



TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 3ª REGIÃO
Av. Paulista, 1842 - Bairro Bela Vista - CEP 01310-936 - - www.trf3.jus.br

DESPACHO Nº 5798773/2020 - PRESI/DIRG/SEGE/DAJU

Processo SEI nº 0010713-70.2020.4.03.8000

Documento nº 5798773

Excelentíssimo Senhor Desembargador Federal Presidente,

Nos presentes autos, a Secretaria de Gestão de Pessoas identifica a necessidade de que sejam esclarecidos os parâmetros aplicáveis à compensação da jornada não trabalhada pelos servidores que, diante da impossibilidade regulamentar de realizar suas atividades laborais presencialmente, não laboraram em regime remoto durante o período e pelos motivos delineados nas Portarias Conjuntas PRESI/CORE nº 1/2020 e seguintes, editadas com o propósito de estabelecer medidas excepcionais de enfrentamento à pandemia do vírus Covid 19 no âmbito desta 3ª Região.

O cerne da questão, em suma, é o estabelecimento de modo e prazo razoável para que esses servidores efetuem a compensação da jornada devedora acumulada ao longo do período total do isolamento social, tendo em vista, por um lado, o disposto no art. 44 da Lei nº 8.112/1990 e, por outro, "*os limites legais impostos para a realização de serviço extraordinário*".

Além disso, leva-se em conta o balizamento constitucional da questão, contido nos incisos XIII e XV do art. 7º da Constituição Federal, combinados com o art. 39, § 2º, da mesma Carta, que estabelecem como direito do servidor público a "*duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários*" e o "*repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos*".

Postos os dispositivos vigentes, aquela Secretaria propõe a adoção, *in casu*, das diretrizes outrora estabelecidas pelo Conselho de Administração deste Tribunal no bojo do PA nº 2010.02.0042 e pelo Conselho da Justiça Federal da 3ª Região nos autos do PA nº 2010.03.0145, consolidadas ao longo dos anos pela pertinência no tratamento das ausências decorrentes de participação em movimentos grevistas e com plena atualidade.

Lembra que, a partir da observância dos princípios da legalidade, da indisponibilidade e, principalmente, da eficiência, determinou-se a esperada compensação do serviço público afetado pela paralisação laboral, seja por meio da efetiva reposição das horas não trabalhadas, seja pela normalização do serviço acumulado durante a paralisação (cumprimento das metas), preservando-se o repouso semanal preferencial aos domingos e os feriados - ainda que permitida a realização dessa compensação nos fins de semana e feriados, com o cômputo em dobro das horas trabalhadas -, observado o disposto no artigo 371 do Regimento Interno desta Corte quanto aos servidores lotados em Gabinetes, incumbindo às respectivas chefias o controle de implementação da medida e a comunicação à área de Gestão de Pessoas.

Ressalta, outrossim, que, de acordo com os parâmetros estabelecidos, a responsabilidade de gerenciar a sobrecarga na demanda laboral originada da paralisação dos subordinados incumbe aos próprios respectivos superiores hierárquicos, a quem também compete definir os critérios aplicáveis, observadas a necessidade e a conveniência do interesse público, bem como a preservação da saúde desses servidores, respeitando-se para a compensação os limites de sobrejornada definidos pelo art. 74 da Lei nº 8.112/1990 e pelo art. 45, § 3º, da Resolução/CJF nº 04/2008 (duas horas diárias nos dias úteis, 44 mensais e 134 anuais).

A propósito do reflexo sobre o atraso do trabalho nas unidades, aquela Secretaria presume que tenha sido menos significativo que nas ocasiões anteriores, de greve, posto que a não realização do trabalho remoto extraordinário aqui tratado afetou parcela menor dos servidores, motivo pelo qual entende que, na circunstância atual, a compensação sob a forma de resolução do trabalho represado ("por meta" ou "por tarefa") deve ser medida excepcional, a ser previamente autorizada, de modo casuístico, pela Alta Administração apenas nas hipóteses em que o gestor justifique, comprovadamente, o serviço acumulado e o respectivo plano de trabalho, bem como a impossibilidade de o seu subordinado executar integralmente a compensação "hora a hora" e/ou com a utilização de saldo de horas que eventualmente venha a ter.

Nas atuais circunstâncias, em que a adoção de medidas de enfrentamento à pandemia provocada pelo vírus Covid-19 afastaram os servidores do trabalho presencial, de um modo geral, a partir de 20/03/2020 (entrada em vigor da Portaria Conjunta PRES-CORE nº 03/2020), porém considerando-se que, na pior das hipóteses, a retomada ampla e irrestrita desse trabalho ocorra somente no próximo exercício, a Secretaria de Gestão de Pessoas considera que, ainda assim, mesmo para o servidor que não tenha nenhuma hora creditada em banco de horas nem participado de qualquer ação oficial de capacitação, será viável efetuar a compensação "hora a hora", respeitando-se os limites legais de jornada de trabalho acima transcritos, até o final do exercício de 2025.

Anota, nesse aspecto, que, de fato, as próprias áreas são obrigadas a controlar a assiduidade dos seus respectivos servidores - seja, anteriormente, por meio dos lançamentos feitos por estes nos livros de ponto de cada setor, seja agora pelo sistema de controle eletrônico de jornada de trabalho (ponto eletrônico), instituído pela Resolução /PRES nº 326/2020 que, de toda sorte, "não dispensa o atesto mensal da frequência do setor" (art. 1º, parágrafo único), bem como assevera ser "responsabilidade do gestor da unidade organizar os horários dos servidores sob sua coordenação, de forma a atender o interesse da Administração e garantir a continuidade da prestação de serviços" (art. 3º) e que a "compensação das horas devidas será estabelecida pelo gestor da unidade" (art. 8º, § 2º).

Com efeito, as áreas já procedem à regular transmissão dessas informações à SEGE, por meio do relatório mensal de frequência, para fins de lançamento em controle informatizado e geração de folha de pagamento, de modo que a adoção do relatório de frequência mensal como o meio para cumprimento, pelas chefias, da obrigação de exigir e controlar que seus subordinados compensem as horas não trabalhadas, decorre, pois, da racionalização de procedimentos, permitindo economia de materiais e evitando onerar as próprias áreas com o acréscimo de relatórios ou ofícios.

No mais, a mesma Secretaria consigna que, nos autos do PA nº 13120/10 – SEGE, promoveram-se estudos sobre meios adicionais para compensação de dias de participação em movimento grevista, especificamente acerca da possibilidade de utilização de crédito de horas, concluindo-se, naquela ocasião, que, caso a chefia imediata optasse pela compensação hora a hora dos dias não trabalhados, seria autorizado o uso do saldo de horas decorrente de trabalho extraordinário neste Tribunal, inclusive em plantão e recesso judiciário, e ainda o uso de saldo de dias de serviço prestado na Justiça Eleitoral, vedada a utilização de dias de férias ou de licenças (à gestante, paternidade, à adotante etc.). Na mesma linha, cita que, no bojo do Processo SEI nº [0013389-88.2020.4.03.8000](#) (Despacho [5705781](#)), a Presidência desta Corte aprovou o cômputo de carga horária destinada à capacitação em ações promovidas por este Tribunal na modalidade EAD como horas trabalhadas, de modo que estas também podem ser descontadas de eventual saldo a compensar, até o limite de 1 (uma) hora por dia.

Ante o exposto, opino pela aplicação, por analogia, dos critérios outrora definidos pelos Conselhos de Administração e de Justiça desta 3ª Região para a compensação da jornada não trabalhada durante o período de enfrentamento à pandemia da Covid 19, orientando-se as chefias dos setores desta Corte a:

1) estabelecer, para cada subordinado com horas devedoras, um plano de compensação dessas horas, com início após o retorno integral das atividades presenciais, de modo que perdure, no máximo, até o final do exercício de 2025 - considerando, pois, o interesse público, sem deixar de observar, contudo, os limites legais diário, mensal e anual de sobrejornada -, inclusive, se for o caso, com a utilização de crédito de horas de que disponha, comunicando esse plano à Secretaria de Gestão de Pessoas, sob pena de ressarcimento aos cofres públicos da remuneração referente ao quantitativo de horas apurado, ressaltando-se, outrossim, que a compensação sob a forma de resolução do trabalho represado ("por meta" ou "por tarefa") é medida excepcional, a ser previamente autorizada, de modo casuístico, pela Presidência, apenas nas hipóteses em que o gestor justifique, comprovadamente, o serviço acumulado e o

respectivo plano de trabalho, bem como a impossibilidade de o seu subordinado executar integralmente a compensação "hora a hora" e/ou com a utilização de saldo de horas; e

2) comunicar à Secretaria de Gestão de Pessoas, ao final da devida compensação, o cumprimento do plano previamente estabelecido, conforme acima.

Opino, ademais, pelo encaminhamento deste feito às Seções Judiciárias dos Estados de São Paulo e de Mato Grosso do Sul, para conhecimento, com vistas à padronização de procedimentos.

À consideração superior.



Documento assinado eletronicamente por **Andrea Dias Gomes de Kerbrie, Diretora-Geral, em exercício**, em 07/07/2020, às 12:51, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site http://sei.trf3.jus.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0 informando o código verificador **5798773** e o código CRC **CF3F9F1C**.

0010713-70.2020.4.03.8000

5798773v45

Criado por [jcury](#), versão 45 por [jzanatta](#) em 07/07/2020 12:45:56.