



Nota Técnica

Brasília-DF, 3 de agosto de 2017.

Ementa: Constitucional. Administrativo. Engenheiros Agrônomos da carreira de Perito Federal Agrário. Implantação de ponto eletrônico no Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (INCRA). Teletrabalho. Compensação da prestação de serviço extraordinário (banco de horas). Pagamento das horas extraordinárias em pecúnia Regulamentação em outros órgãos. Legalidade. Precedentes. Convenção 151 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Artigo 7º, incisos XIII e XVI e 39 da Constituição Federal. Artigo 4º, 44, 76-A, 98, 83 e 98 da Lei 8.112/90. Lei nº 12.551, de 2011.

Consulta a **Sindicato Nacional dos Peritos Federais Agrários–SindPFA** sobre a legalidade e regulamentação em outros órgãos da Administração Pública da utilização do teletrabalho, pagamento das horas extraordinárias trabalhadas e utilização do banco de horas junto à implementação de ponto eletrônico no Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (INCRA).

1. INTRODUÇÃO

De acordo com o relato do sindicato, existem tentativas de implementação de ponto eletrônico no âmbito do Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (INCRA). Nesse sentido, o referido assunto está em debate pelo atual Diretor de Gestão Administrativa do Instituto.

Dessa forma, para participação no debate, o sindicato quer propor junto a implementação do ponto eletrônico regras que contemplem a utilização do “teletrabalho”, pagamento das horas extraordinárias trabalhadas e a possibilidade de compensação da prestação de serviço extraordinário com a utilização de banco de horas.

Para isso, o sindicato questiona a legalidade destes instrumentos no âmbito da Administração Pública, bem como a existência da regulamentação em outros órgãos da administração e precedentes sobre os temas. Além disso, questiona sobre possíveis soluções para a compensação das horas em trabalhos de campo por parte dos servidores.

Conforme se passa a demonstrar, a Constituição da República estabelece que algumas normas pertinentes aos trabalhadores em geral serão aplicadas também aos servidores públicos, nos termos de seu artigo 39, § 3º. Diante disso, toda prestação de serviços há que ser remunerada ou compensada de acordo com as normas legais. Além disso, em que pese não haver previsão legal expressa

para a utilização do teletrabalho no âmbito da Administração pública, alguns ramos do funcionalismo estão experienciando a nova modalidade.

2. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

2.1. Da legitimidade do Sindicato na participação das negociações.

Primeiramente, cumpre ressaltar a possibilidade da participação do sindicato no debate sobre a implantação de ponto eletrônico, uma vez que se refere a questões acerca das respectivas condições de trabalho dos servidores. Dessa forma, a legitimidade na participação como interessado na regulamentação vem, em primeiro lugar, da Constituição Federal, a qual atribui aos sindicatos defesa de interesses dos substituídos tanto em vias judiciais como administrativas:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: [...]

III - **ao sindicato** cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou **administrativas**; (grifou-se)

Além disso, com as regras derivadas da Convenção 151 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), internalizada no ordenamento pátrio por meio do Decreto n. 7.944/2013, a garantia de participação das entidades sindicais é reforçada:

PARTE IV - PROCEDIMENTOS PARA FIXAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Artigo 7 - Devem ser tomadas, quando necessário, medidas adequadas às condições nacionais para encorajar e promover o desenvolvimento e utilização plenos de mecanismos que permitam a negociação das condições de trabalho entre as autoridades públicas interessadas e as organizações de trabalhadores da Administração Pública ou de qualquer outro meio que permita aos representantes dos trabalhadores da Administração Pública participarem na fixação das referidas condições.

PARTE V - SOLUÇÃO DE CONFLITOS

Artigo 8 - A solução de conflitos surgidos em razão da fixação das condições de trabalho será buscada de maneira adequada às condições nacionais, por meio da negociação entre as partes interessadas ou por mecanismos que dêem garantias de independência e imparcialidade, tais como a mediação, a conciliação ou a arbitragem, instituídos de modo que inspirem confiança às partes interessadas.

Mais que obedecer a uma norma de direito internacional, criar oportunidades para debate com os servidores sobre temas como os relativos ao ponto eletrônico e ao banco de horas importa em legitimar a gestão do ambiente de trabalho e assim evitar posteriores questionamentos sobre as irregularidades da futura regulamentação desses aspectos.



2.2. Do Teletrabalho

O teletrabalho, *e-work* ou *telework*, é modalidade de trabalho que está cada vez mais difundida nos países, inclusive no Brasil. O trabalho à distância ou em casa é devido à explosão das tecnologias e informática, da globalização e da busca por mais eficiência do trabalho, pois visa o bem-estar do trabalhador, aliado à economicidade de tempo, lugar e espaço das empresas.

É necessário ressaltar que a realização de trabalho à distância ou teletrabalho pelos servidores públicos brasileiros não está suficientemente disciplinada, pois não há previsão legal referente ao tema. Contudo, seguindo a tendência verificada na iniciativa privada de se permitir o trabalho à distância, que ganhou equiparação legal com a Lei nº 12.551, de 2011, obteve-se ampliações para o ramo da Administração Pública:

Lei nº 12.551, de 2011

Art. 1º O art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.” (NR)

Assim, o Conselho Nacional de Justiça editou a Resolução nº 227 de 15 de junho de 2016, a qual regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário:

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º As atividades dos servidores dos órgãos do Poder Judiciário podem ser executadas fora de suas dependências, de forma remota, sob a denominação de teletrabalho, observadas as diretrizes, os termos e as condições estabelecidos nesta Resolução.

Parágrafo único. Não se enquadram no conceito de teletrabalho as atividades que, em razão da natureza do cargo ou das atribuições da unidade de lotação, são desempenhadas externamente às dependências do órgão.

Art. 2º Para os fins de que trata esta Resolução, define-se:

I – teletrabalho: modalidade de trabalho realizada de forma remota, com a utilização de recursos tecnológicos;



II – unidade: subdivisão administrativa do Poder Judiciário dotada de gestor;

III – gestor da unidade: magistrado ou servidor ocupante de cargo em comissão responsável pelo gerenciamento da unidade;

IV – chefia imediata: servidor ocupante de cargo em comissão ou função comissionada de natureza gerencial, o qual se reporta diretamente a outro servidor com vínculo de subordinação.

Art. 3º São objetivos do teletrabalho:

I – aumentar a produtividade e a qualidade de trabalho dos servidores;

II – promover mecanismos para atrair servidores, motivá-los e comprometê-los com os objetivos da instituição;

III – economizar tempo e reduzir custo de deslocamento dos servidores até o local de trabalho;

IV – contribuir para a melhoria de programas socioambientais, com a diminuição de poluentes e a redução no consumo de água, esgoto, energia elétrica, papel e de outros bens e serviços disponibilizados nos órgãos do Poder Judiciário;

V – ampliar a possibilidade de trabalho aos servidores com dificuldade de deslocamento;

VI – aumentar a qualidade de vida dos servidores;

VII – promover a cultura orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados à sociedade;

VIII – estimular o desenvolvimento de talentos, o trabalho criativo e a inovação;

IX – respeitar a diversidade dos servidores;

X – considerar a multiplicidade das tarefas, dos contextos de produção e das condições de trabalho para a concepção e implemento de mecanismos de avaliação e alocação de recursos.

Art. 4º A realização do teletrabalho é facultativa, a critério dos órgãos do Poder Judiciário e dos gestores das unidades, e restrita às atribuições em que seja possível mensurar objetivamente o desempenho, não se constituindo, portanto, direito ou dever do servidor

O Tribunal de Contas da União, por meio da Portaria nº 139/2009, regulamentou a realização de trabalhos fora de suas dependências, entendidos “aqueles cujo desenvolvimento, em determinado período, demande maior esforço individual e menor interação com outros servidores, tais como, instruções, pareceres, relatórios, roteiros, propostas de normas e de manuais, dentre outros”:



CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Os trabalhos do Tribunal podem ser realizados fora de suas dependências pelos servidores efetivos do Quadro de Pessoal, observados os termos desta Portaria.

§ 1º Para os fins desta Portaria, a expressão “trabalhos do Tribunal” não se refere àqueles que, pela sua natureza, se constituem em trabalhos externos às dependências do TCU e cuja normatização relativa ao respectivo acompanhamento da frequência é disposta pela Portaria-TCU nº 138, de 2008.

§ 2º A realização de trabalhos do Tribunal fora de suas dependências ocorrerá, a princípio, por até um ano, a título de experiência-piloto, devendo ser realizadas avaliações trimestrais dos resultados auferidos.

§ 3º Após a experiência-piloto, a continuidade da realização de trabalhos fora do Tribunal ficará vinculada à análise dos resultados apurados, em especial, no que se refere ao incremento da produtividade nas unidades participantes da experiência.

CAPÍTULO II DOS TRABALHOS REALIZADOS FORA DAS DEPENDÊNCIAS DO TRIBUNAL

Art. 2º Os trabalhos do Tribunal de que trata esta Portaria são aqueles expressamente definidos pelo titular da unidade ou, por delegação de competência, pelos diretores, no interesse da Administração, observado o disposto no § 1º do artigo anterior.

§ 1º A realização de trabalhos fora das dependências do Tribunal é uma faculdade à disposição de cada unidade, a ser adotada, a critério do respectivo titular, em função da conveniência do serviço, não se constituindo direito do servidor.

§ 2º Enquadram-se como trabalhos a serem realizados fora das dependências do Tribunal, preferencialmente, aqueles cujo desenvolvimento, em determinado período, demande maior esforço individual e menor interação com outros servidores, tais como, instruções, pareceres, relatórios, roteiros, propostas de normas e de manuais, dentre outros.

A Resolução do Conselho Superior da Justiça do Trabalho nº 151, de 29 de maio de 2015, incorpora a modalidade de teletrabalho às práticas institucionais dos órgãos do Judiciário do Trabalho:

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º A realização do teletrabalho fica incorporada às práticas institucionais dos órgãos do Judiciário do Trabalho de primeiro e segundo graus, de forma facultativa, observada a legislação vigente.

Parágrafo único. É considerada concluída a experiência prevista na Resolução CSJT n.º 109, de 29 de junho de 2012.

Art. 2º Para os fins de que trata esta Resolução define-se:

I – Teletrabalho: modalidade de trabalho realizado fora das dependências dos Órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau, com a utilização de recursos tecnológicos.

II – Gestor da unidade: Magistrado ou servidor ocupante de cargo em comissão responsável pelo gerenciamento da unidade.

III – Chefia imediata: servidor ocupante de cargo em comissão ou função comissionada de natureza gerencial, ao qual se reporta diretamente outro servidor com vínculo de subordinação.

Parágrafo único. Não se enquadram no conceito de teletrabalho as atividades que, em razão da natureza do cargo ou das atribuições da unidade de lotação, são desempenhadas externamente às dependências do Órgão.

Art. 3º A realização do teletrabalho é facultativa, a critério do Tribunal, e restrita às atribuições em que seja possível, em função da característica do serviço, mensurar objetivamente o desempenho do servidor.

Art. 4º O teletrabalho objetiva aumentar, em termos quantitativos e sem prejuízo da qualidade, a produtividade dos trabalhos realizados, e ainda:

I – promover meios para atrair, motivar e comprometer os servidores com os objetivos da instituição;

II – economizar tempo e custo de deslocamento dos servidores até o local de trabalho;

III – contribuir para a melhoria de programas socioambientais dos Tribunais Regionais do Trabalho visando à sustentabilidade solidária do planeta, com a diminuição de poluentes na atmosfera e a redução no consumo de água, esgoto, energia elétrica, papel e de outros bens e serviços disponibilizados nos Órgãos do Judiciário do Trabalho de 1º e 2º graus;

IV – ampliar a possibilidade de trabalho aos servidores com dificuldade de deslocamento; e

V – possibilitar a melhoria da qualidade de vida dos servidores.

O Ministério da Indústria, Comércio Exterior e Serviços, editou a Portaria nº 304, de 21 de outubro de 2016, a qual institui experiência-piloto do teletrabalho no Ministério:

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Fica instituída a experiência-piloto do Teletrabalho no MDIC, no âmbito do Programa de Gestão de que trata o § 6º do art.6º do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995.

Art. 2º Para os fins desta Portaria, Teletrabalho é uma atividade ou conjunto de atividades realizadas fora das dependências físicas do órgão de maneira permanente ou periódica.

§ 1º A realização do Teletrabalho ocorrerá por até um ano, a título de experiência piloto, nas Unidades previamente autorizadas por ato específico do Secretário Executivo.

§ 2º Após a experiência-piloto, a continuidade da realização do Teletrabalho ficará vinculada à análise dos resultados apurados, em face das metas de desempenho fixadas, em especial no que se refere ao incremento da produtividade nas Unidades participantes da experiência-piloto.



Ainda, o Conselho Nacional do Ministério Público, por meio da Resolução nº 157, de 31 de janeiro de 2017, regulamentou o teletrabalho no âmbito do Ministério Público e do Conselho:

O CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO, no exercício da competência fixada no artigo 130-A, §2º, inciso I, da Constituição Federal, com fundamento nos artigos 147 e seguintes de seu Regimento Interno, e na decisão plenária proferida nos autos da Proposição n.º 1.00447/2016-80, julgada na 2ª Sessão Ordinária, realizada no dia 31 de janeiro de 2017;

Considerando o princípio da eficiência, previsto no art. 37 da Constituição da República;

(...)

Art. 1º As atividades dos servidores dos órgãos do Ministério Público e do Conselho Nacional do Ministério Público podem ser executadas fora de suas dependências, de forma remota, sob a denominação de teletrabalho, observadas as diretrizes, os termos e as condições estabelecidas nesta Resolução.

Portanto, mesmo sem uma previsão legal expressa, observa-se com isso uma expansão da modalidade do teletrabalho no âmbito da Administração Pública. Isso se justifica principalmente tendo em vista o princípio constitucional da eficiência, **previsto no artigo 37 da Constituição Federal**, bem como à **Lei nº 12.551/2011**, que equipara os efeitos jurídicos do trabalho realizado a distância àqueles decorrentes da atividade laboral exercida mediante subordinação pessoal e direta.

2.3. Do pagamento em pecúnia pela prestação de serviço extraordinário ou suplementar

A Constituição da República estabelece que algumas normas pertinentes aos trabalhadores em geral serão aplicadas também aos servidores públicos, nos termos de seu artigo 39, § 3º, que dispõe:

Art. 39 (...) § 3º Aplica-se aos servidores ocupantes de cargo público o disposto no **art. 7º**, IV, VII, VIII, IX, XII, **XIII**, XV, **XVI**, XVII, XVIII, XIX, XX, XXII e XXX, podendo a lei estabelecer requisitos diferenciados de admissão quando a natureza do cargo o exigir.

Ao que ora interessa, essa norma estendeu aos servidores públicos as disposições do artigo 7º, incisos XIII e XVI, que delimitam:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...)

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da

jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (...)

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

Com isso, surgiu para os servidores públicos o direito à jornada de trabalho **não superior** a 8 horas diárias (inciso XIII) e, caso ultrapassada a jornada regular instituída para o órgão (que poderá se dar entre 6 e 8 horas diárias, conforme prevê a Lei 8.112/90), surge o direito à percepção de remuneração pelo serviço extraordinário com acréscimo, no mínimo, de 50% (cinquenta por cento) do valor da jornada normal (inciso XVI).

No âmbito legislativo ordinário, a Lei 8.112/1990, que estabelece o regime jurídico dos servidores públicos, repetiu o contido no transcrito inciso XVI, firmando mais uma vez que o serviço extraordinário **será** remunerado:

“Art. 73. O serviço extraordinário será remunerado com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) em relação à hora normal de trabalho.”

Portanto, a Constituição da República e a Lei 8.112/1990 não deixam dúvidas de que o serviço extraordinário será remunerado. Nesse sentido, a Secretaria de Gestão Pública (Segep) do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão editou a Orientação Normativa nº 3, de 28 de abril de 2015, a qual estabelece orientações quanto aos procedimentos a serem adotados para concessão do adicional por serviço extraordinário aos órgãos do Executivo Federal:

O SECRETÁRIO DE GESTÃO PÚBLICA DO MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO, no uso da atribuição que lhe confere o inciso III do art. 26 do Anexo I do Decreto nº 8.189, de 21 de janeiro de 2014, e tendo em vista o disposto nos arts. 73 e 74 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e no Decreto nº 948, de 5 de outubro de 1993, resolve:

**CAPÍTULO I
DO ÂMBITO DE APLICAÇÃO**

Art. 1º Ficam estabelecidas orientações aos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC) quanto aos procedimentos a serem adotados para a concessão do adicional por serviço extraordinário de que tratam os arts. 73 e 74 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

**CAPÍTULO II
DO ADICIONAL POR SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO**

Art. 2º **O adicional por serviço extraordinário consiste na vantagem pecuniária devida pela prestação de serviço em tempo excedente ao da duração normal da jornada de trabalho, no percentual de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho.**



Art. 3º A prestação de serviço extraordinário está condicionada à ocorrência e comprovação de situações excepcionais e temporárias para execução de tarefas de imprescindível necessidade para o serviço público, cujo adiamento ou interrupção importe em manifesto prejuízo.

§ 1º Comprovada a situação de que trata o caput, o serviço extraordinário deverá ocorrer logo após a jornada de trabalho do servidor, respeitado o limite máximo de 2 (duas) horas diárias, 44 (quarenta e quatro) mensais e 90 (noventa) anuais, consecutivas ou não.

§ 2º A jornada de trabalho é de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente em lei outro limite.

§ 3º A alegação de insuficiência de servidores no quadro do órgão ou entidade do SIPEC ou de acúmulo de trabalho não enseja a autorização para a realização de serviço extraordinário. (grifou-se)

É de se observar que, efetivamente, a excepcionalidade, combinada com a necessidade, é a norma básica a autorizar a realização de horas extras pelos servidores. Dessa forma, quando caracterizada a necessidade, aos servidores convocados, são garantidos os direitos previstos constitucionalmente e na Lei nº 8.112/90.

Veja-se as ementas abaixo transcritas que tratam do devido pagamento de “horas-extras” aos servidores públicos:

“ADMINISTRATIVO. SERVIDOR PÚBLICO. HORAS-EXTRAS. ADICIONAL NOTURNO. DESLOCAMENTO DA SEDE. MEIA-DIÁRIA. DOBRA SALARIAL.

1. Devido pagamento de horas-extras, quando imposto ao servidor o exercício de jornada de trabalho além da média normal de horas prevista em lei.

2. Devido o pagamento de adicional noturno com base no art. 75 da Lei nº 8.112/90.

3. Não há ilegalidade no pagamento de meia-diária, com previsão na Resolução Administrativa n. 28/90 do TRT da 12ª Região, quando o afastamento não exigir pernoite fora da sede.

4. No regime de revezamento não há direito a dobra salarial pelo trabalho prestado em dia de repouso. Precedentes desta Turma: AC 1999.04.01.092235-7/RS, DJ II 10-05-2000, p. 138, Rel. Juiz A. Vettorazzi.

5. Apelos e remessa oficial improvidos.¹”

“SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL. JORNADA EXTRAORDINÁRIA EFETIVAMENTE TRABALHADA. HORAS EXTRAS DEVIDAS.

1. São devidas horas extras a servidor do Tribunal Regional Eleitoral, pelo período efetivamente trabalhado, não podendo a Administração, mediante resolução, afastar o pagamento da verba.

2. O recebimento de diárias para indenizar despesas com transporte e alimentação

¹ TRF 4ª Região. AC 9604445588/RS. 4ª Turma. Relator Juiz ALCIDES VETTORAZZI. DJU de 10/01/2001, pág. 265.



do servidor, não afasta o direito à remuneração da jornada extraordinária no mesmo período, em face da diversidade de fundamento das parcelas.

3. Não elidida a presunção de veracidade das anotações da folha de frequência, ônus da Administração, não há como excluir a condenação.

4. Apelação improvida. Sentença mantida.²

2.4 Da compensação da prestação de serviço extraordinário ou suplementar (banco de horas)

Conforme anteriormente disposto, a Constituição da República estabelece que algumas normas pertinentes aos trabalhadores em geral serão aplicadas também aos servidores públicos, nos termos de seu artigo 39, § 3º. Por outro lado, pode surgir dúvida quanto à certeza do pagamento do adicional na leitura da parte final do inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal, que após fixar os limites da jornada de trabalho, estabelece que será *“facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”*.

Tal disposição se aplica aos trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas. Contudo, tendo vista que no âmbito administrativo não há *“convenção coletiva de trabalho”*. Logo, **ausente a possibilidade de acordo ou convenção coletiva de trabalho (STF, ADI 492)**, não há previsão legal para a implantação de “banco de horas”. Com isso, deve(ria) ser assegurado ao servidor o direito de opção entre compensar as horas ou receber o valor da hora extraordinária em pecúnia.

Na Lei 8.112/1990 são dispostas algumas situações específicas que permitem a compensação da jornada de trabalho. A primeira delas, que define o prazo para efetivação da compensação, diz respeito aos dias em que o servidor faltar ou se atrasar ao serviço, nos termos no inciso II do artigo 44:

“Art. 44. O servidor perderá: (...)

II - a parcela de remuneração diária, proporcional aos atrasos, ausências justificadas, ressalvadas as concessões de que trata o art. 97, e saídas antecipadas, **salvo na hipótese de compensação de horário**, até o mês subsequente ao da ocorrência, a ser estabelecida pela chefia imediata.

Parágrafo único. As faltas justificadas decorrentes de caso fortuito ou de força maior **poderão ser compensadas** a critério da chefia imediata, sendo assim consideradas como efetivo exercício

A segunda permissão para compensação, definida na lei, é quanto à

² TRF 1ª Região. AC 96.01.09995-6 /GO. 1ª Turma. Relatores Juiz Aloisio Palmeira Lima e Juíza Mônica Neves Aguiar Castro. Data da decisão 22/10/1999. DJ 22.11.1999, pág. 72.



Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso, nas hipóteses de quando o horário do curso for incompatível com a jornada de trabalho, de acordo com o 76-A, § 2º:

“Art. 76-A. (...) § 2º A Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso somente será paga se as atividades referidas nos incisos do caput deste artigo forem exercidas sem prejuízo das atribuições do cargo de que o servidor for titular, devendo ser objeto de **compensação de carga horária** quando desempenhadas durante a jornada de trabalho, na forma do § 4º do art. 98 desta Lei.”

A terceira hipótese legal diz respeito à licença por motivo de doença em pessoa da família, onde é permitida a compensação da jornada, nos termos do artigo 83, § 1º:

“Art. 83. (...) § 1º A licença somente será deferida se a assistência direta do servidor for indispensável e não puder ser prestada simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante **compensação de horário**, na forma do disposto no inciso II do art. 44.”

Por fim, autorizou a Lei 8.112/1990 a possibilidade de compensação da jornada aos servidores estudantes, quando houver incompatibilidade entre o horário escolar e o de trabalho, segundo expressa dicção do artigo 98, § 1º:

“Art. 98. Será concedido horário especial ao servidor estudante, quando comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição, sem prejuízo do exercício do cargo.

§ 1º Para efeito do disposto neste artigo, será exigida a **compensação de horário** no órgão ou entidade que tiver exercício, respeitada a duração semanal do trabalho.”

Assim, vê-se que a Lei 8.112/1990, assim como analogicamente o faz as convenções coletivas de trabalho, somente autorizou a compensação de jornada em determinadas hipóteses, quais sejam: (a) ausência ou atraso ao serviço; (b) quando o servidor fizer jus à Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso; (c) nos casos de licença por motivo de doença em pessoa da família; e, (d) para o servidor estudante.

Por oportuno, a Lei 8.112/90 veicula a proibição do trabalho gratuito:

“Art. 4º. É proibida a prestação de serviços gratuitos, salvo os casos previstos em lei.” (grifou-se)

Com isso, toda prestação de serviços há que ser remunerada/compensada e essa remuneração/compensação há que obedecer às



normas legais. Portanto, conforme demonstrado³, deve ser dada a **opção ao servidor público** entre a remuneração do serviço extraordinário ou a opção pela compensação da jornada de trabalho, **nos termos do artigo 7º, incisos XIII e XVI, da Constituição Federal.**

2.5 Solução para compensação das horas em trabalhos de campo

De acordo com o anteriormente demonstrado, não há previsão legal para a implantação de banco de horas no serviço público. Entretanto, pela análise sistemática da Constituição Federal e da Lei 8.112/90, uma vez realizada a prestação de serviços, há que ser remunerada/compensada devendo existir a opção ao servidor público.

Para isso operacionalizar, há necessidade de um controle quanto as “horas-extras” realizadas, no presente caso, especialmente, as trabalhadas no campo, para que se possa disponibilizar a opção de compensação ao servidor. Para tanto, hipótese para solucionar o controle e conseqüentemente a remuneração/compensação é o registro dessas horas realizadas, com descrição das atividades, local e o tempo realizado na locomoção até o campo e o tempo permanecido no campo para a realização das atividades.

Dessa forma, após realizada essa descrição, a chefia imediata, juntamente com o servidor, deve assinar o documento que comprova e controla essas horas extraordinárias, para assim, esse controle ser encaminhado ao setor responsável pelo cômputo das horas no ponto eletrônico do servidor, disponibilizando essas horas ao pagamento do adicional por serviços extraordinários ou compensação, se o caso.

3. CONCLUSÃO

Diante das considerações lançadas nesta nota técnica, conclui-se que o sindicato é legitimado para a participação na decisão de implementação do ponto eletrônico e instrumentos para sua efetividade.

Nesse sentido, o instrumento do teletrabalho no âmbito da Administração Pública não está suficientemente disciplinado. Entretanto, por analogia ao disposto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) por meio da Lei nº 12.551/2011 e o princípio constitucional da eficiência, previsto no artigo 37 da Constituição Federal, diversos órgãos da administração tem regulamentado a sua utilização.

³ Mesmo dado o fato de que a compensação ampla de horários não possui assento na Lei 8.112, mas considerando que o princípio da continuidade do serviço público tornou sua institucionalização uma necessidade.



De acordo, com o artigo 4^a da Lei 8.112/90 nenhum serviço prestado pelo servidor público deve ser gratuito. Com isso, pela melhor leitura do disposto no artigo 39, § 3^o, XIII, XVI, da Constituição Federal, deve ser **facultada** ao servidor público a compensação de horários e a remuneração do serviço extraordinário.

A utilização do banco de horas no serviço público também não está suficientemente disciplinada, pois não há previsão legal. No entanto, na realidade do serviço público tem se tornado uma prática aceita tanto por servidores, os quais se beneficiam das compensações dos créditos, quanto pela Administração, a qual “economiza” com a contratação de novos funcionários.

Por fim, para que se possa remunerar ou compensar as horas trabalhadas no campo pelos servidores do INCRA, é necessário a realização do controle e registro dessas “horas-extras”. Para isso, apresentou-se a solução para registro mediante descrição das atividades e tempo excedente utilizado, ratificado pela chefia imediata e posteriormente computada no ponto eletrônico.

É que temos a anotar.

Rudi Cassel
OAB/DF 22.256

Jean P. Ruzzarin
OAB/DF 21.006

Marcos Joel dos Santos
OAB/DF 21.203

Aracéli A. Rodrigues
OAB/DF 26.720