



UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

PG. P. 00455/2024

Processo: [REDACTED]

Interessado: [REDACTED]

Assunto: Banco de Horas. Acordo Coletivo de Trabalho – ACT 2021-2023. Consulta sobre a instauração de sindicância contra o servidor [REDACTED], que não estaria cumprindo o ACT 2021-2023 em relação ao horário de trabalho e à compensação de pontes de feriados e recesso de final de ano. O referido servidor foi verbalmente advertido várias vezes sobre o "excesso de horas não autorizadas no banco de horas", mas tais advertências não teriam surtido efeito.

PARECER

Senhor Procurador Geral,

1. Trata-se de consulta encaminhada pelo Ilmo. Senhor Diretor do [REDACTED], nos termos do ofício [REDACTED] sobre as providências a serem adotadas diante da conduta do servidor [REDACTED], conforme relatório que lhe foi encaminhado pelo senhor Chefe do Serviço de [REDACTED] (Proc. SAJ – fls. 02).

2. De acordo com o referido relatório, o servidor em comento, regido pela CLT (enquadrado na função do Grupo Básico de Auxiliar de Manutenção/obras) e com carga horária semanal de 40 horas, não estaria cumprindo o ACT 2021-2023, especificamente em relação ao horário de trabalho e compensação de pontes de feriados e recesso de final de ano, ressaltando que foi verbalmente advertido várias vezes sobre o "excesso de horas não autorizadas no banco de horas" pela Chefia, mas tais advertências não teriam surtido efeito, razão pela qual solicita a instauração de sindicância para que seja avaliado o seu NN. 2023.02.000494, Página: 1 de 5
Rua da Reitoria, 374, 2º andar, Cidade Universitária - CEP 5508220, São Paulo-SP - Fone: (11) 3091-3408



UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

comportamento.

É o relatório. Passamos a opinar.

3. Inicialmente, importa lembrar que os servidores da USP lotados na cidade de São Paulo, com carga horária semanal de 40 horas, tinham, nos termos do Ofício GR/CIRC/361, de 24/10/2022, que compensar um total de **68 horas** até 30/09/2023, tendo em vista as seguintes pontes de feriados e o recesso de fim do ano de 2022: 14/11/2022 (8h), 26/12/2022 (8h), 27/12/2022 (8h), 28/12/2022 (8h), 29/12/2022 (8h), 30/12/2022 (8h), 22/02/2023 (4h), 09/06/2023 (8h) e 08/09/2023 (8h).

4. Portanto, considerando que o servidor [REDACTED] [REDACTED] tem módulo semanal de trabalho de 40 horas, o [REDACTED], observado o melhor interesse da organização do serviço, não poderia obstaculizar que ele acumulasse horas positivas, nos dias úteis de trabalho, com o propósito específico de compensar as mencionadas 68 horas até 30/09/2023 (objeto do Ofício GR/CIRC/361, de 24/10/2022).

5. Todavia, uma vez atingidas horas positivas pelo servidor suficientes para compensar as referidas 68 horas, a Chefia imediata do servidor poderia sim passar a controlar *mais de perto* a prestação de *novas* horas positivas por este, à luz do poder diretivo, conforme magistério de LUCIANO MARTINEZ:

“O poder diretivo ou poder de comando é uma prerrogativa dada ao empregador para exigir determinados comportamentos lícitos de seus empregados com vistas ao alcance de propósitos preestabelecidos. Para atingir esses desígnios e para organizar a atuação de seus subordinados, o empregador pode valer-se de orientações de natureza técnica e de caráter geral. Essa conduta administrativa, normalmente associada à hierarquia e à disciplina, conduz a uma situação segundo a qual o empreendedor tem as faculdades de organizar o seu sistema produtivo, de fiscalizar (controlar) o cumprimento daquilo que foi ordenado e, se for o caso, de punir os transgressores de suas ordens de comando. Nesses moldes, o poder diretivo subdivide-se em poder de organização,



UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

poder de fiscalização e poder disciplinar, conforme a seguir detalhado.
(...)

O poder de organização ou poder regulamentar é uma variável do poder diretivo que permite ao empregador, dentro dos limites da lei, a expedição de comandos que orientam o modo como os serviços devem ser realizados. Esses comandos podem ser positivos ou negativos, gerais ou específicos, diretos ou delegados, verbais ou escritos. Quando reduzidos a termo, os atos patronais podem ser materializados em ordens de serviço, circulares, avisos, portarias, memorandos, instruções ou comunicados.

(...)

O poder de fiscalização também é uma variável do poder diretivo que permite ao empregador, dentro dos limites da lei, por atuação pessoal, de prepostos ou de aparatos mecânicos/eletrônicos, controlar a execução dos serviços de seus empregados, bem como a maneira como estes foram prestados. É natural que o empregador, detentor da prerrogativa diretiva, ele mesmo ou seus encarregados (gerentes, chefes, supervisores, coordenadores, apontadores etc.) avalie a regularidade da prestação dos serviços dos contratados. **No âmbito dessa regularidade estão aferições que dizem respeito ao cumprimento do horário de trabalho** e do sistema de produção.

(...)

O poder disciplinar é a terceira variável do poder diretivo que permite ao empregador, de modo pessoal e intransferível, dentro dos limites da lei, apenar o empregado transgressor de suas ordens e de seus comandos (ou das ordens e comandos emitidos por terceiros legitimados pelo empregador).” (g.n.) (*Curso de Direito do Trabalho*, 13ª ed., São Paulo: SaraivaJur, 2022, pp. 305-309)

6. Parece-nos que o acúmulo excessivo, desarrazoado e desnecessário de horas positivas pelo servidor – sem necessidade real do serviço e sem qualquer controle pelas chefias da Universidade – pode se revelar, ao fim e ao cabo, prejudicial à organização do serviço público e ao erário, uma vez que elas poderão resultar, no limite, em folgas compensatórias ou no pagamento de horas extras ao final do banco de horas anual, nos termos da Cláusula 5ª, item 5.1 do ACT 2021-2023, *in verbis*.

“CLÁUSULA 5ª – O saldo crédito/débito do servidor será solvido, preferencialmente, na seguinte ordem:

5.1) quanto ao saldo credor (em favor do servidor):

a) com supressão de trabalho em dias de emenda de feriado (dia útil existente entre um feriado e o final de semana) e em dias de recesso de



UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

- final de ano nos termos da cláusula 7^a;
- b) com a redução da jornada diária;
- c) **com a concessão de folga**;
- d) com a imediata concessão de folgas ou de redução da jornada diária, conforme o volume de horas creditado, quando o crédito de horas ultrapassar o limite de uma vez e meia a jornada semanal do servidor, devendo as folgas ou redução da jornada diária equivaler, **no mínimo**, ao excesso a este limite;
- e) **pagamento do saldo de horas de crédito**, nos seguintes casos:
 - e.1) **ao final de cada período de apuração anual**, havendo saldo credor em favor do servidor (...).” (g.n.)

7. Depreende-se da cláusula 5^a supratranscrita que o Chefe imediato, na hipótese da alínea “d” do item 5.1 (acúmulo de *mais* de 60 horas positivas por servidor com carga horária semanal de 40 horas), deve determinar que o servidor tenha folgas compensatórias ou redução da jornada, a fim de, “**no mínimo**”, eliminar as horas positivas que ultrapassaram o montante de 60 horas. Como inexistente teto (mas apenas um piso mínimo) para essa eliminação, afigura-se incontroverso que o Chefe imediato pode, se for o caso, determinar que o servidor tenha folgas compensatórias ou redução da jornada com vistas a eliminar *totalmente* as suas horas positivas, ressalvadas as necessárias para compensar as pontes e recesso (Ofício GR/CIRC/361, de 24/10/2022).

8. Ora, se o Chefe imediato tem essa prerrogativa de determinar folgas compensatórias ou redução da jornada a fim de zerar as horas positivas do servidor – ressalvadas as horas necessárias para compensar as pontes e recesso (Ofício GR/CIRC/361, de 24/10/2022) –, conclui-se, por corolário lógico, à vista do seu mencionado poder diretivo, que o Chefe imediato poderia, se fosse o caso, mitigar o problema a partir de sua origem, não permitindo que o servidor acumulasse de forma *excessiva, desarrazoada e desnecessária* – ou seja, sem necessidade real de serviço – horas positivas no banco de horas anual.

9. *In casu*, os espelhos de ponto do servidor demonstram que ele, até **20/04/2023**, tinha saldo de **52h41min**, montante mais que suficiente para compensar as 16 horas das pontes que restavam (09/06/2023 e



UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

08/09/2023). Quanto ao saldo restante de horas positivas, a chefia imediata poderia ter determinado folgas compensatórias ou redução da jornada.

10. Ante o exposto, considerando que subsistia, no vertente caso, alguma controvérsia quanto à extensão do poder diretivo [REDAZIDA] em relação às horas positivas prestadas pelo servidor – a qual esperamos que tenha sido eliminada por meio do presente Parecer –, entendemos que não seja o caso, *por ora*, de instauração de sindicância contra o servidor em comento, sem prejuízo de, futuramente, medidas disciplinares poderem ser deflagradas caso o servidor insista, mesmo após os esclarecimentos prestados no presente opinativo, a acumular horas positivas de modo *excessivo, desarrazoado e desnecessário* – sem real necessidade do serviço –, ressalvadas as horas necessárias para compensar pontes e recesso de final de ano (objeto de Ofício reitoral).

É o que nos parece, s.m.j..

São Paulo, 8 de maio de 2024.

(documento assinado de forma eletrônica)

OMAR HONG KOH
Procurador Chefe
Procuradoria Consultiva de Pessoal



UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

Processo: [REDACTED]
Interessado: [REDACTED]
Assunto: Consultas diversas (área de pessoal)

DESPACHO

01. Acolho o **Parecer** de lavra do Dr. Omar Hong Koh.

02. Encaminhem-se os autos do processo n.º [REDACTED] ao [REDACTED]. Caso a conduta do servidor se mostre reincidente mesmo após a adoção das recomendações ora traçadas, o processo poderá ser novamente remetido à PG, com detalhamento dos fatos, ocasião em que poderão ser avaliadas as medidas disciplinares juridicamente cabíveis.

São Paulo, 16 de maio de 2024.

Adriana Fragalle Moreira
Procuradora Geral Adjunta