

Ilustríssimo Senhor Secretário-Geral das Relações Exteriores  
Embaixador **OTÁVIO BRANDELLI**  
Ministério das Relações Exteriores  
Brasília – DF

Requerimento Administrativo  
01/2021/Sinditamaraty

Ementa: Direito Administrativo. Servidor Público. Compensação da jornada de trabalho durante os plantões dos Gabinetes Consulares de Crise em razão da COVID-19. Vedação à prestação de trabalho gratuito. Ausência de regulamentação do tempo em que o servidor permanece “à disposição” no plantão. Necessidade de compensação e/ou flexibilização da jornada para adequação ao art. 19 do RJU. Aplicação analógica do art. 244, § 2º, da CLT. Precedentes. Acórdão TCU nº 784/2016.

**SINDICATO NACIONAL DOS SERVIDORES DO  
MINISTÉRIO DAS RELAÇÕES EXTERIORES - SINDITAMARATY**,  
CNPJ nº 11.339.703/0001-65, com domicílio em Brasília - DF, no Setor de Rádio  
e TV Sul, Quadra 701, bloco I, Edifício Palácio da Imprensa, 2º andar, salas 210 a  
213, endereço eletrônico [contato@sinditamaraty.org.br](mailto:contato@sinditamaraty.org.br), por sua Presidência, com  
fulcro no artigo 8º, III, da Constituição da República<sup>1</sup>, e artigo 9º, III, da Lei nº  
9.784/1999<sup>2</sup>, apresenta **REQUERIMENTO ADMINISTRATIVO**, pelos fatos e  
fundamentos jurídicos seguintes.

## **1. FATOS E LEGITIMIDADE**

O requerente congrega os servidores do Ministério das Relações Exteriores (estatuto anexo) e age em favor da categoria a fim de que, nos casos de dos plantões consulares que ocorreram/estão ocorrendo em virtude da pandemia de Covid-19 sejam compensadas as horas extras trabalhadas aos servidores que estão prestando o serviço extraordinário.

<sup>1</sup> Constituição Federal: 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;

<sup>2</sup> Lei 9.784/99: Art. 9º São legitimados como interessados no processo administrativo: (...) III - as organizações e associações representativas, no tocante a direitos e interesses coletivos;

Assim que a pandemia da Covid-19 iniciou, o Ministério das Relações Exteriores instituiu um plantão consular para emergências no âmbito da Secretaria de Assuntos de Soberania Nacional e Cidadania (SASC). O plantão dos Gabinetes Consulares de Crise das diversas áreas geográficas vem prestando atendimento telefônico e por Whatsapp, durante 24 horas por dia, nos sete dias da semana, a brasileiros retidos no exterior e na interlocução com os postos consulares responsáveis por executar e apoiar operações de repatriação, as quais trouxeram de volta ao país milhares de brasileiros em razão da pandemia do coronavírus, desde 20 de março de 2020. As atividades do plantão estão sendo realizadas concomitantemente ao trabalho regular, em regime de teletrabalho.

O plantão consular é realizado nos Postos que prestam serviço consular. Assim como no plantão de comunicações, os servidores observam uma escala para atendimento de emergências e eventuais necessidades de serviço fora do horário de expediente. À diferença do plantão de comunicações, o plantão consular é realizado como cumprimento da Convenção de Viena sobre Relações Consulares de 1963, cujas diretrizes gerais estão contidas no Manual do Serviço Consular e Jurídico (MSCJ).

Considerando a necessidade desses serviços extraordinários que se destinam a apoiar cidadãos brasileiros no exterior, em um momento de pandemia, tendo como base os princípios da continuidade do serviço e supremacia do interesse público, importa regularizar a devida contraprestação aos servidores pela realização do serviço extraordinário prestado.

Trata-se, portanto, da defesa de interesse ou direito coletivo<sup>3</sup> da categoria sintetizada na entidade sindical<sup>4</sup>; senão, de direitos individuais homogêneos dos servidores interessados, porque “decorrentes de origem comum”<sup>5</sup>, hipóteses que, indistintamente, alcançam legitimidade ativa

<sup>3</sup> Em atenção ao artigo 81, parágrafo único, II, da Lei 8.078, de 1990, está-se diante de um interesse ou direito coletivo quando “todos os co-titulares dos direitos mantêm relações jurídicas ou vínculos jurídicos formais com a parte contrária, ou seja, a parte contra a qual se dirige a pretensão ou o pedido” ou em razão “de uma relação jurídica base que une os sujeitos entre si, de modo a fazer com que eles integrem grupo, classe ou categoria diferenciada de pessoas determinadas ou determináveis com interesses convergentes sobre o mesmo bem indivisível (jurídica ou faticamente), independente de manterem ou não vínculo jurídico com a parte contrária”, conforme leciona Alcides A. Munhoz da Cunha (Evolução das Ações Coletivas no Brasil. Revista de Processo, n. 77, 1995, p. 229). Pedro Lenza (Teoria Geral da Ação Civil Pública. São Paulo, RT, 2003, p. 71), explica sobre a indivisibilidade dos bens sobre os quais convergem os interesses coletivos: “Em relação aos interesses coletivos, a indivisibilidade dos bens é percebida no âmbito interno, dentre os membros do grupo, categoria ou classe de pessoas. Assim, o bem ou interesse coletivo não pode ser partilhado internamente entre as pessoas ligadas por uma relação jurídica-base ou por um vínculo jurídico; todavia externamente, o grupo, categoria ou classe de pessoas, ou seja, o ente coletivo, poderá partir o bem, exteriorizando o interesse da coletividade.”

<sup>4</sup> A possibilidade de proteção coletiva dos direitos e interesses de parte da categoria representada pela entidade de classe é afirmada na Súmula 630 do Supremo Tribunal Federal: “A entidade de classe tem legitimação para o mandado de segurança ainda quando a pretensão veiculada interesse apenas a uma parte da respectiva categoria”.

<sup>5</sup> Em atenção ao artigo 81, parágrafo único, III, da Lei 8.078, de 1990, está-se diante de direitos individuais homogêneos, quando um direito eminentemente individual foi erigido à categoria de interesses

extraordinária ao sindicato, porquanto pleiteia, em nome próprio, direito alheio, assim autorizado por lei (artigo 9º, III, da Lei nº 9.784, de 1999).

A exigida autorização legislada vem da Constituição da República, cujo artigo 8º, III, atribui aos sindicatos “a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”, tal que o Supremo Tribunal Federal já decidiu que “os sindicatos têm legitimidade processual para atuar na defesa de todos e quaisquer direitos subjetivos individuais e coletivos dos integrantes da categoria por ele representada”<sup>6</sup>.

É assim também nos termos do artigo 240 da nº Lei 8.112, de 1990, que assegura ao servidor público a livre associação sindical e o direito “de ser representado pelo sindicato, inclusive como substituto processual”; senão nos termos do artigo 3º da Lei nº 8.073, de 1990, porque “as entidades sindicais poderão atuar como substitutos processuais dos integrantes da categoria”.

## **2. FUNDAMENTOS JURÍDICOS**

Embora não previsto expressamente no Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Federais, o regime de plantão é utilizado por diversos órgãos da Administração Pública<sup>7</sup>. No âmbito do Ministério das Relações Exteriores, a Portaria nº 888, de 2017, revogou<sup>8</sup> a Portaria de 8 de setembro de 1995, que dispunha sobre a jornada de trabalho dos servidores em exercício no Ministério.

---

metaindividuais meramente para fins de tutela coletiva. A transindividualidade do direito individual homogêneo é legal ou artificial. Pode-se dizer “acidentalmente coletivos” os direitos individuais homogêneos, porquanto os sujeitos são perfeitamente identificados ou identificáveis e a união entre aqueles coletivamente tutelados decorrerá de uma situação fática de origem comum a todos. Pedro Lenza (Teoria Geral da Ação Civil Pública. São Paulo, RT, 2003, p. 71) entende que os interesses individuais homogêneos “*caracterizam-se por sua divisibilidade plena, na medida em que, além de serem os sujeitos determinados, não existe, por regra, qualquer vínculo jurídico ou relação jurídica-base ligando-os*”; ao passo que Ada Pellegrini Grinover (Código de Defesa do Consumidor comentado, 7. Ed., Rio de Janeiro, Forense, 1998, p. 813) posiciona-se em sentido contrário: “*Isso significa, no campo do direito processual, que, antes das liquidações e execuções individuais (...), o bem jurídico objeto de tutela ainda é tratado de forma indivisível, aplicando-se a toda a coletividade, de maneira uniforme, a sentença de procedência ou improcedência.*”

<sup>6</sup> “(...) O Plenário do Supremo Tribunal Federal deu interpretação ao art. 8º, III, da Constituição e decidiu que os sindicatos têm legitimidade processual para atuar na defesa de todos e quaisquer direitos subjetivos individuais e coletivos dos integrantes da categoria por ele representada. (...)” (STF, Primeira Turma, AgReg-RE 197029/SP, Ministro Ricardo Lewandowski, j. 13/12/2006, DJ 16/02/2007, p. 40)

<sup>7</sup> Por exemplo, nos órgãos do Poder Judiciário de 1º e 2º graus, o plantão é regulamentado pela Resolução nº 71/2009, do Conselho Nacional de Justiça, que indica os feitos submetidos a essa sistemática e a escolha de servidores para o período extraordinário.

<sup>8</sup> Portaria nº 888, de 31 de outubro de 2017: Art. 28 Ficam revogadas as Portarias MRE de 8 de setembro de 1995, de 15 de maio de 2007, de 10 de novembro de 2008, MRE nº 767, de 9 de dezembro de 2010, e MRE nº 907, de 17 de novembro de 2011, e outros atos normativos que contrariem as disposições desta Portaria. (grifou-se)



Assim, o recente ato normativo é mais detalhado quanto à jornada extraordinária dos servidores e quanto ao regime de plantão, não havendo alteração da previsão até então vigente quanto à compensação dentro do mesmo mês no caso de jornada de trabalho superior à que estiver sujeito o servidor<sup>9</sup>.

Assim, o plexo normativo vigente, atualmente, é composto pelas seguintes normas:

Portaria nº 888, de 31 de outubro de 2017:

Art. 1º A Secretaria de Estado do Ministério das Relações Exteriores funciona de segunda a sexta-feira de 7h às 20h, horário de Brasília.  
(...)

Art. 4º A jornada de trabalho dos servidores do quadro do Ministério das Relações Exteriores é de oito horas diárias e quarenta horas semanais, ressalvados os casos disciplinados em legislação específica, devendo ser cumprida de segunda a sexta-feira, respeitando o horário de funcionamento estabelecido no artigo 1º desta Portaria.  
(...)

Art. 8º O cumprimento da jornada de trabalho será registrado, na Secretaria de Estado, por meio de ponto eletrônico, conjugado com controle de acesso físico, nas catracas, por crachá ou biometria.  
(...)

**Art. 15 Ocorrendo jornada de trabalho diária e/ou semanal superior à que estiver submetido o servidor, poderá haver compensação nos dias ou semanas seguintes, desde que no mesmo mês da ocorrência**, de forma a não configurar banco de horas, conforme Portaria nº 140/1995 do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. (grifou-se)

Manual do Serviço Consular e Jurídico (MSCJ):

MSCJ 2.4.12. "A Repartição Consular comunicará às autoridades locais competentes telefone em que poderá ser encontrado o servidor de plantão acima mencionado".

MSCJ 3.1.31. "A Autoridade Consular estabelecerá **regime de plantão fora do horário de expediente e nos fins de semana**, deixando claro, especialmente ao público brasileiro, o mecanismo de acesso aos funcionários encarregados do atendimento nessas circunstâncias, dando ciência à Missão Diplomática, meios de comunicação locais de língua portuguesa e autoridades locais pertinentes. (grifou-se)

---

<sup>9</sup> Previsão da Portaria de 8 de setembro de 1995, revogada pela Portaria 888/2017: Artigo 4º. O registro de frequências dos servidores será realizado mediante controle eletrônico, observadas as seguintes instruções e, inicialmente, o disposto no artigo 7º: (...) e **ocorrendo, durante o dia, por necessidade do serviço, jornadas de trabalho superior à que estiver sujeito o servidor, a compensação poderá ser feita no dia seguinte, durante a semana, ou, ainda, no mesmo mês;** (grifou-se)

Essa disposição do servidor público, em que permanece aguardando ordens superiores por meio de celular costuma ser tratada como “sobreaviso”. Todavia, frise-se, esse instituto não é previsto na Lei nº 8.112/1990, sendo o instituto mais próximo desse plantão o regime do **trabalho extraordinário**, que deve ser remunerado com adicional pela prestação de serviço extraordinário e adicional noturno, na forma dos artigos 73 a 75:

#### Do Adicional por Serviço Extraordinário

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

Art. 74. Somente será permitido serviço extraordinário para atender a situações excepcionais e temporárias, respeitado o limite máximo de 2 (duas) horas por jornada.

#### Do Adicional Noturno

Art. 75. O serviço noturno, prestado em horário compreendido entre 22 (vinte e duas) horas de um dia e 5 (cinco) horas do dia seguinte, terá o valor-hora acrescido de 25% (vinte e cinco por cento), computando-se cada hora como cinquenta e dois minutos e trinta segundos.

Parágrafo único. Em se tratando de serviço extraordinário, o acréscimo de que trata este artigo incidirá sobre a remuneração prevista no art. 73.

Nesse sentido, a Portaria MRE nº 888/2017 colaciona as seguintes disposições quanto ao serviço extraordinário e ao regime de plantão:

Art. 16 Eventual saldo negativo na jornada de trabalho diária e/ou semanal a que estiver submetido o servidor, decorrente de ausências justificadas e saídas antecipadas, poderá ser compensado até o final do mês subsequente ao da ocorrência, na forma estabelecida e gerenciada pela chefia imediata.

Parágrafo único. A compensação prevista neste artigo permite **ao servidor ter uma jornada de trabalho aumentada em, no máximo, duas horas diárias**, tendo como referência sua jornada de trabalho regular, **conforme artigo 74 da Lei 8112/90**.

Art. 17 As **horas efetivamente trabalhadas** pelo servidor que estiver em **regime de plantão** serão contabilizadas integralmente para fins de cumprimento da jornada de trabalho de quarenta horas semanais.

§ 1º Para fins do disposto no caput deste artigo, **considerar-se-á hora efetivamente trabalhada quando o servidor tiver que se deslocar para realizar a tarefa necessária, pessoalmente, mediante registro em "livro de ocorrências" de sua unidade de trabalho, em que conste o motivo e a descrição pormenorizada do serviço prestado, além de, quando for o caso, o nome, o número de identificação e o telefone de contato do interlocutor.**

§ 2º Conforme o disposto no artigo 7º desta Portaria **cabará à chefia imediata comunicar à Divisão do Pessoal sobre escala de regime de plantão, bem**



**Sinditamaraty**

Sindicato Nacional dos Servidores do  
Ministério das Relações Exteriores

**como horas efetivamente trabalhadas pelo servidor em plantão, nos termos do parágrafo anterior, para fins de compensação de horário.**

Art. 18 O serviço extraordinário somente será permitido para atender a situações excepcionais e temporárias, conforme Orientação Normativa nº 3 do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (autorização prévia, justificativa, limite de horas), artigos 73 e 74 da Lei nº 8.112 e Decreto nº 948/1993.

§ 1º O serviço extraordinário não poderá ter duração superior a duas horas diárias, devendo ainda ser observado o limite de quarenta e quatro horas mensais e noventa horas anuais.

§ 2º A autorização para a prestação de serviços extraordinários é obrigatoriamente prévia. Competirá ao Chefe da Divisão do Pessoal autorizar a realização de serviço extraordinário, a partir das informações fornecidas pela chefia imediata do servidor.

§ 3º A comprovação da prestação do serviço extraordinário dar-se-á pelo chefe da unidade responsável pela fiscalização da execução do serviço, acompanhado, sempre que possível, de prova complementar, como registro de ponto, comprovante de acesso ao prédio ou documento que explicita o período de realização do serviço.

Art. 19 Sendo verificado que o servidor teve saldo negativo de horas trabalhadas em um mês, sem compensá-lo no mês seguinte, será providenciada a perda da parcela de remuneração referente ao período não trabalhado.

(grifou-se)

Assim, desde já se destaca que a Portaria em apreço trouxe expressamente, quanto ao regime de plantão, **a possibilidade de compensação** (§ 2º do artigo 17), **mas apenas da “hora efetivamente trabalhada”** (nos moldes do § 1º do artigo 17), a qual será contabilizada integralmente para fins de cumprimento de jornada.

Por outro lado, **permanece sem regulamentação o tempo em que o servidor fica à disposição**, o qual, portanto, resta sem qualquer contraprestação, tampouco possibilidade de compensação. Nesse sentido, porém, há decisão do Tribunal de Contas da União (Acórdão nº 784/2016) autorizando o cômputo deste tempo na proporção de 1/3, observando-se, por analogia, a previsão do § 2º do artigo 244 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Conforme verificado, não há, no âmbito do Ministério das Relações Exteriores, regramento específico do regime de sobreaviso sob a forma de plantões. Entretanto, essa ausência de suporte normativo não impede a Administração de promover o sobreaviso de seus servidores, conforme menciona o artigo 17 da Portaria em apreço, já colacionado, quanto ao “servidor que estiver em regime de plantão”.

Nesse sistema, os servidores ficam à disposição da chefia para responder a emergências e eventual necessidade de serviço fora do horário regular de expediente. Frise-se que o servidor do MRE que estiver de sobreaviso pode ser efetivamente posto em serviço até mesmo mediante a provocação de pessoas estranhas à Administração (brasileiros no exterior), caso necessitem de apoio institucional em território estrangeiro.

Estranhamente, a Administração aplica o princípio da legalidade estrita em sentido inverso. Ao invés de não adotar procedimentos sem previsão expressa em lei (sobreaviso), computa-se a lacuna legislativa como autorização para suprimimento com medidas puramente administrativas (sem correspondência legal).

Destarte, não podem os servidores ser penalizados mediante a extrapolação da jornada ordinária de trabalho (máximo de oito horas diárias e quarenta semanais) através do regime de sobreaviso que ocorre nos plantões.

Nesse diapasão, para conciliar o interesse público e a continuidade do serviço público com o legítimo direito de retribuição pelo serviço extraordinário dos servidores do MRE, faz-se necessário buscar os parâmetros na sistemática adotada no âmbito das relações trabalhistas do setor privado, guardadas as devidas proporções.

O regime de sobreaviso é regulamentado para os trabalhadores submetidos ao regime privado pelo § 2º do artigo 244 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):

Art. 244. As estradas de ferro poderão ter empregados extranumerários, de sobre-aviso e de prontidão, para executarem serviços imprevistos ou para substituições de outros empregados que faltem à escala organizada.

[...]

§ 2º Considera-se de "sobre-aviso" o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de "sobre-aviso" será, no máximo, de vinte e quatro horas. As horas de "sobre-aviso", para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal.

No entanto, conforme visto anteriormente, a jornada de sobreaviso ainda não foi expressamente regulamentada para o serviço público. Embora prevista inicialmente para atender às especificidades dos trabalhadores das estradas de ferro, o regime de sobreaviso foi estendido a outras categorias de trabalhadores no âmbito privado. A Súmula TST nº 428, que trata da matéria, passou por algumas alterações:

#### **SOBREAVISO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º, DA CLT**

*Sinditamaraty - Sindicato Nacional dos Servidores do Ministério das Relações Exteriores*

*SRTVS (Setor de Rádio e TV Sul), Quadra 701, Bloco I, Edifício Palácio da Imprensa, 2º andar, salas 210 a 213 - Brasília/DF - 70340-000.*

*Centro de apoio ao filiado: Ministério das Relações Exteriores - Esplanada dos Ministérios, Bloco H, Anexo II, 1º Subsolo*

*Tel: +55 (61) 3024-8872/8774/9927 - 2030-5050/5254 - contato@sinditamaraty.org.br - sinditamaraty.org.br*





**Sinditamaraty**

Sindicato Nacional dos Servidores do  
Ministério das Relações Exteriores

I – O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza regime de sobreaviso.

II – Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distancia e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso. (grifou-se)

Assim, contemplou-se o entendimento de que o sobreaviso é caracterizado pela submissão ao controle patronal. Ou seja, é aquele em que o trabalhador permanece “em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso”, devendo as horas de sobreaviso, para todos os efeitos, ser contadas na razão de 1/3 do valor da hora normal.

Cabe salientar que, conforme já mencionado, a hora efetivamente trabalhada do servidor em regime de plantão será computada em sua integralidade (conforme *caput* do artigo 17 da Portaria nº 888/2017) e é assegurado o direito de compensação (conforme § 2º do mesmo artigo).

Dito isto, faz-se necessário buscar se recompensar, também, não o trabalho efetivamente prestado, mas o simples “estar à disposição”. Logo, no caso concreto, deve-se entender que, ao portar celular e sistema de caixa postal, podendo ser chamado para trabalhar a qualquer momento, o servidor tem a sua liberdade de “ir e vir” comprometida, devendo permanecer de prontidão para eventual atendimento, circunstância que configura regime de sobreaviso.

Desse modo, por aplicação analógica do disposto no art. 244, § 2º, da CLT, as horas de sobreaviso devem ser compensadas à base de um terço da hora normal, excluídas as horas efetivamente trabalhadas pelo servidor durante o apontado período de sobreaviso (que já se encontram incluídas entre as horas passíveis de compensação), pois, como visto, **não se trata de remunerar o labor prestado, mas o tempo à disposição.**

Acerca dessa situação, o Superior Tribunal de Justiça entende que o pagamento do sobreaviso aos servidores, por não existir previsão específica, deve se submeter ao rito da jornada extraordinária tratada na Lei nº 8.112/1990, ou seja, somente é pago o sobreaviso se o serviço “tiver sido efetivamente prestado” (REsp 389.420 e REsp 400.055).

Em verdade, a posição do Superior Tribunal de Justiça pode ser licitamente contornada a partir de uma nova perspectiva não considerada nesses seus julgamentos, pois, superada a pretensão pecuniária imediata, o intento



meramente compensatório escapa do inciso X do artigo 37 e 169 da Constituição<sup>10</sup>, que exigem lei formal para matérias salariais de servidores públicos que importem em acréscimo de despesas.

Tal constatação é reforçada pelo recente posicionamento do **Tribunal de Contas da União, no Acórdão nº 784/2016**, em que teve a oportunidade de se manifestar acerca do regime de sobreaviso no âmbito do serviço público federal, restando decidido que a jornada de sobreaviso pode ser instituída pelo órgão, devendo ser observada a proporção constante no § 2º do art. 244 da CLT no cômputo das horas em que o servidor esteve à disposição da Administração:

SUMÁRIO: TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. CONSULTA ACERCA DA LEGALIDADE DA IMPLANTAÇÃO DO REGIME DE SOBREAVISO A SERVIDORES REGIDOS PELA LEI 8.112/1990, COM CONTRAPRESTAÇÃO PECUNIÁRIA. CONHECIMENTO. RESPOSTA AO CONSULENTE. COMUNICAÇÕES.

- É ilegal a instituição do regime de sobreaviso aos servidores regidos pela Lei 8.112/1990, com contraprestação pecuniária, sem que exista lei específica que dê suporte à existência do referido instituto, bem como à forma de sua remuneração.

[...]

**9.1.1. não há impedimento legal para a instituição de regime de sobreaviso para o servidor estatutário, desde que esse regime esteja disciplinado em regulamento próprio do órgão dotado de autonomia administrativa e financeira como uma das formas de cumprimento da jornada de trabalho, considerado os limites fixados pelo art. 19 da Lei nº 8.112, de 1990, bem como, para fins de registro em banco de horas, seja observada, por analogia, a proporção estabelecida no art. 244, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) como limite máximo de equivalência da hora de sobreaviso em relação à hora trabalhada;**

9.1.2. a retribuição pecuniária pelas horas relativas ao período de sobreaviso somente se mostra plausível quando houver adicional específico fixado em lei;

9.1.3. as horas efetivamente trabalhadas, em decorrência de convocação do servidor em sobreaviso, podem ser remuneradas, como serviço extraordinário, somente quando excederem a jornada de 8 horas diárias ou de 40 horas semanais e não se mostrar possível o regime de compensação de horários,

---

<sup>10</sup> CF de 1988: Art. 37 (...) X - a remuneração dos servidores públicos e o subsídio de que trata o § 4º do art. 39 somente poderão ser fixados ou alterados por lei específica, observada a iniciativa privativa em cada caso, assegurada revisão geral anual, sempre na mesma data e sem distinção de índices; (...) Art. 169. A despesa com pessoal ativo e inativo da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios não poderá exceder os limites estabelecidos em lei complementar. § 1º A concessão de qualquer vantagem ou aumento de remuneração, a criação de cargos, empregos e funções ou alteração de estrutura de carreiras, bem como a admissão ou contratação de pessoal, a qualquer título, pelos órgãos e entidades da administração direta ou indireta, inclusive fundações instituídas e mantidas pelo poder público, só poderão ser feitas: I - se houver prévia dotação orçamentária suficiente para atender às projeções de despesa de pessoal e aos acréscimos dela decorrentes; II - se houver autorização específica na lei de diretrizes orçamentárias, ressalvadas as empresas públicas e as sociedades de economia mista.



**Sinditamaraty**

Sindicato Nacional dos Servidores do  
Ministério das Relações Exteriores

observando-se os limites fixados nos arts. 73 e 74 da Lei nº 8.112, de 1990; (grifou-se)

Do voto complementar, resta incontroversa a possibilidade de aplicação analógica da CLT no que tange ao cômputo do período de sobreaviso, desde que haja a regulamentação administrativa específica para tanto, sendo apenas vedada a retribuição pecuniária sem previsão legal do período em que não houve a efetiva prestação do serviço:

36. Com relação à possibilidade de instituição do regime de sobreaviso por órgão ou entidade pública mediante registro em banco de horas para fins de futura compensação de horários, não tenho qualquer reparo a fazer acerca das conclusões do Revisor, com as quais estou de pleno acordo.

(...)

37. Já em meu Voto, tinha deixado registrado acerca da viabilidade de adoção do regime de sobreaviso em órgãos que possuíam a jornada de trabalho flexível, dentro dos limites estabelecidos pelo art. 19 da Lei 8.112/1990, a exemplo das Portarias 707/2006 e 479/2008, da PGR, e da decisão desta Corte de Contas consubstanciada no Acórdão 3.553/2010-TCU-1ª Câmara, que reconheceu não existir qualquer vício de legalidade na Portaria 430/2009 da Anatel.

(...)

39. Neste ponto, acrescento apenas, para fins de registro em banco de horas, que não se pode computar uma hora de sobreaviso como uma hora trabalhada. **Considerando a inexistência de lei expressa instituindo tal regime de trabalho, bem como a autonomia administrativa dos órgãos e entidades federais para a fixação do cumprimento da jornada de trabalho de seus servidores, observados os limites estabelecidos pelo art. 19 da Lei 8.112/1990, penso ser adequada a utilização da proporção estabelecida no art. 244, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como limite máximo do tempo da hora trabalhada a que corresponde a hora de sobreaviso.**

(...)

42. Observo que a possibilidade de compensação futura das horas cumpridas em regime de sobreaviso afasta a tese de que estaria ocorrendo a prestação de serviço de forma gratuita, consoante proibição marcada no art. 4º da Lei 8.112/1990, porquanto a contraprestação do Estado ao servidor que permaneceu no regime de sobreaviso seria a possibilidade de obtenção de futuras folgas.

(...)

46. **Percebe-se que o STJ apenas entendeu não ser possível o pagamento de horas extras relativamente às horas prestadas sob o regime de sobreaviso. Aquela Corte Superior foi clara ao reconhecer que o direito ao recebimento de horas extras somente se perfaz diante da efetiva prestação do serviço, ou seja, quando o servidor em sobreaviso é convocado para trabalhar.**

(...)

56. Por fim, saliento que, apesar de o objeto da consulta se referir ao estabelecimento do regime de sobreaviso a servidores públicos da área de TI, a resposta ao consulente não deve se restringir aos servidores pertencentes a tal área de atuação. Pelo contrário, ante os fundamentos expostos no presente

*Sinditamaraty - Sindicato Nacional dos Servidores do Ministério das Relações Exteriores*

*SRTVS (Setor de Rádio e TV Sul), Quadra 701, Bloco I, Edifício Palácio da Imprensa, 2º andar, salas 210 a 213 - Brasília/DF - 70340-000.*

*Centro de apoio ao filiado: Ministério das Relações Exteriores - Esplanada dos Ministérios, Bloco II, Anexo II, 1º Subsolo*

*Tel: +55 (61) 3024-8872/8774/9927 - 2030-5050/5254 - contato@sinditamaraty.org.br - sinditamaraty.org.br*



**Sinditamaraty**

Sindicato Nacional dos Servidores do  
Ministério das Relações Exteriores

voto, e acolhendo sugestão do eminente Ministro Raimundo Carreiro, **proponho a meus pares que o entendimento aqui firmado alcance todas as carreiras que integram o serviço público federal.** (grifou-se)

Depreende-se que, não obstante ser afastada pela Corte de Contas a possibilidade de retribuição pecuniária no regime de sobreaviso do trabalho não prestado efetivamente, **restou consignada a possibilidade de cômputo das horas de sobreaviso nas proporções estabelecidas pelo § 2º do art. 244 da CLT (1/3).**

Portanto, tomando por base a decisão do TCU, busca-se a garantia ao direito à compensação pelos serviços extraordinários decorrentes do tolhimento do direito de locomoção, tanto em relação ao tempo de serviço efetivamente prestado como ao tempo em que o servidor está à disposição para atender às chamadas.

O que não se mostra lícita é a prestação de serviço extraordinário sem que seja oferecida ao servidor do MRE qualquer forma de retribuição, o que pode ser alcançada, conforme visto, mediante a **compensação** das horas em que permaneceu à disposição da Administração no plantão, nos moldes do que fora decidido pelo Tribunal de Contas da União e se aplicando subsidiariamente as disposições celetistas.

### **3. REQUERIMENTO**

**Ante o exposto**, em favor dos servidores plantonistas, requer seja o presente requerimento recebido e acolhido para que haja a devida compensação dos serviços extraordinários prestados e do tempo à disposição nos plantões, na proporção dos artigos 73 e 74 da Lei nº 8.112/1990 e em observância ao Acórdão nº 784-TCU e à aplicação analógica do art. 244, § 2º, da CLT, em folgas programadas ou conversão em pecúnia.

Brasília, 01 de abril de 2021.

Respeitosamente,

  
**João Marcelo São Thiago Melo**  
Presidente