



SINTUFEPE

SINDICATO DOS TRABALHADORES DAS UNIVERSIDADES FEDERAIS DE PERNAMBUCO

FUNDADO EM 19.12.92 C.N.P.J.: 041.035.593/0001-09

NOTA TÉCNICA N° 01/2021 – SINTUFEPE/UFRPE

PROCESSO ADMINISTRATIVO N° 23082.007599/2020-40

INTERESSADOS: CATEGORIA DO TÉCNICOS DA UFRPE – BASE DO SINTUFEPE/UFRPE

1. RELATÓRIO

- 1.1 Encontra-se em tramitação no Conselho Universitário da Universidade Federal Rural de Pernambuco a Resolução sobre jornada de trabalho, que envolve a vida laboral dos técnicos universitários da UFRPE e seu desenvolvimento, através do processo administrativo n° 23082.007599/2020-40.
- 1.2 Ocorre que a Resolução que se encontra em tramitação, irá prejudicar os técnicos administrativos da UFRPE no sentido de que impõe, em seus vários dispositivos, normas que não preenchem os requisitos legais ou sem razoabilidade na sua concepção, acarretando prejuízos diretos à categoria.
- 1.3 A categoria interpôs um requerimento à entidade de base para que a mesma intervisse administrativamente na tentativa de demonstrar que a Resolução sobre a jornada de trabalho acarreta prejuízos para a classe em questão.
- 1.4 Neste interim, se faz necessário esclarecer e analisar a Resolução sobre a jornada de trabalho em trâmite, para que se busque adequar a sua aplicação à vida real acadêmica, sem prejuízos para categoria.

2. ANÁLISE

- 2.1 O art. 207 da CRFB/88 concede às universidades federais do país o poder de autonomia da sua gestão, neste sentido, a Lei de Diretrizes de Base, esclarece em seu Art. 53 e 54 sobre como se dá a autonomia administrativa, dentre elas, o inciso V do Art. 53: “V - elaborar e reformar os seus estatutos e regimentos em consonância com as normas gerais atinentes;” e do Art. 54, no inciso II, temos: “II - elaborar o regulamento de seu pessoal em conformidade com as normas gerais concernentes;”
- 2.2 Desta forma, a autonomia administrativa da UFRPE está presa ao princípio da legalidade estrita, da qual como órgão da Administração Pública Autárquica não pode se evadir.
- 2.3 Cabe trazer também a definição do que seja Resolução para o mundo jurídico dentro do mundo da autonomia universitária, desta forma, a Resolução é uma forma de decisão tomada após processos de deliberação no órgão interno competente para construir o regimento da vida acadêmica, administrativa, política e funcional. Devido à descentralização das autarquias estas normas regulam de forma interna o que cabe aos

seus servidores ou não fazer, porém, os conteúdos das Resoluções não podem fugir do princípio da legalidade estrita, tendo como embasamento sempre as normas superiores.

- 2.4 Cabe esclarecer que a Resolução se baseia principalmente na Orientação Normativa n° 02/2018, modificada pela Instrução Normativa n° 125/2020, porém, acrescentando para a UFRPE alguns regramentos que fogem ao princípio da legalidade estrita, e outros que estão acompanhando o desalinho institucional e inconstitucional que foi conferido à IN n° 02/2018, diante deste desiderato, busca-se uma análise pontual dos artigos, incisos e parágrafos considerados cruciais, pois, o tamanho do prejuízo que trará à categoria dos técnicos da UFRPE não tem medidas.
- 2.5 De início temos o § 1°, do Art. 5°, que trata sobre o horário de trabalho do servidor vinculando seu horário de trabalho e seu horário de descanso à chefia imediata nos seguintes termos: “§ 1° Os horários de início e de término da jornada de trabalho e dos intervalos de refeição e descanso serão definidos diretamente entre a chefia imediata e o servidor interessado, observados os interesses institucionais e do serviço, respeitados os limites do caput e a carga horária correspondente aos cargos”. Tal preceito fere o que se encontra no Decreto n° 1.509/95: “*observado o interesse do serviço, deverão ser estabelecidos previamente e adequados às conveniências e às peculiaridades de cada órgão ou entidade, unidade administrativa ou atividade, respeitada a carga horária correspondente aos cargos*”, deste modo, o poder de gestão não é das chefias imediatas e sim do próprio órgão como todo – através de quem detém o Poder de Gestão – ou da própria atividade, ainda assim, deverá a UFRPE realizar a distribuição dos horários previamente, conforme a legislação determina.
- 2.6 Já o §3°, do mesmo artigo, se torna frágil diante da possibilidade da negativa da chefia sem a devida fundamentação, tornando o intervalo de alimentação usufruto automático gerado pelo sistema. Diante da necessidade do serviço, se os servidores técnicos justificarem seu horário de alimentação como horário extraordinário, o que pode ocorrer, se faz necessário que a chefia imediata fundamente a negativa da não homologação do intervalo alimentação, pois, nos casos em que o servidor estiver exercendo as suas atribuições por necessidade do serviço/administração pública, esta deve ser computada como horas extraordinárias, sob pena de mácula à legislação. Diante do que foi redigido, basta o silêncio das chefias imediatas para que o servidor tenha seus direitos cerceados.
- 2.7 Apenas conceder a negativa, sem a devida fundamentação, quando o trabalho foi prestado no horário da alimentação, deixando o servidor técnico sem a contraprestação do seu serviço, inclusive podendo-se acrescentar como penalidade ou motivos pessoais, se torna uma brecha para o desalinho do assédio moral, bem como não encontra representatividade em nenhum outro dispositivo legal.
- 2.8 Já sobre a jornada de trabalho especial do servidor estudante, é de bom alvitre esclarecer que este ato é um ato vinculado da administração pública, ou seja, a lei autoriza diretamente a compensação da jornada de trabalho desde que os pré-requisitos estejam formalizados. Conforme a legislação de regência que garante a

jornada especial ao aluno estudante como ato vinculado, a Lei 8.112/90, em seu art. 98 traz tão somente como requisitos: a) matrícula em instituições autorizadas pelo MEC ou outra autoridade em educação; b) incompatibilidade de horários entre o trabalho e a aula; e c) a falta de prejuízos das atribuições do cargo.

2.9 Deste modo, o §1º do Art. 9º da Resolução em tramitação que determina que o servidor estudante *deverá optar pelas disciplinas além de ser um regramento novo*, inexistente na legislação superior de regência, ainda vai de encontro ao princípio constitucional do acesso à educação, consagrado no Art. 6º da CRFB/88, como direito e garantia fundamental e o Art. 205 também da CRFB/88.

2.10 A jurisprudência atual do Colendo STJ entende que a jornada de trabalho tem que ser respeitada, porém distribuída a outros horários para que o servidor estudante não tenha seu acesso à educação negado. E ainda de acordo com o Art. 2º do Decreto 1867/96: "*O controle de assiduidade do servidor estudante far-se-á mediante folha de ponto e os horários de entrada e saída não estão, obrigatoriamente, sujeitos ao horário de funcionamento do órgão ou entidade, a que se refere o art. 5º do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995.*"

2.11 No Art. 10 da Resolução procura-se ofertar uma benesse da não compensação de jornada para os servidores, porém, tal benesse está condicionada, conforme §2º, à autorização prévia da chefia imediata e no §3º está contraditório, vez que o servidor se encontra liberado para o exercício das atividades disciplinares da capacitação/qualificação, porém, conclui que não pode haver prejuízos do desempenho das atribuições do cargo efetivo. Neste sentido, temos dois parâmetros: 1) a liberação para as atividades educacionais de qualificação ou capacitação; e 2) o não prejuízo do desempenho das atividades do cargo em exercício, acaba-se por se deixar subentendido que a compensação de jornada se fará necessária, para que as atividades do cargo efetivo sejam devidamente cumpridas. Ora, se o intuito é fornecer uma benesse, ela não pode ser atribuída a uma condição que vá determinar a exclusão da mesma.

2.12 Nesta mesma mão, de ato vinculado, o §4º deste artigo 10 da Resolução em tramitação se encontra fora de consonância com a legislação pátria, basta o preenchimento dos requisitos para o aluno estudante, através de processo administrativo, para que haja obrigatoriedade da homologação pela chefia imediata.

2.13 Ainda sobre o servidor estudante, temos também no Art. 22, inciso II, que coloca o servidor estudante na posição de um cessionário de direito e não de um possuidor de direito, já que é um ato vinculado, informando que o servidor estudante terá que compensar a jornada de trabalho, porém, frisa-se que o equívoco está no §2º que traz novamente a anuência da chefia, todavia, o processo administrativo que conclui pelo direito do servidor estudante está completo e acabado, sendo desnecessário uma anuência da chefia mensalmente, sendo a homologação do ponto uma obrigatoriedade, como dito acima, pois é direito do servidor estudante a compensação da jornada de trabalho e oportunamente reprisa-se o Art. 2º do Decreto 1867/96: "*O controle de*

assiduidade do servidor estudante far-se-á mediante folha de ponto e os horários de entrada e saída não estão, obrigatoriamente, sujeitos ao horário de funcionamento do órgão ou entidade, a que se refere o art. 5º do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995." Assim, qualquer alteração neste direito que se encontra fora das legislações superiores não pode ser abarcado, com o preenchimento dos requisitos e concedido o direito, a chefia imediata é obrigada a homologar a compensação de jornada, não podendo nisto interferir após a finalização do processo administrativo.

- 2.14 No mesmo sentido tem-se o Art. 27 da Resolução que para o servidor estudante, traz imenso prejuízo, é contrário ao Art. 2º do Decreto 1867/96, pois determina que a compensação da jornada se dará no horário de funcionamento da UFRPE, pelo princípio da legalidade estrita, não pode a UFRPE normatizar ou diminuir o alcance da legislação, visto que todo este aparato legal existente é para que o princípio do acesso à Educação se concretize. Assim, o art. 27 da Resolução em tramitação não pode ser utilizado para os servidores estudantes.
- 2.15 Já sobre a questão do Banco de Horas – compensação de jornada – de que trata os Arts. 17, 18, 19 e 20, eles põem fim às horas-extras. Neste sentido a Resolução da maneira que está apresentada exclui da vida legal dos servidores, técnicos da UFRPE, o Art. 7º, XVI, da Constituição Federal, que se aplica aos servidores públicos federais por força do art. 39, § 3º, da Constituição, além do Art. 4º, 73 e 74 da Lei 8.112/90, ou seja, a IN nº 02/2018, neste aspecto se encontra em violação direta dos artigos legais, mencionados, e em especial ao Art. 74, citado acima. Desta forma, o SINTUFEPE/UFRPE se demonstra contrário a esta aplicação, pois, a horário extraordinário deve ser pago, acrescentado de 50% do valor da hora normal.
- 2.16 Apesar da IN nº 02/2018 ter estabelecido o Banco de Horas como sendo um regramento legal, ela se encontra viciada, pois, não se localiza aparato em leis superiores para que a IN nº 02/2018 regule o banco de horas da forma que foi regido, visto que, cria normativas sem o devido processo legislativo, tudo que se encontra sobre o banco de horas na INº02/2018 é matéria nova.
- 2.17 No caso em específico da Resolução, tem-se, ainda, prejuízos maiores atrelados como no caso do inciso III, do Art. 17, ora, se o servidor tem a obrigação e o direito de compensar até o final do mês subsequente os atrasos ou faltas justificadas, não cabe a chefia imediata anuir com esse cumprimento, no máximo ela pode anuir em qual horário o servidor irá cumprir com a jornada excedente. Essa anuência tem que ser explicitada, ou se dará o poder da chefia imediata não anuir com o cumprimento da jornada excedente e o servidor ter sua remuneração reduzida, e seu direito, segundo a Resolução, cerceado.
- 2.18 Ainda sobre a compensação de jornada – banco de horas – o Art. 18, inciso I traz: *“as horas de trabalho excedentes à jornada diária não serão remuneradas como serviço extraordinário”* e ainda no Art. 19, no parágrafo único traz: *“Caso o servidor não usufrua do saldo no prazo de 12 (doze) meses o crédito será excluído do sistema”*. Neste diapasão, a Resolução se encontra fora do mundo jurídico e do entendimento dos

Tribunais pátrios, visto que se o servidor requerer o usufruto das suas horas no período de 01 ano, e por algum motivo a Administração Pública negar, o servidor tem o direito de receber em pecúnia as horas extraordinárias com os devidos acréscimos legais, conforme o Art. 73 e 74 da Lei 8.112/90. A Resolução do jeito que disciplina a matéria atualmente comina no enriquecimento ilícito da Administração, pois, também é um direito do servidor a compensação da jornada em horas creditadas para o mesmo, e esse direito ou é concedido como folga ou é concedido em pecúnia.

2.19 Sobre a limitação imposta trazida na Resolução em trâmite, Art. 21, §3º e §4º, reflete a dissonância com a Constituição Federal da República de 1988, e replica a Instrução Normativa nº 02/2018 modificada pela Instrução Normativa nº 125/2020 que traz a contagem de horas para atestados médicos. Neste tópico, se faz necessário esclarecer, que o Direito à Saúde, é garantia fundamental (Art. 6º da CRFB/88), portanto indisponível, assim, ao limitar as horas dos servidores públicos para a garantia da manutenção da saúde se mitiga o princípio constitucional primário e básico do acesso à saúde. Não existe momento, infelizmente para o adoecimento, esse período não pode ser desconsagrado, sob pena de prejuízo a própria vida.

2.20 A própria Administração Pública já lançou a Nota Técnica nº 09/2015 DENOP/DESAP/SEGE/MP (em anexo) do Ministério da Ministério de Planejamento, Orçamento e Gestão – MPOG, se posicionou contrário a qualquer tipo de compensação de jornada para tratamento de saúde, conforme o Art. 230 da Lei 8.112/90 e ainda pelo próprio princípio da eficiência pública (Art. 37 da CRFB/88), alertando que a compensação de jornada é um desestímulo para que se procure qualquer tipo de cuidado com a saúde.

2.21 Ainda no seu §5º traz uma segunda limitação: de que o atendimento seja em comum acordo com a chefia imediata, retirando das mãos do servidor seu direito e garantia fundamental à saúde, e ainda excluindo um direito personalíssimo: a escolha do profissional médico e de seu tratamento.

2.22 A realidade atual é que se marca uma consulta no dia de hoje para que o atendimento seja realizado daqui a um mês ou mais, assim, uma única consulta para recuperação, prevenção e cuidados com a saúde, não depende só do paciente servidor, depende principalmente da disponibilidade do médico. E a escolha do médico pelo paciente é um ato de fidúcia, outro direito personalíssimo, que essa imposição – de comum acordo com a chefia – irá cercear.

2.23 O cuidado com a saúde tem como requisito a disponibilidade do médico, visto que a realidade é que qualquer atividade médica se faz através de agendamento, de horário estipulado, pois, o servidor paciente obedece aos horários de atendimento disponíveis do profissional de saúde de sua preferência ou necessidade, impossibilitando que tais horários sejam de comum acordo com a chefia sob pena de piora da condição ou de prevenção de moléstias pelo servidor. O princípio constitucional da saúde (garantia fundamental) em conflito com o princípio do interesse público se sobressairá.

- 2.24 Nos termos da Resolução haverá o desestímulo dos servidores técnicos da UFRPE para procurar os cuidados necessários, pois, o paciente depende do médico e dos horários que o médico, da escolha do servidor, atende, inclusive na própria UFRPE inexistem todas as especialidades médicas e nenhuma delas se dá 24 horas por dia, também inexistem médicos para atender à toda comunidade acadêmica sem nenhuma espera. A situação exposta na Resolução sobre o comum acordo é irreal, pois, irá restringir e retirar direitos consagrados pela CRFB/88, o acesso à saúde e a escolha paciente-médico.
- 2.25 Ainda assim, nestes tempos de pandemia, onde não se tem previsão para o final, sendo o Brasil o celeiro de novas variantes, inclusive sendo estudado e analisado se estas variantes podem escapar das vacinas e com o sistema de saúde em colapso, aprovar na Resolução dentro da UFRPE que restrinja ainda mais o direito à saúde dos seus técnicos é trazer um prejuízo imensurável para a categoria.
- 2.26 Em outro aspecto, permitir, que vida privada dos servidores técnicos da UFRPE, como a consulta médica estar amarrada a um acordo com a chefia, também abre brecha para assédio moral, pois, o servidor público – técnicos da UFRPE – irão dispor do seu direito constitucional à saúde, e se houver uma negativa, por qualquer motivo, como já dito antes, em circunstâncias de penalização ou por motivos pessoais, irá acarretar em situações humilhantes e constrangedoras, ferindo ainda mais a *dignidade humana*.
- 2.27 Sobre o Art. 22, da Resolução da Jornada de Trabalho, a mesma traz quais são as ausências justificadas que necessitam **de compensação de horário**, e logo no inciso I tem-se: *participação em atividades de capacitação*, **na condição de instrutor e agente de capacitação**, em seguida no §1º o prazo de um ano para a compensação de jornada e ainda no §3º a penalidade da perda da remuneração, caso não haja a compensação. Este inciso em si, vai de encontro a legislação pátria, pois, o servidor técnico está prestando uma atividade que não é a designada para o qual prestou concurso público, e sim uma atividade *extra-atribuições*, ao qual já caracterizaria desvio de função, e conforme a Súmula 378 do STJ que rege: “*Reconhecido o desvio de função, o servidor faz jus às diferenças salariais*”.
- 2.28 Assim, o técnico que está prestando um serviço fora das suas atribuições, será penalizado com a “*não remuneração*” do trabalho prestado sobre o período que realizou a atividade de instrutor e agente de capacitação, devendo *compensar a jornada* em que efetivamente trabalhou para a UFRPE sob suas ordens como agente de capacitação/instrutor e caso não compense, ainda será penalizado com a *perda da parcela da remuneração mensal correspondente ao período que estava trabalhando para a UFRPE como agente de capacitação/instrutor*. Este inciso quebra o princípio da razoabilidade consagrado implicitamente na CRFB/88, além de ir contra a Súmula 378 do STJ, ou seja, se há a necessidade deste tipo de serviço e que eles sejam prestados pelos técnicos da UFRPE, no mínimo **não** deve ser exigida a compensação da jornada de trabalho, salientando que em consequência não deve haver perda da remuneração,

visto que o trabalho prestado foi sob as ordens e gestão da UFRPE, pois, da forma que se encontra disciplinado recai a UFRPE em enriquecimento ilícito.

2.29 Neste mesmo artigo, em seu inciso IV, se colocou a atividade sindical com a necessidade de compensação de jornada e também com a necessidade da homologação da chefia imediata (§2º), porém, ocorre que a Instrução Normativa nº 02/2018 está com sua constitucionalidade rompida, pois, quebra com o princípio constitucional da Liberdade Sindical, que compõe o Art. 8º até o Art.11, LIBERDADE ASSOCIATIVA que compões o Art. 37, inciso VI e 5º, inciso XVII da CRFB/88, além também de violar a Convenção nº 151 e Recomendação 159 da OIT, ambos aprovados para configurar como legislação pátria.

2.30 Essa restrição é um ataque direto ao modelo associativo e sindical buscando o esvaziamento da luta de classe, pois, tal restrição desencoraja que os servidores públicos federais, busquem ser candidatos aos postos de DIRIGENTES SINDICAIS, ou realizar funções sindicais, como de delegados e outras atividades.

2.31 Cabe ainda esclarecer que existe uma AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE – ADI, interposta pela Confederação Nacional das Carreiras Típicas de Estado (CONACATE) tombada sob o número 6035 que questiona justamente a constitucionalidade desta restrição.

2.32 Apesar da Instrução Normativa nº 02/2018 que busca de forma frontal restringir as atividades sindicais dos servidores públicos federais o Ministério de Planejamento, Orçamento e Gestão - MPOG em 2009 previu através da NOTA TÉCNICA nº 122/SRH/MP (em anexo) que as atividades sindicais por serem de interesse coletivo da categoria – e assim também de interesse público – é um pilar do Estado Democrático de Direito, desta forma tais atividades estariam livres de compensação de jornada, sendo incluídas no rol do Art. 44, inciso II, da Lei 8.112/90 como ausência justificada, observando o princípio da razoabilidade e proporcionalidade para a sua aplicação.

2.33 Novamente, traz-se à tona a especificação no §2º deste artigo - a anuência da chefia imediata – outra brecha para o assédio moral se instalar, pois a partir do momento que a chefia imediata não anuir/concordar com as atividades sindicais, o servidor técnico que tiver interesse em realizá-las, será, de imediato, penalizado, visto que ficará, inclusive impossibilitado de compensar a jornada de trabalho, ou seja, basta que haja, uma discordância sobre a matéria, para que o direito à liberdade sindical, seja restringindo e cerceado, sob qualquer escusa, e ainda abre brechas para a perseguição política.

2.34 No art. 25, § 1º, novamente se reprisa a condição da anuência da chefia imediata para que se compense a jornada de trabalho para as ausências justificadas, ao longo desta Nota Técnica se demonstra quando deve haver anuência obrigatório – no caso do aluno estudante – e quando elas são prejudiciais, pois, se tornam brechas para o assédio moral e, quiçá, outro tipo de comportamento, e neste Art. 25 se fala tão somente nas

saídas antecipadas e atrasos, que podem fazer jus a compensação, ou seja §1º está deslocado e trazendo informações dúbias.

2.35 No Art. 25 encontramos o §3º que trata sobre as saídas antecipadas e atrasos em decorrência do interesse do serviço, o que mais uma vez se demonstra contradição, visto que, no caso em que o técnico está em trabalho externo o abono é obrigatório, então não há o *poder* para a chefia imediata e sim o *dever*. No texto consta: § 3º *Eventuais atrasos ou saídas antecipadas decorrentes de interesse do serviço poderão ser abonados pela chefia imediata*. Se a chefia imediata mesmo diante da necessidade de a Administração Pública não abonar o ponto, a UFRPE também recai em enriquecimento ilícito, pois, haverá o trabalho prestado sem sua devida contraprestação remunerativa, visto que o servidor irá ter que compensar jornada para não perder a remuneração ou ainda se não a compensar terá os prejuízo dos descontos.

3. RECOMENDAÇÕES

3.1 Por oportuno, recomenda-se a volta da Resolução em tramitação, da ALP para o Conselho Universitário, mediante apresentação deste Nota Técnica anexa ao processo, para que se retome o debate e se refaça com nova redação os artigos, incisos e parágrafos que aqui estão dispostos;

3.2 Caso não haja essa possibilidade, ou ainda o Conselho Universitário opte por não realizar as modificações, recomenda-se o veto deste Magnífico Reitor, com base na fundamentação acima, dos seguintes dispositivos: §§ 1º e 3º do Art. 5º; §1º do Art. 9º; §§2º, 3º 3 e 4º do Art. 10; inciso I do Art.18; parágrafo único do Art. 19, §§3º, 4º e 5º do Art. 21; inciso I e IV, além do §2º do Art. 22; §§2º e 3º do Art. 25; e por fim o Art. 27, ainda todos os artigos, inciso e parágrafos contidos na Resolução e mencionados nesta Nota Técnica.

GERALDO MANUEL DOS SANTOS
COORDENADOR GERAL DO SINTUFEPE/UFRPE

LANA BEZERRA
COORDENADORA JURÍDICA DO SINTUFEPE/UFRPE

TATIANA SAMPAIO LUNA
ADVOGADA