar seu atestado à unidade competente do órgão ou entidade ?

O atestado deverá ser apresentado à unidade competente do órgão ou entidade no prazo máximo de cinco dias contados da data do início do afastamento do servidor, salvo por motivo justificado, conforme o Decreto nº 7003/ 2009, disponível no endereço: <https://conlegis.planejamento.gov.br/conlegis/legislacao/index.htm>

88. Qual o procedimento para os casos em que o servidor apresenta atestado após o prazo dos cinco dias, previsto na legislação?

Considerando que o Decreto nº 7003/ 2009 prevê a excepcionalidade por motivo justificado, abre-se a possibilidade de se estender este prazo para atender justamente as excepcionalidades. Caberá à Unidade do Sias avaliar as razões que motivaram o atraso e aceitar ou não o atestado. Caso o motivo não seja justificável, deverá ser consignado falta injustificada, ficando a critério da administração, a aplicação do parágrafo único do artigo 44 da Lei nº 8.112/1990.

89. Há necessidade de preencher algum formulário/requerimento para a solicitação de perícia?

Nos casos de perícias realizadas nas Unidades do Sias, não há necessidade de formulário ou requerimento. A solicitação é feita mediante o agendamento da perícia, diretamente no sistema informatizado.

90. Quais as regras de perícia para os servidores contratados em regime temporário?

Os primeiros 15 dias de afastamento serão avaliados e registrados no Sistema SIAPE Saúde. A partir do 16º dia os contratados serão encaminhados ao INSS, por serem segurados do Regime Geral de Previdência Social- RGPS

91. Qual a conduta para os casos em que o periciado não concorde com a decisão pericial?

O servidor periciado terá o direito de interpor, uma única vez, pedido de reconsideração dirigido à autoridade pericial que proferiu a primeira decisão. Em caso de deferimento do pedido de reconsideração ou recurso, os efeitos da decisão retroagirão à data do ato impugnado.

92. Qual a conduta para os casos em que o periciado teve seu pedido de reconsideração indeferido?

Em caso de indeferimento, o servidor periciado terá direito a um único pedido de recurso (peritos diferentes dos que avaliaram a reconsideração), persistindo o indeferimento, os dias em que o servidor não comparecer ao trabalho serão considerados como faltas não justificadas, podendo ser compensadas de acordo com o previsto no art. 44 da Lei 8112/90.

93. Nos locais com carência de servidores federais, as Unidades do Siasp poderão terceirizar a perícia?

A perícia em saúde no serviço público deve ser feita obrigatoriamente por profissionais servidores públicos federais, sendo vedada a terceirização de profissionais para realização de perícia, cabendo ressaltar apenas a exceção prevista no art. 230, § 1º da Lei nº 8.112, de 1990: “§ 1º Nas hipóteses previstas nesta Lei em que seja exigida perícia, avaliação ou inspeção médica, na ausência de médico ou junta médica oficial, para a sua realização o órgão ou entidade celebrará, preferencialmente, convênio com unidades de atendimento do sistema público de saúde, entidades sem fins lucrativos declaradas de utilidade pública, ou com o Instituto Nacional do Seguro Social - INSS”

94. Quais as regras da aposentadoria por invalidez?

A aposentadoria por invalidez será precedida de licença para tratamento de saúde, por período não excedente a 24 meses. Para o cômputo desse período serão consideradas apenas as licenças motivadas pela mesma enfermidade ensejadora da invalidez ou doenças correlatas. O servidor poderá ser convocado a qualquer momento para reavaliação das condições ensejadoras da aposentadoria.

95. Quanto tempo deverá aguardar, uma junta oficial em saúde, para sugerir aposentadoria?

Uma vez constatada invalidez e não sendo possível a readaptação funcional, a qualquer momento, a junta poderá sugerir aposentadoria por invalidez.

96. É necessário que o perito seja especialista para participar de perícias singulares ou juntas oficiais em saúde?

O perito em saúde avalia a repercussão da enfermidade ou lesão nas atividades desempenhadas pelo servidor/ periciado, podendo se valer de pareceres de especialistas. Na Lei 8112/90 só existe a obrigatoriedade de especialista como integrante de Junta oficial (médico psiquiatra) os casos de Processo Administrativo Disciplinar (art.160).

97. Qual a quantidade de componentes em uma Junta Oficial?

A Junta Oficial tem que ser composta por 3 médicos ou por 3 cirurgiões-dentista, conforme o Decreto 7003/2009, disponível no endereço: <https://conlegis.planejamento.gov.br/conlegis/legislacao/index.htm>

98. Os atestados dispensados de perícia, por motivo de doença em pessoa da família dos servidores têm que conter a justificativa quanto à necessidade de assistência direta do servidor?

Sim. Conforme a Lei nº 8.112, de 1990, a licença por motivo de doença em pessoa da família é concedida nos casos em que ficar verificada a necessidade de assistência do servidor, independente de haver obrigatoriedade de realização de perícia no familiar doente.

99. Quais os critérios para que um atestado inferior a 15 dias (curta duração) possa ser dispensado de perícia?

Os atestados de curta duração só poderão ser passíveis de dispensa de perícia se preencherem todos os requisitos estabelecidos no Decreto nº 7.003/2009, quais sejam: No caso de Licença para tratamento de saúde do servidor, o atestado deverá constar, de forma legível, dos seguintes requisitos: 1) Identificação do servidor e do profissional emitente com o registro de identificação no conselho regional de classe; 2) código da Classificação Internacional de Doenças - CID ou diagnóstico e o tempo provável de afastamento; 3) os atestados médicos ou odontológicos cujos afastamentos sejam de dias corridos, terão que ser, no máximo, de até cinco dias corridos, computados fins de semana e feriados. 4) o número total de dias de licença tem de ser inferior a 15 dias, a contar da data do primeiro afastamento no período de 12 meses, na mesma espécie (licença para tratamento da própria saúde); e No caso de Licença por motivo de doença em pessoa da família, o atestado deverá constar, de forma legível, dos seguintes requisitos: 1) Identificação do dependente e do profissional emitente com o registro de identificação no conselho regional de classe; 2) Código da Classificação Internacional de Doenças - CID ou diagnóstico e o tempo provável de afastamento; 3) os atestados médicos ou odontológicos cujos afastamentos sejam de dias corridos, terão que ser, no máximo, de até três dias corridos, computados fins de semana e feriados; e 4) o número total de dias de licença tem de ser inferior a 15 dias, a contar da data do primeiro afastamento no período de 12 meses, na mesma espécie (licença por motivo de doença em pessoa da família); 5) justificativa quanto à necessidade de acompanhamento pelo servidor.

100. Quem pode registrar o atestado dispensado de perícia?

O registro do atestado dispensado de perícia pode ser feito por perito ou por qualquer profissional que compõe a equipe da unidade SIASS ou de unidade de saúde dispersa pelos órgãos ou entidades do SIPEC que ainda não fecharam acordo de cooperação técnica, sendo imprescindível à obrigação com o sigilo dessas informações, bem como a devida habilitação no perfil próprio do Siape Saúde.

101. Qual o procedimento após o registro do atestado dispensado de perícia?

Os registros feitos no sistema SIAPE-Saúde geram documento em PDF “Registro de Atestado Dispensado de Perícia” que pode ser impresso e entregue ao servidor, ao RH ou a Chefia imediata. O Próprio sistema também envia e-mail à unidade pagadora do servidor afastado informando da licença para lançamento em seu cadastro. Aqueles registrados fora do SIAPE-Saúde serão sucedidos do preenchimento do mesmo documento, constante no anexo III do Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal, devendo ser encaminhado à unidade pagadora do servidor licenciado.

102. Os atestados inferiores a 15 dias (curta duração) podem ser anexados à folha de ponto?

Nenhum atestado, relatório, laudo ou qualquer documento de caráter sigiloso que faça referência à condição de saúde dos servidores podem ser anexados à folha de ponto, sob pena de violação de sigilo. Estes documentos precisam chegar à unidade de perícia em envelope lacrado, ou de recursos humanos, conforme o caso, corretamente identificado para serem registrados.

103. *Os acidentes em serviço podem ser dispensados de perícia?*

Não. Os servidores acidentados em serviço, obrigatoriamente, devem ser submetidos à perícia.

104. *Como proceder nos casos em que o servidor tem 14 dias de licença dispensada de perícia e apresenta um atestado de um dia, no período de um ano?*

O servidor deve ser encaminhado para perícia, considerando que dentro do período de um ano, qualquer outra licença para tratamento de saúde desse mesmo servidor que já tenha 14 dias de licença para tratamento da própria saúde dentro do período de 12 meses, terá de ser concedida com base em perícia oficial, independentemente do quantitativo de dias.

105. *O servidor nomeado para outro órgão público federal leva consigo os dias de licenças, para fins de cômputo para perícia?*

Sim, desde que o órgão para o qual ele foi nomeado faça parte do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - Sipeç, considerando que toda a regulamentação concernente a perícias e afastamentos são aplicáveis a todos os órgãos do Sipeç.

106. *Quais os prazos a serem observados para a aplicação de perícia singular (realizada por um único perito) e de junta oficial (realizada por três peritos)?*

O artigo 203 § 4º da Lei nº 8112/90 e o artigo 3º do Decreto nº 7.003/2009 definem como perícia singular as validações de licenças que não excederem o prazo de 120 dias, em 12 meses, e para junta oficial, as licenças superiores a 120 dias em 12 meses, não sendo proibido realização de junta em afastamentos inferiores a 120 dias. Tanto a Lei quanto sua Regulamentação está disponível no endereço: <https://conlegis.planejamento.gov.br/conlegis/lei8112anotada/index.htm>

107. *Quais as situações que exigem juntas oficiais em saúde?*

As avaliações periciais por juntas oficiais em saúde são exigidas nos casos de: afastamento superior a 120 dias no período de doze meses; aposentadoria por invalidez; remoção por motivo de doença; concessão de horário especial; reversão de aposentadoria, avaliação de sanidade mental de servidor em PAD e readaptação.

108. *A lei estabelece prazo para realização de uma perícia?*

Não há em regulamento a obrigatoriedade de prazo para realização da perícia. Mas recomenda-se que o exame pericial seja realizado o quanto antes.

109. Qual a conduta para os casos em que o servidor entrega o atestado obedecendo ao prazo regulamentar de cinco dias, do início de seu afastamento, mas não teve, ainda, a sua perícia realizada?

Uma vez tendo o servidor cumprido com a apresentação do atestado à unidade competente do órgão ou entidade, no prazo estabelecido em conformidade com o § 4º do Artigo 4º, do Decreto 7003/2009, caberá à administração a responsabilidade em providenciar que o exame técnico pericial seja realizado. Ao servidor, caberá cumprir o que está no seu atestado, findado o prazo da licença e não havendo recomendação do seu profissional assistente, quanto a novo afastamento e, portanto, estando em condições de retornar ao trabalho, o servidor deverá fazê-lo. Caso o servidor não tenha condições de retornar ao trabalho, solicitará ao seu profissional assistente novo atestado que deverá ser apresentado à unidade competente do órgão ou entidade, no prazo estabelecido e a perícia deve, sempre, ser realizada o quanto antes.

110. Como proceder em casos onde servidores afastados, não comparecem à perícia e não apresentam atestado à unidade competente do órgão ou entidade?

A Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, respalda a possibilidade do servidor afastar-se do serviço por razões de doença desde que haja a adequada caracterização dessa necessidade. Atualmente, no âmbito do SIPEC, só existem duas formas destes afastamentos serem enquadrados oficialmente: pela recepção administrativa de atestados inferiores a 15 dias (Art. 204 da Lei 8112/1990), desde que cumpridos todos os requisitos previstos no Decreto nº 7.003/2009, que podem ser dispensados de perícia, e mediante avaliação técnica pericial presencial diretamente nas unidades do SIASS ou de saúde dos órgãos, independente de o servidor apresentar atestado. Caso o servidor não cumpra estes trâmites legais e não seja submetido à perícia, nos casos indicados, caberá a administração pública caracterizar falta ao serviço, nos termos do art. 44, inciso I, da Lei nº 8.112/1990.

111. Para que o servidor se submeta à perícia é obrigatória apresentação de atestado do profissional assistente?

Não é necessário que o servidor se submeta à perícia com apresentação de atestado de profissional assistente, ele pode comparecer diretamente ao setor pericial do órgão, desde que a situação de adoecimento seja possível de ser verificada pela perícia. Todavia, embora não seja obrigatória a apresentação do atestado do profissional assistente na perícia presencial, as informações são importantes para a formação do juízo do perito. Assim, ficará sempre a critério do perito, solicitar relatórios complementares.

112. Os servidores ocupantes de cargo comissionado, sem vínculo, têm direito à licença por motivo de doença em pessoa da família?

Sim. A partir da publicação da Lei nº 12.269/2010, que alterou o texto do § 2º do artigo 83 da Lei nº 8.112/90 que trata de licença por motivo de pessoa da família, deixou-se de referir a remuneração do cargo efetivo para tratar de remuneração do servidor, o que faz permitir que qualquer ocupante de cargo público, seja ele efetivo ou comissionado, seja passível de concessão de licença por motivo de doença em pessoa da família.

113. Como o órgão ou entidade pode proceder para orientar seus servidores quanto à direitos e deveres relacionados à perícia em saúde?

Os órgãos ou entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC podem lançar mão de instrumentos de divulgação com base nas regulamentações vigentes que estão disponíveis no Portal SIASS. Estas orientações devem conter linguagem acessível e clara, podendo ser disponibilizadas nas redes de Intranet ou mesmo por meios impressos.

114. Pode um servidor que apresente um atestado que atenda os critérios para dispensa de perícia ser encaminhado à avaliação pericial?

Em qualquer situação pode ser indicada avaliação pericial a critério do perito, da chefia ou do RH.

115. Quais as “espécies de licença” que podem ser dispensadas de perícia de acordo com o art. 204 da Lei 8112/90?

Para fins de aplicação do art. 204 só estão incluídas as licenças para tratamento de saúde e por motivo de doença em pessoa da família. Os acidentes em serviço sempre devem ser periciados. A espécie de licença não se refere à doença ou CID.

116. Qual o procedimento nos casos de acompanhamento de familiar/dependente ou de comparecimento a exames e/ou consultas nos quais o servidor se ausenta do serviço por período inferior a um dia?

O acompanhamento ou comparecimento a consultas, a exames e a atendimentos de urgência/emergência, por períodos inferiores a um dia, comprovado por profissional competente em Declaração de Comparecimento serão tratados administrativamente pela chefia do servidor, conforme art. 44 da Lei 8112/90, e a critério da chefia, a ausência ao serviço poderá ser compensada. Nos afastamentos de 1 dia ou mais, poderá ser concedida licença respeitando os prazos previstos, sem necessidade de compensação.

117. O que fazer quando o servidor está incapaz para desempenhar as atribuições do cargo que ocupa, porém apresenta capacidade laboral para desenvolver outras atividades?

O servidor deve ser submetido a uma avaliação por Junta Oficial que considerará a incapacidade e as atribuições do cargo. Se o servidor for capaz de realizar um mínimo de 70% das atividades de seu cargo, aplica-se a manutenção do trabalho com restrições de atividades.

Caso não seja capaz de desenvolver 70% das atividades do cargo, poderá ser proposta a readaptação e, se não for possível a aplicação deste instituto, deverá ser sugerida aposentadoria por invalidez.

118. Como proceder no caso de servidor que apresenta atestado para tratamento da própria saúde no último dia de férias. Qual seria o último dia trabalhado? As férias podem ser interrompidas?

O último dia trabalhado foi o dia anterior ao início de suas férias. As férias, uma vez iniciadas, não podem ser interrompidas. A avaliação pericial irá verificar a necessidade de afastamento após o término das férias.

119. *Pode um servidor aposentado por invalidez, há mais de cinco anos, ter revertida a sua aposentadoria?*

A reversão de aposentadoria por invalidez ocorrerá desde que a Junta Médica Oficial declare insubsistentes os motivos da aposentadoria, não havendo prazo legal para a sua ocorrência. O prazo de cinco anos se refere à solicitação de reversão nos casos de aposentadoria voluntária. (artigo 25 da Lei 8112/90)

120. *Qual é o tratamento dado a um atestado emitido por psicólogo, frente à Resolução nº 15/1996, do Conselho Federal de Psicologia, que instituiu e regulamentou a concessão de atestado psicológico para tratamento de saúde por problemas psicológicos?*

Não há previsão, na Lei 8112/90, para que os atestados emitidos por psicólogos sejam aceitos como justificativa de falta ao trabalho. O mesmo se aplica a atestados emitidos por outros profissionais de saúde como fisioterapeutas, fonoaudiólogos e outros. No entanto, atestados e/ou relatórios desses profissionais são aceitos como informações importantes para embasar as decisões periciais.

121. *Como proceder nos casos em que o servidor se afasta para submeter-se a exames médicos periódicos?*

Para os exames médicos periódicos, está assegurado aos servidores o direito de realizá-los no horário de expediente, sem ônus ou necessidade de compensação, conforme prevê o artigo 6º da Portaria Normativa/SRH nº 4, de 15 de setembro de 2009.

122. *Qual a compreensão do texto do artigo 83 da Lei 8112/90 alterada pela Lei 12 269/2010:*

O servidor pode licenciar-se por 60 dias (ininterruptos ou não) com remuneração e mais 30 dias sem remuneração (perfazendo os 90 dias)? Ou 60 dias com remuneração e mais 90 dias sem remuneração?

O servidor tem direito a afastar-se por motivo de doença em pessoa de sua família mantendo a sua remuneração por período não superior a 60 dias, ininterruptos ou não, em um período de 12 meses, a contar da data do primeiro afastamento. Após esses 60 dias remunerados em 12 meses, o servidor poderá permanecer afastado por mais 90 dias, sem remuneração. Cessado esse período de 150 dias deverá retornar ao trabalho.

123. *A licença dispensada de perícia é de até 15 dias em 12 meses para tratamento da própria saúde e mais 15 dias em 12 meses para acompanhar familiar doente?*

Nas licenças dispensadas de perícia, o servidor tem direito de até 14 dias em 12 meses para tratamento da sua própria saúde e até 14 dias em 12 meses por motivo de doença em pessoa da família. Essas licenças são de espécies diferentes (art. 203 e 83, respectivamente) e não são somadas entre si.

124. *O gestor de uma Unidade do Siass tem que ser médico?*

Não existe exigência de que o gestor da Unidade do Siasp seja médico. No entanto, cada área pericial deverá ter um responsável técnico da área de atuação em conformidade com as respectivas resoluções dos conselhos de classe.

O gestor, assim como todos os outros do quadro da Unidade do Siasp devem respeitar o sigilo das informações, de acordo com a legislação.

125. A recepção de atestados dispensados de perícia será realizada por servidores capacitados que verificarão se os dados atendem aos critérios da legislação. Como fica a questão do sigilo?

Os atestados dispensados de perícia terão um tratamento administrativo, sendo recebidos pela chefia imediata, serviço de RH e Unidade do Siasp conforme estabelece no manual de perícia (Portaria/ MP 797/2010), sendo os dados inseridos no sistema pelo administrativo da Unidade do Siasp.

Caso os atestados não cumpram os requisitos estabelecidos no Decreto 7003/2009 e a ON/SRH 03/2010, os servidores deverão ser submetidos à perícia oficial.

Quanto ao sigilo das informações, parte-se do pressuposto que todos os servidores que desempenham suas atividades em unidades de saúde e especificamente nas Unidades do Siasp devem obediência a códigos de ética e especialmente ao código penal brasileiro que prevê pena para a quebra de sigilo das informações a que tenha acesso em razão de função que desempenha.

126. Qual é a fundamentação legal para que os servidores portadores de alienação mental sejam interditados judicialmente?

De acordo com o Código Civil Brasileiro, Artigo 1.767, “estão sujeitos a curatela aqueles que por enfermidade ou deficiência mental, não tiverem o necessário discernimento para os atos da vida civil”. Para que haja curatela deve ser feito a interdição.

127. Existe possibilidade de redução de carga horária para servidor com pai deficiente?

Somente é possível horário especial para servidor que tenha cônjuge, filho ou dependente portador de deficiência física. A Lei 8112/1990, no art. 98 prevê, para estes casos, horário especial com compensação. A redução da carga horária pode ser concedida quando solicitada com redução de proventos.

128. O que é a CAT? Existe mais de um tipo de CAT?

A CAT ou Comunicação de Acidente de Trabalho é um documento para notificação compulsória dos acidentes em serviço. No serviço público federal, no âmbito do Sipep, são utilizados dois tipos de CAT: CAT-SP para o servidor regido pela Lei 8112/90 e a CAT-RGPS destinada aos contribuintes do RGPS regidos pela Lei 8213/91.

A CAT-SP e a CAT-RGPS são dois documentos distintos que têm algumas diferenças de conteúdo e de fluxo.

129. Quem deve emitir a CAT (Comunicação de Acidente do Trabalho) quando o servidor é ocupante de cargo efetivo e quem deve emitir quando o servidor é comissionado sem vínculo?

A CAT-SP do servidor público pode ser aberta, preferencialmente, por sua chefia ou RH. Não sendo possível, o próprio servidor pode abrir a comunicação. Para estabelecer o nexa e, portanto, validá-la como acidente de trabalho, o servidor deve se submeter a perícia oficial em saúde. Se até o momento da perícia a CAT não tiver sido providenciada, o perito o fará. No caso da CAT do comissionado sem vínculo (RGPS), deverá ser seguido o mesmo procedimento acima, e a CAT-RGPS deverá ser encaminhada ao INSS. O perito poderá conceder os primeiros 15 dias de afastamento, quando couber e encaminhar ao INSS se a licença exceder 15 dias.

130. Se o servidor só comunicar o acidente no retorno ao trabalho, como proceder?

Nesse caso, a comunicação do acidente será aberta nesse momento, o servidor será submetido à perícia oficial, devendo apresentar documentos comprobatórios do período anterior à avaliação pericial. Se necessário, poderá ser encaminhado ao serviço de vigilância para estabelecer o nexa causal.

131. Como proceder nos casos em que o perito precisa ser submetido à perícia oficial em saúde?

Conforme preceitua os Códigos de Ética e o próprio Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal, o ato pericial precisa ser imparcial. Sendo assim, ser periciado, na condição de perito e na mesma unidade em que atua como perito, pode contribuir para o impedimento ético e legal dessa avaliação. Por esse motivo, indica-se que o servidor perito tenha sua perícia realizada em outra unidade, diferente da que ele presta serviço como perito. O sistema Siape Saúde permite o agendamento e a realização da perícia desde que devidamente justificadas.

132. Existe normatização padronizada para os procedimentos e exames médicos para fins de posse em cargo público de candidatos aprovados, conforme art. 14 da Lei 8.112?

O referido artigo que trata da posse em cargo público ainda não tem procedimentos uniformes como exames ou protocolos padronizados para toda a administração pública federal. Estes procedimentos serão objeto de um módulo (módulo de investidura) que será desenvolvido, em um futuro próximo, no sistema informatizado Siape Saúde. O Manual de Perícia Oficial em Saúde faz referência a essa avaliação pericial em seu capítulo V, item "p", sem, no entanto, referir-se a procedimentos uniformizados. No momento, os órgãos têm definido seus protocolos com base nas atribuições do cargo e nos possíveis fatores de risco.

133. No caso de licença por motivo de doença no filho, constatada a necessidade de acompanhamento e sendo o pai e mãe servidores públicos do executivo federal, os dois tem direito de acompanhar o filho simultaneamente?

Não existe previsão legal. Atualmente o Siape bloqueia a concessão desse acompanhamento para os dois genitores, servidores públicos, acompanharem, ao mesmo tempo, um mesmo familiar.

134. Como proceder quando o servidor solicita avaliação pericial para fins de comprovação de invalidez de dependente maior para inclusão no benefício da assistência suplementar (plano de saúde)?

A Portaria Normativa SRH/MP nº 5/2010 (que dispõe sobre a assistência à saúde suplementar) não menciona a hipótese de os peritos do Siass avaliarem dependente de servidor para declaração de invalidez. Contudo, nada impede que o familiar ou dependente maior inválido do servidor seja avaliado por peritos médicos da Unidade do Siass.

135. Quando não tiver perito oficial do órgão na cidade de lotação do servidor qual o procedimento a ser adotado?

No caso de não haver perito oficial do órgão na cidade de lotação do servidor pode-se recorrer, às seguintes opções, pela ordem:

- 1º) Celebrar acordo de cooperação técnica com outros órgãos da administração pública federal;
- 2º) Convênio com o Instituto Nacional do Seguro Social;
- 3º) Convênio com as unidades de atendimento do sistema público de saúde;
- 4º) Convênio com entidades sem fins lucrativos declaradas de utilidade pública;
- 5º) Na impossibilidade, devidamente justificada, da aplicação dos itens anteriores, pode ser feita contratação da prestação de serviços por pessoa jurídica;
- 6º) Nos casos de licença para tratamento de saúde poderá ser aplicado o §2º do artigo 203 da Lei 8112/90, sendo aceito o atestado emitido por médico ou cirurgião-dentista particular, este atestado somente produzirá efeitos depois de recepcionado pela unidade de recursos humanos do órgão;
- 7º) Além destas hipóteses, poderá haver o deslocamento de perito(s) do órgão ou de Unidade do Siass ao local onde se encontra o periciado para a realização da perícia, sendo as despesas pagas pelo órgão, em conformidade com o artigo 58 da Lei 8112/90.

136. Se for necessário o deslocamento do servidor entre cidades para submeter-se a avaliação pericial quem deve arcar com as despesas de diárias e passagens?

Para fazer jus à concessão de diárias e passagens, o servidor deve estar se deslocando a serviço de acordo com o artigo 58 da Lei 8112/90, o que não acontece quando ele se desloca para ser submetido à perícia. O perito quando se desloca tem o direito a receber passagens e diárias.

137. Em caso de afastamento por motivo de saúde, é necessário que o servidor cedido a outro órgão seja submetido à perícia oficial em saúde? Quem realizará esta perícia, o órgão cedente ou o cessionário?

Todos os servidores, ainda que cedidos, devem ser submetidos a perícia oficial em saúde para a concessão do direito de afastamento por razão de doença.

A perícia será realizada por Unidades do Siass definidas por acordo de cooperação técnica entre as partes.

138. Nas licenças por motivo de doença em pessoa da família, há limite de idade ou obrigatoriedade de dependência econômica para o cônjuge, companheiro, pais, filhos, padrasto ou madrasta e enteados?

Não há obrigatoriedade destes familiares serem dependentes ou menores de idade para que possam ser acompanhados pelo servidor. O parentesco deve ser comprovado mediante registro nos assentamentos funcionais, constando no código 11 do Siape como familiar.

139. Nas licenças por motivo de doença em pessoa da família, quais as exigências para sua concessão em relação ao dependente que não se enquadre em nenhum dos parentescos previstos no artigo 83 da Lei 8112/90 (cônjuge, companheiro, pais, filhos, padrasto ou madrasta e enteados), mas viva as suas expensas?

O dependente que não se enquadre em nenhuma das situações anteriores deverá ter a dependência econômica comprovada para fins de imposto de renda e constar no seu assentamento funcional, não havendo limite de idade.

140. Como proceder nos casos de licença médica de servidor que está em tratamento de saúde fora do Brasil por mais de 120 dias?

Indica-se que seja procurado um profissional médico do consulado brasileiro no país em que se encontra o servidor, para que este possa avaliá-lo e emitir documentação oficial (atestado) a ser enviado ao órgão de origem do servidor (RH) para os devidos trâmites legais e cadastrais.

141. Como proceder nos casos em que o filho maior inválido solicita pensão por morte de servidor, se este ainda não possui matrícula Siape e a avaliação pericial para comprovação da invalidez não pode ser realizada no Sistema Siape Saúde?

O interessado ou seu representante legal deverá solicitar a pensão ao RH que abrirá o processo e o encaminhará à Unidade do Siass. A avaliação pericial não será realizada pelo módulo informatizado e sim registrada por escrito em laudo pericial que será anexado ao processo. Caso o interessado seja considerado inválido, caberá ao RH providenciar seu registro no Siape.

142. Como proceder na avaliação de dependente inválido por deficiência mental em relação a curatela/ interdição? Quem a solicita? A junta médica necessita que seja feita a interdição e indicado curador para que a avaliação pericial seja concluída?

No caso de dependente inválido por deficiência/alienação mental, que não estava incluída como dependente do servidor/servidora nos assentamentos funcionais, é necessário que alguém capaz civilmente faça o pedido pelo pretense beneficiário, no caso de maior de idade, um curador.

A questão é a capacidade de pedir pensão. Se o suposto beneficiário está na plenitude do exercício dos seus direitos civis, inclusive podendo requerer, não carece de curador. Caso contrário, se é necessária a interdição, e a doença que possui o torna incapaz, qualquer requerimento deve ser via curador.

A conclusão pericial independe da indicação do curador.

143. Como proceder quando o servidor apresenta Boletim de Atendimento do SUS em vez de atestados médicos/odontológicos?

Se nos boletins de atendimento emitidos pelo SUS constar os dados exigidos pelo Decreto 7003/2009 e pela ON/ SRH/MP 03/ 2010 poderão ser aceitos administrativamente para fins de concessão de licença para tratamento da saúde ou por motivo de doença em pessoa da família; caso contrário, o servidor deverá ser submetido à avaliação pericial.

144. Como devem proceder, os servidores que se afastam do trabalho por razões de doença, cuja natureza da doença não é necessariamente médica ou odontológica?

Os servidores que se afastam do trabalho por razões de doença, cuja natureza não é médica ou odontológica, invariavelmente, serão submetidos à perícia médica.

145. Como proceder nos casos em que o servidor se ausenta por um período do dia para submeter-se a consultas, exames ou outros atendimentos que não geram incapacidade para o trabalho e onde deve ser entregue as declarações ou comprovantes de comparecimento emitidos pelos profissionais assistentes?

Estes casos de ausências temporárias, de frações do dia de trabalho são passíveis de serem compensadas, ficando a critério da chefia, conforme prevê o artigo 44 da lei 8112/90, uma vez que são decorrentes de caso fortuito ou de força maior. As declarações ou comprovantes de comparecimento podem ser entregues pelo servidor interessado, diretamente à sua chefia imediata.

SAÚDE SUPLEMENTAR

BENEFICIÁRIOS

146. Qual é a legislação que regulamenta o benefício da saúde suplementar?

O artigo nº 230 da Lei 8.112/90; o Decreto nº 4.978, de 3 de fevereiro de 2004; a Portaria Conjunta SRH/SOF/MP nº 01, 29 de dezembro de 2009; o Ofício Circular nº 09, de 18 de novembro de 2009 e a Portaria Normativa SRH/ MP nº 05, de 11 de outubro de 2010.
<https://conlegis.planejamento.gov.br/conlegis/legislacao/indexSaudacao.htm>

147. A quem cabe o custeio da assistência à saúde suplementar dos servidores e seus dependentes?

A responsabilidade pelo custeio da assistência à saúde suplementar dos servidores e seus dependentes é da Administração Pública Federal Direta, de suas autarquias e fundações, no limite do valor estabelecido pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, condicionado à disponibilidade orçamentária. (Art. 10 da Portaria Normativa SRH/MP nº 5 de 2010. <https://conlegis.planejamento.gov.br/conlegis/legislacao/indexSaudacao.htm>)

148. Quem pode ser beneficiário do plano de assistência à saúde?

Como servidores: 1) Os ocupantes de cargos efetivos, os inativos, os cargos comissionados ou de natureza especial e de emprego público, da Administração Pública Federal direta, suas autarquias e fundações. Como dependentes: 1) O cônjuge, o companheiro ou a companheira na união estável; 2) O companheiro ou companheira na união homoafetiva, obedecidos os mesmos critérios para o reconhecimento da união estável; 3) A pessoa separada judicialmente, divorciada, ou que teve a sua união estável reconhecida e dissolvida judicialmente, com percepção de pensão alimentícia; 4) Os filhos, enteados e menor sob guarda, solteiros, até 21 (vinte e um) anos de idade ou, se inválidos, enquanto durar a invalidez; 5) Os filhos e enteados, ou sob guarda, entre 21 (vinte e um) e 24 (vinte e quatro) anos de idade, dependentes economicamente do servidor e estudantes de curso regular reconhecido pelo Ministério da Educação; e 6) Os pensionistas de servidores de órgãos ou entidades do SIPEC.

149. Como incluir pais, mães, padrastos e madrastas como agregados para fins do benefício da saúde suplementar?

A inclusão deverá ser negociada pelo órgão diretamente com a operadora de plano de saúde. Os pais e padrastos, mães e madrastas, que sejam dependentes economicamente do servidor, poderão ser inscritos no plano de saúde contratado ou conveniado pelo órgão ou entidade na condição de agregados, desde que o valor do custeio seja assumido pelo próprio servidor, ou seja, sem o repasse do per capita, observados os

mesmos valores com ele conveniados ou contratados. (arts. 6º e 32 da Portaria Normativa SRH/MP nº 5/2010). <https://conlegis.planejamento.gov.br/conlegis/legislacao/indexSaudacao.htm>

150. Os profissionais contratados temporariamente têm direito ao custeio da assistência à saúde suplementar?

O pessoal contratado temporariamente não faz jus ao benefício, conforme disposto na Lei nº 8.112, de 1990 e na Lei nº 8.745, de 1993, que disciplinam o regime dos profissionais contratados temporariamente, razão pela qual foi feita a adequação da norma que regulamentou a matéria no âmbito dos órgãos e entidades do SIPEC. Todavia, a Portaria Normativa SRH nº 01/2007 previa o acesso à saúde suplementar aos contratados temporários, razão pela qual a assistência foi concedida a essa clientela. Dessa forma, os contratos e/ou convênios de plano de saúde já firmados e ainda vigentes devem ter validade e eficácia para os referidos profissionais até o término de sua vigência, assim como a eventual prorrogação de contrato celebrado sobre a égide daquela Portaria.

<https://conlegis.planejamento.gov.br/conlegis/legislacao/indexSaudacao.htm>

ADESÃO

151. ***O servidor que não aderir ao plano de assistência oferecido pelo órgão terá direito a ressarcimento de seu plano de saúde?***

Sim. O servidor poderá solicitar o ressarcimento do benefício da assistência à saúde suplementar, desde que o plano contratado pelo servidor esteja de acordo com o Termo de Referência Básico de Assistência à Saúde, anexo da referida Portaria (art. 26 da Portaria Normativa SRH/ MP nº 05/2010). <https://conlegis.planejamento.gov.br/conlegis/legislacao/indexSaudacao.htm>

152. ***O servidor que não aderir no primeiro momento à modalidade escolhida pela instituição poderá fazê-lo posteriormente?***

Sim. Poderá aderir a qualquer tempo, desde que cumpra os períodos de carência estabelecidos no contrato ou convênio firmado (itens 2.4 e 2.5 do Termo de Referência Básico da Portaria Normativa SRH/MP nº 5/2010). <https://conlegis.planejamento.gov.br/conlegis/legislacao/indexSaudacao.htm>

153. ***É possível aderir a um segundo plano de saúde se o servidor já for titular de um plano de saúde do órgão?***

Sim. Não há impedimento para que o servidor seja titular de dois ou mais planos de saúde, porém, ele perceberá o valor per capita referente a apenas um dos planos. O mesmo se aplicará para o servidor que possua um plano de saúde e um plano odontológico contratados separadamente. (Decreto nº 4.978/2004). <https://conlegis.planejamento.gov.br/conlegis/legislacao/indexSaudacao.htm>

CUSTEIO

154. ***Qual é a obrigação dos órgãos quanto ao cadastro de dependentes?***

Os órgãos deverão manter atualizado o cadastro dos dependentes no Siape, com grau de parentesco, data de nascimento e condição de dependência na opção >CDIADEPEND.

155. ***Qual é o valor do benefício de assistência à saúde do servidor?***

O valor do benefício é definido segundo faixa de remuneração do servidor e faixa etária de cada um dos beneficiários (servidor e dependentes), conforme estabelecido no anexo da Portaria Conjunta SRH/SOF/MP nº 1/2009, sendo o valor mínimo de R\$ 72,00 e o máximo de R\$ 129,00. O valor per capita será informado pelo próprio órgão. <https://conlegis.planejamento.gov.br/conlegis/legislacao/indexSaudacao.htm>

156. ***Se o órgão firmar um convênio com a operadora de plano de saúde, o benefício será repassado para o servidor ou para a operadora?***

O benefício será repassado diretamente para a operadora de plano de saúde, nos termos definidos no convênio ou contrato, sendo o valor expresso no contra-cheque.

157. ***O que se entende por assistência farmacêutica? Quem custeia a Assistência farmacêutica?***

Assistência farmacêutica é aquela realizada durante as internações hospitalares (conforme o art. 3º da Portaria Normativa SRH/MP nº 5/2010), custeada pelo Plano de Saúde Suplementar, desde que o servidor ou dependente se encontre internado. O ressarcimento de compra de medicamentos em farmácias e drogarias não possui amparo legal.

<https://conlegis.planejamento.gov.br/conlegis/legislacao/indexSaudacao.htm>

RESSARCIMENTO

158. ***Para fins de enquadramento na faixa etária devemos considerar o mês em que o servidor/dependente aniversaria ou o mês subsequente?***

Deverá ser observado o mês subsequente ao aniversário do servidor, com o objetivo de não prejudicar os servidores que porventura tenham data de nascimento no final do mês.

<https://conlegis.planejamento.gov.br/conlegis/legislacao/indexSaudacao.htm>

159. ***Quem tem direito ao ressarcimento do plano de saúde?***

Todos os servidores que não optarem pela modalidade escolhida pelo órgão: convênio, contrato ou prestação direta e que possuem Plano de saúde em conformidade com o Termo de Referência Básica anexo à Portaria Normativa SRH/MP nº 5/2010.

<https://conlegis.planejamento.gov.br/conlegis/legislacao/indexSaudacao.htm>

160. ***O servidor tem direito ao ressarcimento quando o contrato do plano de saúde for celebrado entre a operadora e associação de servidores, sendo o boleto emitido em nome do servidor associado?***

É devido o ressarcimento, conforme Ofício Circular SRH/MP nº 09, de 18 de novembro de 2009.

<https://conlegis.planejamento.gov.br/conlegis/legislacao/indexSaudacao.htm>

161. ***Caso o servidor apresente cópia do boleto fora do prazo de 05 dias úteis do mês subsequente, perde o direito ao recebimento do auxílio?***

Não. O servidor que apresentar o boleto fora do prazo receberá o auxílio na folha de pagamento do mês seguinte, conforme Portaria Normativa SRH nº 05/2010.
<https://conlegis.planejamento.gov.br/conlegis/legislacao/indexSaudacao.htm>

162. Se um servidor apresentar um boleto com valor inferior ao que teria direito, deve o órgão pagar o benefício integral?

Não. O órgão não pode efetuar pagamento de valor maior que o apresentado em boleto, mesmo que tenha direito a um valor maior.
<https://conlegis.planejamento.gov.br/conlegis/legislacao/indexSaudacao.htm>

163. Se o servidor tem um plano com valor menor do que o de direito no ressarcimento, ele pode melhorar o seu plano de saúde?

A decisão de ter um plano com valor a pagar menor ou maior que o per capita é uma decisão pessoal do servidor. <https://conlegis.planejamento.gov.br/conlegis/legislacao/indexSaudacao.htm>

164. Um servidor contratou plano de saúde apenas para os familiares, mas não é o titular do plano. Nesse caso tem direito ao ressarcimento referente aos familiares?

Não. Para fazer jus ao auxílio, o plano de assistência à saúde suplementar deve ser contratado diretamente pelo servidor e deverá atender, no mínimo, ao Termo de Referência Básico, anexo à Portaria Normativa SRH nº 05/2010. (art. 27) Segundo o artigo 35 dessa Portaria, o servidor ativo, inativo e o pensionista não inscrito em plano de assistência à saúde suplementar, nas condições previstas, não farão jus ao custeio de que trata o artigo 10.
<https://conlegis.planejamento.gov.br/conlegis/legislacao/indexSaudacao.htm>

165. A partir de quando deve ser pago o ressarcimento?

A partir do momento em que o servidor tenha requerido o benefício da saúde suplementar. Não há amparo para pagamento do ressarcimento para período anterior a solicitação do servidor.

166. O ressarcimento deve ser realizado por beneficiário ou pelo total da despesa com o plano de saúde do servidor?

O pagamento referente ao ressarcimento, que é um benefício de caráter indenizatório, deve se proceder por beneficiário, por cada dependente, e não pelo total gasto com o plano de saúde (art. 26 da Portaria Normativa SRH/MP nº 5/2010).
<https://conlegis.planejamento.gov.br/conlegis/legislacao/indexSaudacao.htm>

167. O servidor e seus dependentes devem estar inscritos no mesmo plano de saúde?

O servidor deve ser o titular do plano de saúde e só ele pode inscrever beneficiários na condição de dependentes. O servidor e seus dependentes devem compor o mesmo plano de saúde (art. 27, parágrafo



Ministério do Planejamento
 Secretaria de Gestão Pública

GOVERNO FEDERAL



e item 1.2.1 do Termo de Referência Básico da Portaria Normativa SRH/MP nº 5/2010)
<https://conlegis.planejamento.gov.br/conlegis/legislacao/indexSaudacao.htm>