

## Subgrupo I

Tema: Jornada de Trabalho de 7 horas

### O quê? (Especificação da proposta do subgrupo)

Implantação de jornada de trabalho flexível, em um dos dois moldes a seguir:

- Jornada de 7 horas + 1 hora de sobreaviso;
- Jornada de 7 horas + 1 hora de teletrabalho.

A diferença entre as opções é que, na primeira, o servidor deve ficar de sobreaviso e, havendo qualquer necessidade de trabalho, a instituição pode convocá-lo para trabalhar a hora remanescente sem que isso se caracterize como serviço extraordinário. É o caso, por exemplo, da PGR, da AGU e da Anatel (entre 2009 e 2012). Já na segunda proposta, o servidor recebe alguma tarefa a ser realizada fora do ambiente da instituição. Essa opção foi recomendada por um grupo de trabalho formado em 2009 na CGU para estudar a jornada flexível, mas não se tem notícia se a proposta foi implantada ou não.

Deve-se ressaltar que a sugestão de 7 horas corridas foi mencionada em pelo menos 15 dos e-mails recebidos pelo Sinal. Muitos citaram como exemplo a experiência do TCU, embora neste órgão a jornada semanal seja de 35 horas, e não 40, como é o caso do BC.

### Por Quê? (Defesa da Proposta do Subgrupo - Vantagens e Desvantagens da Proposta etc.)

Ambas as propostas apresentam como potencial vantagem o aumento de produtividade dos servidores, conforme observado em outros órgãos que já adotaram jornadas de 7 horas (PGR, TCU, Anatel etc.). Levam ainda a maior percepção de bem-estar e qualidade de vida no trabalho por parte dos servidores, no que tange a “desenvolvimento pessoal, trânsito, estacionamento, escolha de locais de alimentação e melhor conciliação de demandas profissionais com as inafastáveis obrigações domésticas (filhos, universidade, cuidados com saúde, acesso a serviços públicos, etc.)” (Nota técnica nº 001/GT-Horário Flexível/CGU-PR, 2009, item 10).

Quanto às desvantagens:

- A jornada de trabalho de 7 horas + 1 hora de sobreaviso, implantada na Anatel e na AGU, foi interpretada pela SRH/MP como redução expressa da jornada, o que pode levar aos mesmos empecilhos encontrados para a proposta de redução de jornada para 6 horas.
- Já a jornada de trabalho de 7 horas + 1 hora de teletrabalho foi sugerida pelo grupo de trabalho de 2009 da CGU, mas não se tem notícia de que a proposta tenha sido de fato implementada na Controladoria. É necessário verificar com o órgão se algum empecilho foi encontrado.

### Como? (Apresentação de Formas de Viabilização da Proposta do Subgrupo)

Para a implantação da **jornada de trabalho de 7 horas + 1 hora de sobreaviso**, possivelmente será necessária ampla negociação com a SRH/MP, visto que a Secretaria já se mostrou contrária a essa opção de jornada, implantada na Anatel e na AGU.

No caso da Anatel, por exemplo, a Secretaria questiona tanto a competência da Agência para regulamentar a jornada de trabalho de seus servidores, quanto a legalidade do regime de sobreaviso.

(...) esta **Secretaria de Recursos Humanos** – Órgão Central do Sistema de Pessoal Civil – em vista da competência atribuída pelo Decreto-Lei nº 200, de 1967, Decreto nº 67.326, de 1970, Lei nº 7.923, de 1989, Decreto nº 6.929, de 2009, e considerando, ainda, o entendimento fixado no Parecer AGU GQ – 46, possui o **poder-dever de estabelecer normas** para assegurar o fiel cumprimento das leis e regulamentos emanados do Poder Executivo Federal, relacionados à administração de recursos humanos, bem como todas as matérias referentes ao pessoal civil da Administração Pública federal direta, autárquica e fundações públicas. (...) entendemos ser **ilegal** o ato da Agência Nacional de Telecomunicações que estabeleceu a jornada de trabalho dos seus servidores em 35 horas por semana, por **não ter o Presidente daquela autárquica competência** para praticar tal ato de forma irrestrita, desrespeitando os arts. 1º e 3º do Decreto nº 1.590, de 1995, isto é, atuando *contra legem*. Ademais, o **artifício do sobreaviso** tem como único objetivo burlar o art. 44 da Lei nº 8.112, de 1990, que determina o desconto da remuneração do servidor pelas horas efetivamente não trabalhadas. (Nota técnica nº 667/2009/COGES/DENOP/SRH/MP, fls. 10-15.)

No entanto, no entendimento do TCU sobre o caso da Anatel, não há ilegalidade no regime de sobreaviso. Para o TCU, não há redução de jornada, já que o servidor fica à disposição da Agência. O Tribunal considera ainda que a Agência “agiu dentro da discricionariedade autorizada pela lei, sem extrapolar seus limites, visando constituir meios adequados à sua missão institucional, coadunando-se com os novos paradigmas de uma gestão pública moderna, pautada no princípio da eficiência” (Instrução Técnica TCU, fl. 55).

Em conclusão, considerando a **autonomia administrativa** concedida às agências reguladoras, entre elas a Anatel, a legitimidade normativa de proferir comando para a sua organização interna e o exercício da discricionariedade nos limites da lei, ressaltando ainda os **novos paradigmas gerenciais** da Administração Pública, pautados pelo princípio da eficiência, depreende-se que a **Portaria Anatel nº 430/2009 não ofende a Lei nº 8112/1990 nem o Decreto nº 1590/1995**, motivo pelo qual reputa-se improcedente a presente representação [da SRH] (Instrução Técnica TC nº003.525/2010-4, fl. 56).

Vale ressaltar que, em virtude de mudanças na presidência da Agência, e tendo em vista um parecer recebido da AGU em 2012, a Anatel teve sua portaria revisada, com a **extinção do regime de sobreaviso**. Atualmente, os servidores da Agência podem optar por trabalharem entre 6 e 10 horas diárias, desde que cumpridas as 40 horas semanais

e, caso trabalhem 8 horas ou mais em um dia, é obrigatório o desconto de uma hora de almoço. Dessa forma, manteve-se a flexibilidade na execução da jornada (horários de entrada e saída). No entanto, o sistema das 7 horas corridas + 1 hora de sobreaviso continua em vigor em outros órgãos, como a PGR.

Assim sendo, **recomendamos** ao Sinal:

- 1) Entrar em contato com a Anatel para conversar sobre a experiência da flexibilização da jornada e verificar porque houve a mudança recente na portaria.
- 2) Solicitar à consultoria jurídica do Sinal que avalie a competência do BC em regulamentar a jornada de trabalho no órgão e levante entendimentos administrativos (exemplo: da SRH) e jurídicos (exemplo: TCU, TST, AGU etc.) sobre o sistema de sobreaviso.

Já no caso da **jornada de 7 horas + 1 hora de teletrabalho**, sugerimos seguir integralmente o exemplo da CGU. Pelo relatório do grupo de trabalho montado do órgão em 2009, a opção pela 1 hora de teletrabalho, ao invés de sobreaviso, foi pensada justamente para adequar-se à interpretação da SRH sobre o sobreaviso (vide trecho abaixo reportado na nota técnica do grupo). O exemplo do CGU nos parece útil porque se trata de órgão do executivo regido pelas mesmas normas que o BC. Portanto, oferecemos ao Sinal as seguintes **recomendações**:

- 3) Entrar em contato com CGU (ou sindicato da CGU) para verificar se proposta foi implantada. Se não, quais os obstáculos encontrados.
- 4) Solicitar à consultoria jurídica do Sinal a avaliação da nota técnica do grupo de trabalho da CGU e da minuta de portaria da CGU para verificar se a proposta poderia ser adotada integralmente pelo BC ou se em virtude de peculiaridade jurídica a que está submetido o Banco seria necessário haver mudança na proposta.

---

Nota técnica Nota Técnica nº 001/GT-Horário Flexível/CGU-PR (nov/2009)  
(...)

4. Na busca de alternativas, o GT realizou ampla revisão normativa na legislação e fez a análise da recente jurisprudência em órgãos que enfrentaram a questão de aprimoramento da jornada, a exemplo de ANATEL (PORTARIA ANATEL 430/2009), AGU (PORTARIA Nº 1.519 de Out/2009), PGR (PORTARIA PGR/MPU N.º 707/2006), TCU (PORTARIA-TCU Nº 233, DE 29 DE JUNHO DE 2009) e CNJ (Resolução 88 de Set/2009).
5. Nas verificações junto aos demais órgãos, destacou-se a visita do GT à Secretaria de Gestão de Pessoas do Tribunal de Contas (TCU), na qual o GT confirmou que o modelo de horário flexível no órgão de controle traz benefícios de maior produtividade ao trabalho associado a uma melhor qualidade de vida para o servidor, o que se reflete na obtenção e atração de novos talentos, conforme apontam as pesquisas de clima organizacional e regime de metas vigente no Tribunal. O TCU também já experimenta o teletrabalho, direcionando

a atuação de sua equipe para um modelo de medição por resultados em detrimento ao modelo da ênfase no presencialismo tradicional.

6. Por outro lado, iniciativas recentes dos órgãos Anatel e AGU (hoje com eficácia suspensa) de implantação de jornada flexível em modelo de sobreaviso, seguindo a abordagem da PGR (PORTARIA PGR/MPU N.º 707/2006), tiveram questionamento de competência pela SRH/MP, visto que foram interpretadas como redução expressa de jornada de trabalho.
7. Diante desses fatos, o GT buscou uma abordagem inovadora, mais aderente às peculiaridades de atuação da CGU e que não incorresse em qualquer conotação indevida de redução de jornada.
8. A solução apresentada não propõe qualquer redução de carga horária ou destinação específica de horas de trabalho, que demandassem transformação complexa ao *modus operandi* da CGU. A linha adotada viabiliza a jornada flexível e a manutenção das atividades regulares da CGU em jornada de 40h, propondo a redução mínima de 12,5% do presencialismo nas atividades.
9. A idéia central da solução elaborada é que, dentre as atividades executadas pelos servidores da CGU, um mínimo de 5 horas semanais sejam delegadas pela chefia imediata para execução de forma não-presencial, em regime de *Home Office*.
10. Dessa forma, as 40 horas produtivas serão mantidas e a CGU apenas direcionará atividades para execução fora da repartição, viabilizando assim todos os benefícios de turnos flexíveis nas dependências da Controladoria e proporcionando aos servidores melhora substancial em sua qualidade de vida, no que tange a desenvolvimento pessoal, trânsito, estacionamento, escolha de locais de alimentação e melhor conciliação de demandas profissionais com as inafastáveis obrigações domésticas (filhos, universidade, cuidados com saúde, acesso a serviços públicos, etc.).

(...)