



ESTADO DE GOIÁS
PROCURADORIA-GERAL DO ESTADO
GABINETE

PROCESSO: 201900010024782

INTERESSADO: SUPERINTENDÊNCIA DE VIGILÂNCIA EM SAÚDE

ASSUNTO: CONSULTA

DESPACHO Nº 1447/2019 - GAB

EMENTA. 1. O ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA ENTRE A ADMINISTRAÇÃO E O EMPREGADO PÚBLICO PRESCINDE DE AUTORIZAÇÃO EM LEI ESPECÍFICA, DESDE QUE NÃO GERE REPERCUSSÃO AO ERÁRIO. 2. É POSSÍVEL FLEXIBILIZAR OS HORÁRIOS DE INÍCIO E TÉRMINO DA JORNADA, DESDE QUE PRESERVADO O TURNO CONTRATADO. 3. O REGISTRO DA JORNADA DO EMPREGADO PÚBLICO DEVERÁ SER EFETUADO DE MANEIRA DETALHADA E EXPRESSA, COM REPRODUÇÃO FIDELÍGNA DOS FATOS OCORRIDOS.

1. Estes autos foram inaugurados a partir do **Memorando nº 9/2019-SUVISA-CGAJVS (7955716)**, por meio do qual a Superintendência de Vigilância em Saúde - SUVISA, através de sua Coordenação Geral de Assuntos Jurídicos de Vigilância em Saúde, solicita orientação jurídica à Procuradoria Setorial da Secretaria de Estado da Saúde - SES, apresentando, em síntese, os seguintes argumentos: i) alguns profissionais lotados na SUVISA, inclusive os cedidos pela Indústria Química do Estado de Goiás S/A - IQUEGO, possuem vínculo celetista e foram designados para exercer a função de fiscal de vigilância sanitária; ii) a atividade de fiscalização exige uma flexibilidade quanto aos horários de início e término da jornada, bem como em relação à quantidade de horas trabalhadas, pois além das peculiaridades da atividade, às vezes é necessária a realização de viagens, com partida e chegada fora do horário regular da unidade; iii) a flexibilização da jornada mediante compensação torna-se, portanto, necessária; iv) segundo o **Despacho “AG” nº 004207/2017**, a compensação de jornada do celetista necessita de prévia autorização legislativa, o que inexistente atualmente; v) quando a atividade de fiscalização exige que o empregado pernoite em outro Município, a jornada e os intervalos são anotados em Relatórios de Viagem; e, vi) ao empregado celetista não é atribuída a gratificação de produtividade prevista na Lei Estadual nº 18.464/2014. À vista de tais argumentos, indaga: *A compensação de jornada em relação*

aos celetistas é possível? Quanto ao registro da jornada, a legislação trabalhista está sendo cumprida? O empregador pode flexibilizar o horário de início da jornada?

2. A Procuradoria Setorial, por meio do **Despacho nº 616/2019 ADSET** (8191162), remeteu os autos à Procuradoria-Geral do Estado, com a sugestão de revisão do entendimento exarado no **Despacho "AG" nº 004207/2017**, no tocante à necessidade de prévia autorização legislativa para que os empregados públicos possam realizar compensação de jornada no âmbito da Administração, requerendo também a remessa dos autos à Procuradoria Trabalhista, para manifestação quanto aos demais questionamentos.

3. A Procuradoria Trabalhista manifestou-se através do **Parecer PROT nº 89/2019** (8676948), **aprovado pelo Despacho nº 172/2019 PROT** (8739259), deles constando o seguinte resumo: i) a Lei Estadual nº 19.019/2015 e seu regulamento, o Decreto Estadual nº 8.465/2015, que dispõem sobre o controle de frequência do servidor no âmbito da administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo, não se aplicam aos empregados públicos, consoante orientado no **Despacho "AG" nº 003677/2016**; ii) o **Despacho nº 646/2019 GAB** (7111184) superou o entendimento inserto nos itens 3 a 7 do **Despacho "AG" nº 004207/2017**, restando assim desnecessária a autorização legal prévia para o estabelecimento de acordo de compensação de jornada entre o empregado público e a Administração, desde que o acordo seja escrito, individual ou coletivo, sem repercussão financeira para o erário, observe os intervalos legais e seja submetido a rigorosa fiscalização pelo empregador; iii) é viável o registro da jornada mediante "Relatório de Viagem", desde que fique anotado o horário de trabalho efetivamente cumprido pelo empregado, inclusive as horas de deslocamento em viagens, sendo possível a flexibilidade de horários de entrada e saída, observando-se o quantitativo de horas que integram a jornada regular do empregado; iv) o descumprimento da jornada pactuada mediante acordo de compensação deverá ser apurado, e sendo constatada desídia por parte do empregado, poderá ocorrer a rescisão do contrato de trabalho por justa causa; e, v) a gratificação de produtividade fiscal prevista no art. 22 da Lei Estadual nº 18.464/2014 não pode ser atribuída aos empregados celetistas, uma vez que a benesse é de concessão exclusiva aos servidores estatutários.

4. É o que cumpria relatar. Segue a orientação.

5. O **Despacho "AG" 004207/2017**, do qual constava, em seus itens 3 a 7, ser necessária autorização prévia e específica na Lei de Diretrizes Orçamentárias para que a Administração pudesse entabular acordo de compensação de jornada com empregados públicos, foi superado pelo **Despacho nº 646/2019 GAB** (7111184), consoante se constata nas seguintes passagens:

*"4. A Lei Estadual nº 19.019, de 25 de setembro de 2015, e o Decreto Estadual nº 8.465, de 05 de outubro de 2015, dispõem sobre o controle de frequência do servidor no âmbito da administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo, onde se nota que são normas administrativas que instituem o sistema de ponto eletrônico e de banco de horas dirigidas **exclusivamente** aos servidores públicos estatutários.*

5. Contudo, nada impede, ao contrário recomenda-se, que o sistema de controle eletrônico de ponto (segundo as diretrizes da Portaria nº 1510/2009 MTE, ou normativa atualmente vigente) e o sistema de banco de horas, sejam igualmente instituídos em favor dos empregados públicos, observado o disposto no art. 59, §§ 2º, 3º, 5º e 6º, art. 71, art. 74, § 2º e art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT e art. 6º da Lei Federal nº 605, de 5 de janeiro de 1949, bem como a Súmula nº

85 do C. TST, in verbis:

(...)

6. Dessa forma, essa Autarquia poderá instituir a **flexibilização de horário (horários de entrada e saída diversos, mas com respeito à duração da jornada diária) e o regime de compensação de horas ("banco de horas")**, sem repercussão econômica, sendo que neste último caso a instrumentalização se dará mediante acordo individual de trabalho (regime de compensação mensal) e desde que não haja vedação em norma coletiva, ou ainda, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (regime de compensação anual), **no qual se observe a legislação trabalhista e a jurisprudência mencionada no item anterior**. A questão relativa ao reiterado descumprimento de horários, deve ser apurada em inquérito (para os que possuem estabilidade decenal e não sejam optantes do FGTS) ou processo administrativo (para os demais) e, se comprovada a desídia (CLT, art. 482, "e"), constituirá motivo para rescisão por justa causa.

7. Ante o exposto e com os acréscimos retro, aprovo o Parecer PROT nº 39/2019 (7054406), ao tempo em que considero superado o entendimento versado nos itens 3 a 7 do Despacho "AG" 004207/2017."

6. Portanto, não se faz necessária autorização prévia e específica na Lei de Diretrizes Orçamentárias para que a Administração Pública possa firmar acordo (individual ou coletivo de trabalho) visando a compensação de jornada dos empregados públicos de seu próprio quadro ou cedidos, desde que tais ajustes não impliquem em repercussão financeira a ser suportada pelo erário estadual.

7. O acordo de compensação de jornada poderá ser mensal, semestral ou anual; em quaisquer destes casos, as horas que excederem a jornada contratada deverão ser compensadas mediante a correspondente diminuição em outro dia, sendo imprescindível que esta compensação ocorra dentro do período expressamente acordado (mês, semestre ou ano), sob pena das horas excedentes não compensadas serem pagas como extras. Importante ressaltar que a jornada não poderá ultrapassar o limite máximo de 10 (dez) horas diárias, sendo esta uma medida de saúde e segurança – art. 59[1], § 2º, da CLT. Quando a jornada exceder de 6 (seis) horas diárias será obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder 2 (duas) horas; não excedendo de 6 (seis) horas a jornada será obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 horas – art. 71, *caput* § 1º da CLT[2]. Observa-se, ademais, que os acordos de compensação não poderão ser firmados com efeito retroativo.

8. No tocante à instrumentalização dos acordos, recomenda-se optar, sempre, pela forma escrita, na medida em que os ajustes firmados no âmbito da Administração Pública pautam-se pela formalidade, obtendo-se com isso melhores condições para comprovação e registro dos atos. No caso da **compensação anual**, constituindo o que se denomina "banco de horas", o ajuste deve decorrer, necessariamente, de *acordo ou negociação coletiva* – art. 59¹, § 2º da CLT e Súmula 85[3], item V, do TST. Os acordos para **compensação mensal e semestral** poderão ser firmados **individualmente, desde que não haja norma coletiva dispendo em contrário** – art. 59¹, §§ 5º e 6º da CLT e Súmula 85³, itens I e II, do TST. Em relação aos empregados cedidos, recomenda-se que o cedente consinta expressamente no instrumento do acordo – na qualidade de interveniente-anuente –, resguardando o cessionário de possíveis alegações de vício de consentimento. Também é recomendável que os acordos sejam elaborados, firmados e arquivados com a participação direta da Gerência de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (setor de pessoal da SES), pois servirão como meio de prova em eventuais questionamentos administrativos e/ou judiciais.

9. Quanto ao registro da jornada para fins de compensação deverão ser expressamente anotados em instrumento específico: os horários de início e término da jornada, devendo o período de deslocamento em viagem ser considerado como de efetivo labor; os horários de início e término do intervalo intrajornada, observando-se o disposto no art. 71 da CLT; e, quaisquer intercorrências que venham a interferir no cômputo da jornada. Enfim, importa que fiquem inequivocamente registradas as horas efetivamente laboradas pelo empregado, de modo a poder ser efetuada a futura compensação, conforme acordado. Impossível aferir, no momento, se os atuais registros ("Relatório de Viagem") estão de acordo com a legislação trabalhista, uma vez que não foram carreados aos autos.

10. Consta, outrossim, a indagação acerca das consequências jurídicas decorrentes da flexibilização do horário de início da jornada, quando o empregado precisa se ativar mais cedo em decorrência de viagens. Pois bem. A doutrina e a jurisprudência tendem a inserir a possibilidade de flexibilização do horário de trabalho (início e término da jornada) no *jus variandi* do empregador, desde que mantido o turno (diurno ou noturno) contratado. Entende-se por *jus variandi* a prerrogativa concedida ao empregador, com fundamento no poder diretivo e organizacional - art. 2º, *caput*, da CLT [4], de realizar modificações e variações na prestação de serviços, conforme as circunstâncias venham a exigir. Apesar disso, é recomendável inserir no **acordo de compensação de jornada**, assim como na **Portaria de designação para o exercício de atividade de fiscalização**, que o empregado concorda em flexibilizar os horários de início e término da jornada, tendo em vista a necessidade de deslocamento para localidades distantes e a natureza peculiar da atividade fiscalizatória, restando preservado o turno contratado.

11. Ante ao exposto, oriento e recomendo o seguinte: i) não é necessário que a Lei de Diretrizes Orçamentárias disponha prévia e especificamente acerca da realização de acordo de compensação de jornada a ser firmado entre a Administração e empregados públicos, próprios ou cedidos, desde que o ajuste não gere repercussões de ordem financeira, restando já superado o entendimento versado nos itens 3 a 7 do **Despacho "AG" 004207/2017**, por força do **Despacho nº 646/2019 GAB** (7111184); ii) os acordos de compensação de jornada devem, sempre, ser firmados por escrito; iii) os acordos de compensação mensal e semestral podem ser firmados individualmente entre a Administração e o empregado público, desde que não haja norma coletiva dispendo em contrário; iv) o acordo de compensação anual deve, necessariamente, ser firmado mediante acordo ou convenção coletiva; v) o cedente deverá aquiescer expressamente com o acordo de compensação, na qualidade de interveniente-anuente; vi) os acordos devem ser firmados e arquivados com a participação da Gerência de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (setor de pessoal da SES); vii) os acordos não poderão ter efeito retroativo; viii) o registro da jornada, para fins de compensação, deve ser individual, específico, detalhado e expresso, registrando de maneira fidedigna os fatos ocorridos; ix) a jornada não poderá ultrapassar o limite máximo de 10 (dez) horas diárias; x) os intervalos legais devem ser observados; e, xi) é possível flexibilizar os horários de início e término da jornada, desde que preservado o turno contratado, o que deverá constar expressamente da Portaria de designação e do acordo de compensação.

12. Retornem-se os autos à **Secretaria de Estado da Saúde, via Procuradoria Setorial**, para os devidos fins. Antes, porém, dê-se ciência da presente orientação à **Chefia da Procuradoria Trabalhista**, para replicar o entendimento entre os Procuradores do Estado lotados na Especializada, bem como à **Chefia do CEJUR**, esta última para o fim declinado no art. 6º, § 2º, da Portaria nº 127/2018 GAB.

Juliana Pereira Diniz Prudente

Procuradora-Geral do Estado

[1] "Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

(...)

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

(...)

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses

§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.

[2] "Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.'

[3] "Súmula 85 do TST – Compensação de Jornada

I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. (ex-Súmula nº 85 - primeira parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

II. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário. (ex-OJ nº 182 da SBDI-I - inserida em 08.11.2000)

(...)

V. As disposições contidas nesta súmula não se aplicam ao regime compensatório na modalidade "banco de horas", que somente pode ser instituído por negociação coletiva."

[4] "Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço."

GABINETE DA PROCURADORA-GERAL DO ESTADO



Documento assinado eletronicamente por **JULIANA PEREIRA DINIZ PRUDENTE**, Procurador (a) Geral do Estado, em 17/09/2019, às 11:29, conforme art. 2º, § 2º, III, "b", da Lei 17.039/2010 e art. 3ºB, I, do Decreto nº 8.808/2016.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site http://sei.go.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=1 informando o código verificador **9071230** e o código CRC **92B392A6**.

ASSESSORIA DE GABINETE

RUA 2 293 Qd.D-02 Lt.20 - Bairro SETOR OESTE - CEP 74110-130 - GOIANIA - GO - ESQ.

COM A AVENIDA REPÚBLICA DO LÍBANO, ED. REPUBLICA TOWER



Referência: Processo nº 201900010024782



SEI 9071230