



AGÊNCIA NACIONAL DE TRANSPORTES TERRESTRES

VOTO DG

RELATORIA: DG

TERMO: VOTO À DIRETORIA COLEGIADA

NÚMERO: 95/2022

OBJETO: Proposta de Resolução sobre a jornada de trabalho e o controle da frequência

ORIGEM: SUESP

PROCESSO (S): 50500.227244/2022-99

PROPOSIÇÃO PRG: PARECER N° [00329/2022](#)/PF-ANTT/PGF/AGU

ENCAMINHAMENTO: À VOTAÇÃO - DIRETORIA COLEGIADA

1. DAS PRELIMINARES

1.1. Trata-se de proposta de Resolução (14325993), apresentada pela Superintendência de Governança, Gestão Estratégica e de Pessoal - SUESP, visando consolidar e atualizar os assuntos relacionados à jornada de trabalho e frequência de servidores na ANTT.

2. DOS FATOS E DA ANÁLISE PROCESSUAL

2.1. Conforme disposto na Nota Técnica SEI n° 6946/2022/COLEP/GESPE/SUESP/DIR/ANTT (14038801), os assuntos relacionados à jornada de trabalho e à frequência de servidores na ANTT encontram-se atualmente previstos nas seguintes normas internas:

- a) Portaria n° 387, de 18 de dezembro de 2008: estabelece a jornada de trabalho para a realização de serviços de fiscalização das atividades contínuas da ANTT;
- b) Deliberação n° 270-A/11, de 14 de dezembro de 2011: disciplina o horário de funcionamento, a jornada de trabalho e os procedimentos para o acompanhamento e controle da frequência dos servidores em atividades de fiscalização, no âmbito da ANTT;
- c) NA/005-2011/SUDEG: dispõe sobre o horário de funcionamento, a jornada de trabalho e os procedimentos para o acompanhamento e controle da frequência dos servidores, no âmbito da Agência Nacional de Transportes Terrestres - ANTT, aprovada pela Deliberação n° 270, de 14 de dezembro de 2011;
- d) Portaria n° 557, de 29 de dezembro de 2017: dispõe sobre redução da jornada de trabalho de oito horas diárias e quarenta semanais para seis horas diárias e trinta horas semanais, com remuneração proporcional; e
- e) Portaria n° 463, de 6 de novembro de 2018, a qual estabeleceu o Programa Mais Horas na ANTT, e o artigo 4°, da Portaria n° 81, de 08 de março de 2018, que instituiu a ação "Mãe Servidora", no âmbito do Programa Pró-Equidade de Gênero na ANTT.

2.2. Observa-se que as normas citadas encontram-se esparsas, o que dificulta a localização e orientação das chefias sobre o assunto, bem como a área técnica identificou alguns dispositivos desatualizados com a legislação vigente.

2.3. Nesse sentido, a SUESP propõe a consolidação dos assuntos em uma única norma, além de proceder com a atualização dos dispositivos, tendo como base a Instrução Normativa n° 2, de 12 de setembro de 2018, da Secretaria de Gestão de Pessoas, vinculada ao então Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, cujo objetivo foi de "uniformizar e estabelecer critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec, relativos à jornada de trabalho, ao controle da compatibilidade de horários na acumulação remunerada de cargos, empregos e funções, à instituição do banco de horas e ao sobreaviso aplicáveis aos servidores públicos em exercício nos órgãos e entidades integrantes da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional."

2.4. Ademais, também foram consultadas as Resoluções do Ministério da Economia e do Ministério do Turismo relativas à jornada de trabalho e frequência de servidores.

2.5. Esclarece-se, a seguir, as principais modificações previstas na Minuta de Resolução apresentada, em relação às normas internas atualmente vigentes.

2.6. O horário para cumprimento da jornada de trabalho dos servidores da ANTT foi mantido de 7h às 20h. No entanto, foi acrescentado parágrafo prevendo que a contagem da jornada de trabalho somente ocorrerá a partir do início do horário de funcionamento da unidade da ANTT.

2.7. Os dispositivos relacionados ao registro e controle de frequência foram adequados, uma vez que tais registros já são realizados em sistema eletrônico, não havendo mais a possibilidade de serem registrados em folha de controle de frequência. Ademais, foram especificadas as responsabilidades das chefias imediatas e dos servidores quanto ao assunto.

2.8. Nessa seara, cabe ressaltar que a Gerência de Gestão Estratégica de Pessoas - GESPE tem enfrentado diversos problemas com o atual sistema de controle de frequência utilizado na ANTT e que a Instrução Normativa nº 2, de 12 de setembro de 2018, estabelece:

"Art. 23. No interesse da Administração, como ferramenta de gestão, os dirigentes máximos dos órgãos e entidades poderão adotar o banco de horas para execução de tarefas, projetos, programas, dentre outros, de relevância para o serviço público.

...

§ 3º Os órgãos e entidades que **desejarem implementar o banco de horas deverão utilizar o sistema de controle eletrônico diário de frequência - SISREF, disponibilizado pelo órgão central do SIPEC.**

§ 4º Os órgãos e entidades que já possuem sistemas próprios de controle eletrônico de frequência deverão integrar seus sistemas ao SISREF para a adoção do banco de horas."

2.9. Assim, tendo em vista que não é possível realizar a integração do atual sistema de controle de frequência da ANTT com o SISREF e para que não haja descontinuidade da utilização de banco de horas para os servidores da ANTT, esta Gerência está realizando os procedimentos para implementação do referido sistema na Agência. Portanto, na Minuta apresentada se prevê que, a partir da entrada em vigor da Resolução, a ANTT utilizará o sistema eletrônico de apuração de frequência disponibilizado pelo Órgão Central do SIPEC.

2.10. O "Banco de Horas" já havia sido instituído na ANTT, no entanto verificou-se a necessidade de prever as limitações impostas pela Instrução Normativa nº 2, de 12 de setembro de 2018, com relação à quantidade de horas armazenadas e sua utilização (Capítulo IV). Ainda quanto a esse assunto, a área técnica revogou a previsão de que a liquidação das horas remanescentes no Banco de Horas seria a cada seis meses, pois, de acordo a referida Instrução Normativa, o servidor deve compensar atrasos, ausências justificadas e saídas antecipadas, até o mês subsequente ao da ocorrência.

2.11. Todavia, com relação à utilização do saldo de horas positivas, ficou estabelecida a data limite para utilização total das horas excedentes à jornada diária em cada ano que, será 31 (trinta e um) de dezembro, devendo as chefias imediatas estabelecer escalas para sua utilização, considerando a ininterrupta prestação dos serviços (art. 18, § 1º).

2.12. Foram identificadas previsões de contabilização em dobro das horas trabalhadas aos finais de semana nas normas vigentes desta Autarquia, conforme dispositivos transcritos abaixo:

"NA/005-2011/SUDEG

6.3 Quando autorizadas, as horas de trabalho prestadas em sábados, domingos e/ou feriados integrarão o Banco de Horas em dobro para cada hora trabalhada.

Deliberação nº 270-A/11, de 14 de dezembro de 2011

Art. 7º Quando devidamente autorizado pelo titular da Unidade Organizacional, integrará o Banco de Horas o período que exceder a jornada de trabalho estabelecida, seja para realização de atividades de comandos ou para suprir demanda eventual de atividades iniciadas durante a jornada/escala, cuja descontinuidade venha causar prejuízos ao serviço, ficando autorizada a sua compensação, a critério do titular da respectiva Unidade Organizacional.

§ 1º Quando autorizadas pelo titular da Unidade Organizacional, as horas de trabalho prestadas em sábados, domingos, pontos facultativos e feriados que excederem a jornada de trabalho estabelecida, seja para realização de atividades de comandos ou para suprir demanda eventual de atividades iniciadas durante a jornada/escala, integrarão o Banco de Horas em dobro para cada hora excedente trabalhada."

2.13. Observa-se um descompasso dos termos estabelecidos na Deliberação e nos termos estabelecidos na Norma Administrativa. Depreende-se da leitura de ambas as normas que a Deliberação considera contabilização em dobro exclusivamente das horas que excederem a jornada. Todavia, a Norma Administrativa em tela faz a concessão irrestrita do quantitativo em dobro das horas trabalhadas em dias não úteis.

2.14. Entretanto, a área técnica não identificou lei ou qualquer norma no âmbito do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federa - SIPEC que ampare essa prática. Dessa forma, não procedeu a inclusão na nova proposta de Resolução desse dispositivo.

2.15. No que tange à dispensa de compensação da jornada de trabalho decorrentes das ausências para comparecimento do servidor, de seu dependente ou familiar às consultas médicas, odontológicas e realização de exames em estabelecimento de saúde, verificou-se a necessidade de prever as limitações impostas pela Instrução Normativa nº 2, de 12 de setembro de 2018.

2.16. Foi inserido artigo dispensando do controle de frequência os servidores que aderirem ao Programa de Gestão da ANTT, regulamentado por normativo específico, desde que cumpridos os termos da norma específica sobre o Programa de Gestão.

2.17. Para atendimento ao disposto no art. 15 da Instrução Normativa nº 2, de 12 de setembro de 2018, de que "compete aos Ministros de Estado e aos dirigentes máximos de autarquias e fundações autorizar e definir os serviços aos quais se aplicam o plantão, a escala e o regime de turnos alternados por revezamento", foi previsto no art. 25 que as atividades consideradas contínuas da ANTT serão definidas pelo Diretor-Geral. Conquanto, foi mantida a autorização para os titulares das Unidades Organizacionais indicarem as Unidades Administrativas para as atividades de que em regime de turnos alternados por revezamento de escala (art. 26).

2.18. Nesse aspecto, foi estabelecido que a publicação das Unidades Administrativas indicadas para o regime de turnos alternados por revezamento deverá ser realizada com no mínimo 1 (um) mês de antecedência.

2.19. Com relação ao "Capítulo VII - Da Jornada Reduzida com Remuneração Proporcional", a SUESP esclarece a retirada de algumas regras previstas na Portaria nº 557, de 29 de dezembro de 2017, uma vez que, ao longo da efetiva aplicação da norma, mostraram-se desnecessárias,

considerando a baixa adesão a esse tipo de jornada. Simplificando, dessa forma, a regulamentação na ANTT sobre o assunto.

2.20. No Capítulo IX, referente ao Período Noturno, foi incluído artigo estabelecendo que tal adicional só será pago aos servidores em regime de turnos alternados por revezamento e que não percebem remuneração por subsídio, considerando a vedação prevista no artigo 14, inciso X, da Lei nº 13.326, de 29 de julho de 2016, que alterou a remuneração dos ocupantes dos cargos que integram as carreiras das agências reguladora.

2.21. Conforme previsto no art. 41, sugere-se que sejam revogadas todas as normas que tratam de jornada de trabalho e frequência de servidores, para que tais assuntos fiquem consolidados na Resolução ora proposta e em eventuais portarias regulamentadoras do Diretor-Geral.

2.22. Especificamente quanto ao Programa Mais Horas, criado pela Portaria nº 463, de 6 de novembro de 2018, o qual concede até 3 (três) horas semanais como incentivo à prática de atividades físicas, não se encontrou previsão legal ou norma no âmbito do SIPEC que ampare tal benefício. Adicionalmente, mostra-se inviável a comprovação da efetiva utilização das horas concedidas para a realização de atividade física. Assim, sugere-se a revogação da referida Portaria.

2.23. Com relação ao art. 4º, da Portaria nº 81, de 08 de março de 2018, que instituiu a ação "Mãe Servidora", a qual prevê a concessão de 4 (quatro) horas em 1 (um) dia específico da jornada de trabalho semanal às mães servidoras com os filhos menores de 7 (sete) anos de idade, com o objetivo ampliar o tempo de interação das mães servidoras com os respectivos filhos, a área técnica não encontrou previsão legal ou norma no âmbito do SIPEC específica sobre tal ação.

2.24. No entanto, inicialmente, tendo em vista que o benefício está amparado pelo Programa Pró-Equidade de Gênero na ANTT, que encontra respaldo no [Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça](https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/politicas-para-mulheres/arquivo/assuntos/mulher-e-trabalho/programa-pro-equidade/6a-edicao/leia-mais) (<https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/politicas-para-mulheres/arquivo/assuntos/mulher-e-trabalho/programa-pro-equidade/6a-edicao/leia-mais>), no âmbito da Secretaria de Política para as Mulheres da Presidência da República, a área técnica sugeriu que a ação fosse mantida para as servidoras que se encontrem em atividade presencial, considerando os benefícios relacionados à qualidade de vida no trabalho e a possibilidade de controle objetivo das servidores participantes, de acordo com o cadastro de dependentes efetuado pelas servidoras. Conquanto, a área técnica entendeu pertinente a avaliação dos aspectos legais relativos à ação "Mãe Servidora" pela Procuradoria Federal junto à ANTT - PF-ANTT.

2.25. A SUESP destaca, ainda, que a Superintendência de Fiscalização de Serviços de Transporte Rodoviário de Cargas e Passageiros - SUFIS avaliou a Minuta de Resolução e teve suas considerações incorporadas na minuta ora apresentada.

2.26. Após consulta jurídica, a Procuradoria Federal junto à ANTT se manifestou, por meio do PARECER n.00329/2022/PF-ANTT/PGF/AGU 14322107), concluindo pela "possibilidade de edição do ato pretendido", devendo apenas ser observado os parágrafos 27 a 30, 34 a 36.

2.27. Em resposta aos citados itens, a SUESP, conforme Nota Técnica - ANTT 7470/2022/COLEP/GESPE/SUESP/DIR/ANTT (14326739) procedeu a análise destes:

- a) No item 27 do citado Parecer, a Procuradoria Federal sugeriu a inserção de dispositivo relativo ao intervalo para refeições, de modo a compatibilizar a redação com os ditames da IN nº 02/2018. Tal dispositivo foi acrescido, no entanto entendemos pertinente incluí-lo no capítulo II, art. 6º, parágrafo único.
- b) Foi adicionado o § 3º, no art. 16, em que se destaca a discricionariedade da Administração quando da permissão para realização de banco de horas, conforme sugerido no item 28.
- c) O ajuste indicado no item 29, quanto à redação do artigo 17, inciso I, também foi realizado.
- d) Com relação aos acréscimos de definições sugeridos no item 30, esclarecemos que esses já estavam previstos nos incisos VIII e IX do art. 2º.
- e) Quanto aos aspectos legais da ação "Mãe Servidora", estabelecida no âmbito do Programa Pró-Equidade de Gênero na ANTT - Portaria nº 81, de 08 de março de 2018, diante da manifestação da Procuradoria Federal, que destacou a *ausência de sustentáculo legal, no âmbito do serviço público federal, para promover a redução da jornada de trabalho prevista na ação "Mãe Servidora"*, em que pese o caráter opinativo do referido Parecer, entende-se temerária a manutenção do referido dispositivo, por infringir o princípio da legalidade, previsto no art. 37, caput, da Constituição Federal de 1988, o qual deve ser obedecido pela a administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

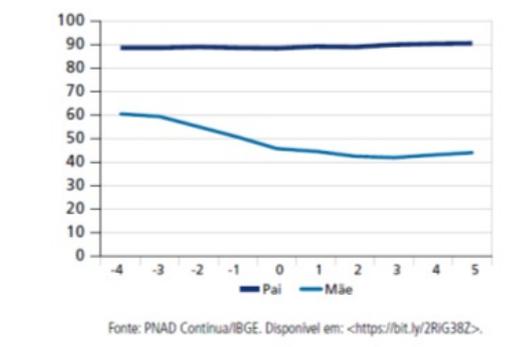
2.28. A despeito da proposição final apresentada pela SUESP, indicando a finalização do Programa "Mãe Servidora", as assessorias dos Diretores se reuniram e acreditaram se tratar de um retrocesso a finalização do programa instituído pela Portaria nº 81, de 08 de março de 2018.

2.29. Destaca-se que a ação "Mãe Servidora", consiste em uma ação inserida no Programa Pró-Equidade de Gênero instituído na Agência por meio da Portaria nº 81, de 2018. O Programa é estruturado em duas dimensões: 1º - eixo gestão de pessoas: Política de incentivos; Programas de saúde e segurança; Capacitação, treinamento e política de cargos; e 2º - eixo cultura organizacional: Mecanismos de combate às práticas de desigualdade e discriminações de gênero; Combate à ocorrência de assédios moral e sexual; Prática de capacitação na cadeia de relacionamentos da organização.

2.30. Um dos objetivos do programa é diminuir os impactos da dupla jornada de trabalho enfrentada pelas mulheres. De acordo com estatísticas sociais do IBGE, publicada no ano de 2020, as mulheres dedicavam, em média, 21,3 horas por semana com afazeres domésticos e cuidado de pessoas, especialmente crianças, quase o dobro do que os homens gastaram com as mesmas tarefas - 10,9 horas.

2.31. Essa dupla jornada enfrentada pelas mulheres que tem filhos impacta diretamente na sua atuação no mercado de trabalho. Um estudo elaborado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), com base nos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua), mostra que o percentual de pais que trabalham praticamente não se altera antes ou depois do nascimento dos filhos. Já o percentual de mães que trabalham diminui fortemente: parte de 60,2% de mulheres que trabalham, cai para 45,4% no trimestre de nascimento e atinge 41,6% três trimestres depois do nascimento da criança, conforme demonstrado no gráfico abaixo:

GRÁFICO 1 – Trabalho de pais e mães, por trimestre referenciado ao nascimento do(a) bebê.



2.32. Nesse contexto, a ação “Mãe servidora” está inserida no eixo de gestão de pessoas, do Programa Pró-Equidade de Gênero da ANTT, e busca ampliar o tempo de interação das mães servidoras com os respectivos filhos, potencializando o bem-estar da servidora e da família. Assim, a ação concede às mães servidoras a redução de 4 (quatro) horas na jornada de trabalho em um dia específico da semana, mediante acordo com a chefia imediata, conforme regras contidas no Art. 4º da Portaria 81/2018.

2.33. O Programa Pró-Equidade de Gênero é uma iniciativa do Governo Federal, coordenado pela Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos (MMFDH), atualizado em 23 de novembro de 2022, por meio da Portaria MMFDH nº 2.467. O Programa busca incentivar as empresas/instituições a executarem ações, no âmbito de pessoas e na cultura organizacional que promovam a igualdade de oportunidades e direitos entre mulheres e homens no mundo do trabalho.

2.34. O Guia Operacional da 7ª Edição do Programa Pró-Equidade, aprovado pela Portaria MMFDH nº 2.467/2022, estabelece que as empresas/instituições que aderirem ao Programa devem considerar, na elaboração de suas ações, os seguintes eixos:

"EIXO DE GESTÃO DE PESSOAS:

- Recrutamento e Seleção
- Capacitação e Treinamento
- Ascensão Funcional e Plano de Cargos e Carreira - Salário e Remuneração
- Políticas de Benefícios
- Programas de Saúde e Segurança

EIXO DE CULTURA ORGANIZACIONAL:

- Desenvolvimento de Mecanismos de combate às práticas de desigualdade, discriminações entre mulheres e homens e à ocorrência de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho.
- Assunção pública do compromisso da empresa/instituição com a igualdade de oportunidades e direitos entre mulheres e homens, com suas particularidades no mundo do trabalho.
- Conscientização e incentivo à formação de rede de relacionamento que promovam a igualdade de oportunidade e direitos.
- Promoção do respeito às diferenças étnico-raciais por meio da disseminação do conhecimento e valorização social da história e cultura afrodescendente e de povos e comunidades tradicionais."

2.35. Em linha com as ações voltadas a pró-equidade de Gênero, recentemente foi editada a Lei 14.457, de 21 de setembro de 2022, que institui o Programa Emprega+ Mulheres e Jovens, que tem por objetivo promover a inserção e a manutenção das mulheres no mercado de trabalho, por meio do estímulo à aprendizagem profissional e de medidas de apoio aos cuidados dos filhos pequenos, a chamada parentalidade na primeira infância.

2.36. A referida lei cria o programa e altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instituindo a flexibilização da jornada de trabalho para mães e pais que tenham filhos com até seis anos ou com deficiência, os quais podem ser beneficiados com prioridade para regime de tempo parcial, antecipação de férias e concessão de horários flexíveis de entrada e saída, mediante acordo com a empresa em que trabalha.

2.37. Diante do exposto, em que pese a Procuradoria Federal Junto à ANTT (PF-ANTT) tenha afirmado que tal ação padece de sustentáculo legal, verifica-se que ação “Mãe Servidora” está apoiado no Programa instituído pelo Governo Federal, Pró-Equidade de Gênero, e em linha com as novas regras e tendências das relações trabalhistas no mercado privado.

2.38. Ademais, destaca-se a proteção conferida pela Constituição Federal de 1988, que

proclama importantes direitos em seu artigo 6º, entre eles a proteção à maternidade, que é a ratio para inúmeros outros direitos sociais instrumentais. Assim, ressalta-se o caráter programático da regra inscrita no art. 227 da Carta Política, que tem por destinatários todos os entes políticos que compõem, no plano institucional, a organização federativa do Estado brasileiro, in verbis:

"Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão. [\(Redação dada Pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010\)](#) "

2.39. Como pode ser entendido, normas programáticas são aquelas mediante as quais um programa de ação é adotado pelo Estado e cometido aos seus órgãos legislativos, de direção política e administrativa, precisamente como programa que obrigatoriamente lhes incumbe realizar nos modos e formas da respectiva atividade. É preciso assinalar, neste ponto, por relevante, que a proteção aos direitos da criança e do adolescente (CF, art. 227, caput) – qualifica-se como um dos direitos sociais mais expressivos, subsumindo-se à noção dos direitos de segunda geração, cujo adimplemento impõe ao poder público a satisfação de um dever de prestação positiva, consistente num facere.

2.40. Fica evidente o encargo de tornar tais direitos efetivos, de modo a bem assegurar a convivência familiar, o que se pode fazer, também, proporcionado maior tempo de convivência entre a mãe e a criança.

2.41. Não é novidade, no âmbito público, a realização de programas com o intuito de proteger a maternidade por meio da redução da jornada de trabalho da servidora.

2.42. A Convenção nº 103, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada no Brasil mediante o Decreto nº 58.820, de 14 de julho de 1966, posteriormente consolidado pelo Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019, estabelece o seguinte, em seu art. 5º:

1. Se a mulher amamentar seu filho, será autorizada a interromper seu trabalho com esta finalidade durante um ou vários períodos cuja duração será fixada pela legislação nacional.
2. As interrupções do trabalho para fins de aleitamento, devem ser computadas na duração do trabalho e remuneradas como tais nos casos em que a questão seja regulamentada pela legislação nacional ou de acordo com estes, nos casos em que a questão seja regulamentada por convenções coletivas, as condições serão estipuladas de acordo com a convenção coletiva pertinente.

2.43. A Organização Mundial da Saúde (OMS), inclusive, reconhece o período de 6 (seis) meses como o mínimo para que a criança receba as propriedades imunológicas essenciais à proteção contra doenças e recomenda que se mantenha a amamentação complementar até os 2 (dois) anos de idade.

2.44. Nesse sentido, o Tribunal de Contas da União – TCU e o Tribunal Superior do Trabalho – TST instituíram normativos que possuem o condão de dar efetividade à proteção da maternidade. No exemplo do TCU, também com o intuito de valorizar os servidores, ao investir no ser humano, para atingir alto nível de satisfação com o ambiente organizacional, e considerando o avanço na proteção legal do trabalho da mulher e o aumento de sua participação no que tange ao provimento de emprego na sociedade moderna e, ainda, a necessidade de compatibilizar exigências cotidianas de elevado desempenho no ambiente funcional com atividades inerentes à maternidade, foi aprovado o Programa de Assistência à Mãe Nutriz (Pro Mater), mediante a Portaria-TCU nº 307, de 25 de outubro de 2018. Conforme o seu art. 5º, fica autorizada a redução da jornada de trabalho da mãe servidora, senão vejamos:

"Art. 5º Para o cumprimento dos objetivos estabelecidos no inciso I do art. 3º desta Portaria, fica instituída a jornada de trabalho de seis horas diárias para a servidora, inclusive para as detentoras de função de confiança, até o último dia do mês em que o bebê completar quinze meses de idade.

§ 1º A redução de jornada referida no caput deverá ser solicitada pelas servidoras interessadas.

§ 2º As servidoras ocupantes de função de confiança poderão optar por solicitar ou não a redução de jornada prevista no caput.

§ 3º Nos casos em que não for solicitada a redução de jornada, as servidoras ocupantes de função de confiança poderão utilizar o berçário por período superior ao turno de seis horas.

§ 4º A servidora ocupante de função de confiança que não tiver feito a opção pela redução de jornada fica responsável pela comunicação ao berçário quando da destituição de função, passando a utilizar o berçário em turno de seis horas, nos termos do § 2º do art. 11 desta Portaria.

"

2.45. Verifica-se, pelo que foi exposto, que no âmbito das prerrogativas internas da ANTT, no sentido de sua própria organização e funcionamento, com o propósito da proteção, é possível manter programa que reduza a jornada de trabalho das mães servidoras. Para evitar retrocesso, mostra-se adequado abster da prática de ato contrário ao "programa de ação" ditado pela Portaria nº 81, de 08 de março de 2018.

2.46. Por fim, destaca-se, ainda, que o Programa Pró-Equidade de Gênero da ANTT é pioneiro na administração pública, sendo uma ação que habilita a Agência a pleitear o Selo Pró-Equidade, que oferece às empresas/instituições a possibilidade de obter reconhecimento público, pela adoção de práticas de igualdade, considerando que a isonomia entre mulheres e homens constitui um pilar fundamental da gestão organizacional e do êxito institucional.

2.47. Diante do exposto, não se observa óbices à manutenção da ação "Mãe Servidora", nos termos propostos pela unidade técnica, no item 3.23. da Nota Técnica SEI Nº 6946/2022/COLEP/GESPE/SUESP/DIR/ANTT (SEI 1403801) e nem ao prosseguimento da proposta de

Resolução apresentada pela SUESP, conforme Relatório à Diretoria SEI nº 629/2022 (14330256), visando consolidar e atualizar os assuntos relacionados à jornada de trabalho e frequência de servidores na ANTT.

4. DA PROPOSIÇÃO FINAL

Posto isto, com base nas análises técnica e jurídica contidas nos autos, **VOTO** pela aprovação da proposta de Resolução apresentada pela Superintendência de Governança, Gestão Estratégica e de Pessoal, nos termos da Minuta de Resolução DG (14485588).

Brasília, 25 de novembro de 2022.

À **Secretaria Geral**, para prosseguimento.

RAFAEL VITALE
DIRETOR



Documento assinado eletronicamente por **RAFAEL VITALE RODRIGUES, Diretor Geral**, em 12/12/2022, às 16:54, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.antt.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **14485574** e o código CRC **FE0ADB89**.

Referência: Processo nº 50500.227244/2022-99

SEI nº 14485574

St. de Clubes Esportivos Sul Trecho 3 Lote 10 - Telefone Sede: 61 3410-1000 Ouvidoria ANTT: 166

CEP 70200-003 Brasília/DF - www.antt.gov.br