

Procuradoria
Geral do
Estado



ESTADO DE GOIÁS
PROCURADORIA-GERAL DO ESTADO
GABINETE

PROCESSO: 202000028000329

INTERESSADO: AGENCIA BRASIL CENTRAL - ABC

ASSUNTO: CONSULTA

DESPACHO N° 258/2020 - GAB

EMENTA. AGÊNCIA BRASIL CENTRAL – ABC. JORNALISTAS COM VÍNCULO CELETISTA. CARGA HORÁRIA DE 5 HORAS DIÁRIAS E 30 SEMANAIS. POSSIBILIDADE DE FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA MEDIANTE COMPENSAÇÃO OU BANCO DE HORAS.

1. Autos em que a Procuradoria Setorial da Agência Brasil Central – ABC, por meio do Despacho n° 134/2020 (000011591153), considerando o teor da orientação jurídica emitida pela Procuradoria-Geral do Estado no Despacho n° 151/2020 - GAB (000011591139), formula consulta acerca da jornada de trabalho dos jornalistas contratados pelo regime da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, inclusive em relação àqueles denominados “enquadrados”, indagando se a carga horária deverá ser de 5 (cinco) horas diárias em 6 (seis) dias por semana, e “como orientar aos órgãos cessionários, cuja jornada é de segunda a sexta?”.

2. Assim brevemente relatado, analiso.

3. Conforme o art. 1º, *caput*, da Lei estadual n° 15.690/2006[1], que dispõe sobre o Quadro Permanente de Pessoal e Plano de Cargos e Remuneração dos servidores da ABC (antiga AGECOM), foi criado no âmbito da autarquia, sob o **regime estatutário**, um Quadro Permanente de *servidores efetivos*. Consta do art. 2º, § 4º, inciso III[2], desta norma, que os ocupantes do cargo de *Analista Comunicação*, cuja função exige registro profissional de *Jornalista* no Órgão Fiscalizador, estão submetidos a duração semanal de trabalho de *30 horas semanais*.

4. Nos termos do art. 7º, *caput*, da Lei estadual n° 15.690/2006[3], também foi criado, na autarquia, um quadro transitório de empregos públicos, na condição de extintos quando vagarem, nele *enquadrados* os servidores sujeitos ao **regime da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT**. O contrato de trabalho dos empregados públicos da ABC que optaram pelo Plano de Cargos e Remuneração, vindo a integrar o mencionado quadro transitório, foi *automaticamente alterado* (Súmula 51 do TST, item II[4]), e no que tange ao emprego público de *Analista de Comunicação*, cuja função exige registro profissional de *Jornalista* no Órgão Fiscalizador, a *duração semanal* do trabalho passou a ser de *30 (trinta) horas*. Com efeito, é o que dispõe o art. 7º, § 3º, inciso II, alínea c, item 2, da Lei estadual n° 15.690/2006[5].

5. Observa-se, portanto, que na ABC existem Jornalistas com vínculos de natureza estatutária e celetista, cujos cargos e empregos recebem o epíteto de Analista de Comunicação, ambos com duração semanal do trabalho de 30 horas.

6. Pois bem. O Despacho nº 151/2020 - GAB (000011591139) estabeleceu que os servidores públicos estaduais ocupantes de cargo de provimento efetivo que, a despeito da nomenclatura, tenham como pré-requisito para o seu desempenho a graduação em Comunicação Social, com habilitação em Jornalismo e o correspondente registro junto ao Ministério do Trabalho e Emprego, desde que no exercício das atribuições do cargo, estão sujeitos a carga horária de **6 (seis) horas diárias**, para o cumprimento das **30 (trinta) horas semanais** de serviço exigidas pelo inciso III do § 4º do art. 2º da Lei estadual nº 15.690/2006². Observo que, neste caso, a orientação se restringe, exclusivamente, aos Jornalistas com liame de natureza **estatutária**.

7. Em relação aos Jornalistas submetidos ao **regime celetista**, em que pese a duração semanal do trabalho ser, também, de 30 horas semanais, há que se observar o disposto no art. 303 da CLT[6], que limita a jornada em **5 horas diárias**. A propósito, conquanto o art. 303 da CLT nada mencione sobre o limite semanal de 30 horas, tem se que, devendo o empregado gozar de folga em pelo menos um dia na semana, os demais 6 dias computam-se como de efetiva atividade, perfazendo 30 horas semanais (art. 307 da CLT[7]); ademais, o art. 7º, § 3º, inciso II, alínea c, item 2, da Lei estadual nº 15.690/2006⁵, fixou a jornada semanal dos Jornalistas celetistas em 30 horas, com o que concordaram os mesmos por ocasião da opção e consequente enquadramento no Plano de Cargos e Remuneração(Súmula 51 do TST, item II[4]).

8. Portanto, em relação à duração do trabalho dos Jornalistas da ABC, se estiverem submetidos ao regime estatutário, será de 6 horas diárias e 5 dias por semana, perfazendo 30 horas semanais, e se o vínculo for de natureza celetista, será de 5 horas diárias e 6 dias por semana, totalizando 30 horas semanais.

9. Importante registrar que a jornada poderá ser flexibilizada mediante compensação ou banco de horas, de modo a permitir uma gestão mais eficiente dessa mão de obra tão relevante e qualificada, assim conciliando os interesses da autarquia e seus colaboradores. Vejamos.

10. 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 GAB nº 646/2019.

*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.

11. Portanto, não se faz necessária autorização prévia e específica em 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.

12. 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 dez horas diárias, sendo esta uma medida de saúde e segurança – art. 59[8], § 2º da CLT; especificamente no caso dos Jornalistas, recomendo que a jornada não ultrapasse o limite de 7 (sete) horas previsto no art. 304 da CLT[9]. Quando a jornada exceder de 6 horas diárias, será obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder 2 horas; não excedendo de 6 horas a jornada, será obrigatório um intervalo de 15 minutos quando a duração ultrapassar 4 horas. – art. 71, *caput* e § 1º da CLT[10]. Os acordos de compensação não poderão ser firmados com efeito retroativo.

13. 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 se pautam 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. 59, § 2º da CLT e Súmula 85[11], item V, do TST. Os acordos para compensação mensal e semestral poderão ser firmados individualmente, desde que não haja norma coletiva dispondo em contrário – art. 59¹, § 5º e 6º da CLT e Súmula 85, itens I e II, do TST. Em relação aos empregados cedidos, recomenda-se que o cedente e o cessionário consentam expressamente no instrumento do acordo, resguardando-se 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, pois servirão como meio de prova em eventuais questionamentos administrativos ou judiciais.

14. Quanto ao registro da jornada para fins de compensação, deverão ser expressamente anotados em instrumento específico, dele constando: 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; 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.

15. Há, outrossim, consequências jurídicas decorrentes da flexibilização do horário de início ou término da jornada, quando o empregado precisa se ativar mais cedo ou encerrar o turno mais tarde. 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; *jus variandi* é a prerrogativa concedida ao empregador, com fundamento no poder diretivo e organizacional - art. 2º, *caput*, da CLT[12], de realizar modificações e variações na prestação de serviços, conforme as circunstâncias venham exigir. Apesar disso, é recomendável inserir no acordo de compensação de jornada, assim como na Portaria de designação para o exercício de atividade específica, que o empregado concorda em flexibilizar os horários de início e término da jornada, tendo em vista a peculiaridade da atividade a ser desempenhada, restando preservado o turno contratado.

16. Ante o exposto, oriento o seguinte: **i)** a jornada de trabalho dos Jornalistas da ABC, regidos pela CLT e enquadrados no Plano de Cargos e Remuneração, é de 5 horas diárias, com duração semanal de 30 horas; **ii)** pode haver a flexibilização da carga horária mediante compensação ou banco de horas, observando o disposto na fundamentação supra, inclusive em relação aos cedidos à outros órgãos ou entidades da Administração, cujo funcionamento não ocorra nos finais de semana.

17. Retornem-se os autos à **Agência Brasil Central, 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. 1º Fica criado o Quadro Permanente dos servidores efetivos da Agência Goiana de Comunicação (AGECOM), sob o regime estatutário, e instituído o seu Plano de Cargos e Remuneração (PCR).

[2] Art. 2º O quadro Permanente dos servidores efetivos da AGECOM é constituído dos grupos ocupacionais a seguir denominados, compostos pelos quantitativos de cargos especificados no Anexo I desta Lei:

§ 4º Os ocupantes dos cargos de que trata esta Lei estão sujeitos à prestação de 40 (quarenta) horas semanais de serviço, exceto:

III - os ocupantes do cargo de Analista de Comunicação, cuja função exige registro profissional de Jornalista no Órgão Fiscalizador, que se sujeitam à prestação de 30 (trinta) horas semanais de serviço.

[3] Art. 7º Fica criado, na AGEKOM, um quadro transitório de empregos públicos, na condição de extintos quando vagarem, com quantitativo suficiente para nele integrar os servidores sujeitos ao regime da Consolidação das Leis do Trabalho, que puderem ser enquadrados nos termos deste artigo.

[4] Súmula 51 do TST

II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro.

[5] Art. 7º Fica criado, na AGEKOM, um quadro transitório de empregos públicos, na condição de extintos quando vagarem, com quantitativo suficiente para nele integrar os servidores sujeitos ao regime da Consolidação das Leis do Trabalho, que puderem ser enquadrados nos termos deste artigo.

§ 3º A opção referida neste artigo implicará, a partir da data de seu deferimento:

II – alteração automática do contrato de trabalho para as condições desta Lei, que produzirá, dentre outros, os seguintes efeitos:

c) prestação de jornada semanal de 40 (quarenta) horas de trabalho, que poderá, sem ser considerada como serviço extraordinário, compreender dias úteis, sábados, domingos e feriados, em períodos diurnos e noturnos, assegurado descanso semanal remunerado mínimo de 24 horas consecutivas, exceto para:

2. os empregos públicos de Analista de Comunicação, cuja função exige registro profissional de Jornalista no Órgão Fiscalizador, que se sujeitam à prestação de 30 (trinta) horas semanais de trabalho;

[6] Art. 303 - A duração normal do trabalho dos empregados compreendidos nesta Seção não deverá exceder de 5 (cinco) horas, tanto de dia como à noite.

[7] Art. 307 - A cada 6 (seis) dias de trabalho efetivo corresponderá 1 (um) dia de descanso obrigatório, que coincidirá com o domingo, salvo acordo escrito em contrário, no qual será expressamente estipulado o dia em que se deve verificar o descanso.

[8] 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.

[9] Art. 304 - Poderá a duração normal do trabalho ser elevada a 7 (sete) horas, mediante acordo escrito, em que se estipule aumento de ordenado, correspondente ao excesso do tempo de trabalho, em que se fixe um intervalo destinado a repouso ou a refeição.

[10] 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.

[11] 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.

[12] 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.

ASSESSORIA DE GABINETE, do (a) PROCURADORIA-GERAL DO ESTADO ,
ao(s) 21 dia(s) do mês de fevereiro de 2020.



Documento assinado eletronicamente por **JULIANA PEREIRA DINIZ PRUDENTE**,
Procurador (a) Geral do Estado, em 02/03/2020, às 11:45, 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 **000011713018** e o código CRC **585ECF03**.

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 (62)3252-8523



Referência: Processo nº 202000028000329

SEI 000011713018