

PARECER JURÍDICO

ASSUNTO: Análise jurídica das contribuições apresentadas pelo Sindicato dos Servidores do Sistema Socioeducativo do Distrito Federal – SINDSSE/DF à minuta de Portaria destinada à regulamentação do art. 7º-A da Lei nº 5.351, de 4 de junho de 2014.

I – RELATÓRIO

Trata-se de análise jurídica das contribuições apresentadas pelo Sindicato dos Servidores do Sistema Socioeducativo do Distrito Federal – SINDSSE/DF à minuta de Portaria encaminhada pela Subsecretaria do Sistema Socioeducativo, destinada à regulamentação do art. 7º-A da Lei nº 5.351/2014, incluído pela Lei nº 7.613/2024, que dispõe sobre o cumprimento da jornada de trabalho em regime de escala de revezamento e sobre o Ajuste de Carga Horária Mensal – ACHM.

A proposta normativa possui relevante impacto sobre a organização da jornada dos servidores submetidos ao regime de plantão 24x72, impondo-se a adoção de critérios objetivos, transparentes e juridicamente seguros para a sua implementação.

Nesse contexto, o SINDSSE/DF apresentou contribuições destinadas ao aperfeiçoamento da minuta, buscando adequá-la aos princípios constitucionais que regem a Administração Pública e à realidade operacional das unidades socioeducativas.

É o relatório.

II – FUNDAMENTAÇÃO

II.1 – Da finalidade jurídica do Ajuste de Carga Horária Mensal

O Ajuste de Carga Horária Mensal foi instituído para compatibilizar a jornada legal de 40 horas semanais com a peculiaridade do regime de escala de revezamento adotado nas unidades socioeducativas.

Sua finalidade não é remuneratória nem constitui modalidade de serviço extraordinário, mas instrumento de equalização da jornada dos servidores submetidos ao regime de plantão em relação à jornada legal da carreira.

Por essa razão, a regulamentação deve ser interpretada à luz dos princípios da isonomia, razoabilidade, proporcionalidade, eficiência e segurança jurídica, evitando distorções que produzam tratamento desigual entre servidores submetidos a regimes distintos de cumprimento da jornada.

II.2 – Da abrangência da regulamentação para todos os servidores da Carreira Socioeducativa submetidos ao regime de plantão

A regulamentação deve alcançar todos os integrantes da Carreira Socioeducativa que efetivamente cumpram jornada em escala de revezamento, independentemente da nomenclatura específica do cargo ocupado.

A adoção de critério baseado exclusivamente na denominação do cargo poderá resultar em tratamento desigual entre servidores submetidos às mesmas condições de trabalho, em afronta aos princípios da isonomia e da impessoalidade administrativa.

O elemento juridicamente relevante não é o nome do cargo, mas a efetiva submissão do servidor ao regime de plantão.

II.3 – Da flexibilização excepcional do horário de início e término dos plantões

A minuta estabelece como regra geral o cumprimento do plantão das 7h às 7h do dia subsequente.

Todavia, a dinâmica operacional das unidades socioeducativas demonstra a necessidade de previsão normativa que permita, em situações excepcionais e devidamente justificadas, a flexibilização do horário de início e término do plantão em até uma hora.

A medida não possui natureza de benefício funcional, mas constitui instrumento de gestão administrativa destinado a assegurar a adequada rendição de plantão, a conferência de efetivo, o recebimento e transmissão de ocorrências, a verificação de equipamentos, materiais e demais procedimentos necessários à continuidade do serviço.

Em diversas situações, mostra-se conveniente e necessário que determinados servidores apresentem-se antecipadamente para realizar a transição operacional entre equipes.

Nesses casos, exigir que o servidor permaneça até o horário originalmente previsto de encerramento implicaria ampliação indevida da jornada efetivamente prestada, sem qualquer benefício para a Administração.

A flexibilização proposta preserva integralmente a duração do plantão, exige autorização da chefia competente, registro formal e manutenção da continuidade do serviço, revelando-se plenamente compatível com os princípios da eficiência administrativa, razoabilidade e interesse público.

II.4 – Da limitação das atribuições do servidor plantonista na ausência de chefia

A continuidade do serviço público constitui princípio fundamental da Administração Pública.

Entretanto, a ausência eventual da Chefia de Plantão não possui o efeito jurídico de transferir automaticamente ao servidor subordinado competências gerenciais, disciplinares, administrativas ou decisórias próprias das funções de direção e chefia.

As atribuições dos cargos públicos decorrem da lei e dos atos formais de designação, não podendo ser ampliadas por interpretação extensiva ou por circunstâncias ocasionais.

O servidor plantonista possui o dever de assegurar a continuidade das atividades ordinárias da unidade, observadas as atribuições inerentes ao cargo que ocupa.

Contudo, não lhe podem ser atribuídas responsabilidades típicas de chefia sem a correspondente investidura formal.

A proposta apresentada pelo SINDSSE/DF harmoniza os princípios da continuidade do serviço público e da legalidade administrativa, evitando responsabilizações indevidas e conferindo maior segurança jurídica aos servidores e à própria Administração.

II.5 – Da observância dos feriados e pontos facultativos na apuração da Carga Horária Devida (CHD)

A proposta sindical prevê que a Carga Horária Devida seja calculada observando-se os mesmos parâmetros utilizados para os servidores submetidos ao regime de expediente, inclusive com a exclusão de 8 horas para cada feriado ou ponto facultativo incidente em dia útil.

A medida decorre diretamente do princípio da isonomia.

Os servidores submetidos ao regime de expediente possuem redução automática de sua carga horária mensal sempre que ocorre feriado ou ponto facultativo em dia útil.

Já os servidores submetidos à escala de revezamento permanecem sujeitos ao cumprimento integral dos plantões previamente escalados.

Se a Administração utiliza a jornada dos servidores submetidos ao regime de expediente como parâmetro para definição da CHD, deve observar igualmente todos os elementos que compõem essa jornada, inclusive os abatimentos decorrentes de feriados e pontos facultativos.

A adoção de critério diverso criaria metodologia híbrida e incompatível com a finalidade do ACHM, resultando em aumento artificial da carga horária devida dos servidores plantonistas.

A exclusão de 8 horas por feriado ou ponto facultativo incidente em dia útil não constitui benefício adicional, mas simples mecanismo de preservação da isonomia entre regimes distintos de jornada.

II.6 – Dos afastamentos legais e da necessidade de critérios objetivos para redução da CHD

A minuta reconhece os afastamentos legais previstos na Lei Complementar nº 840/2011, mas não estabelece critérios objetivos para sua repercussão na apuração da Carga Horária Devida.

A ausência de metodologia expressa pode gerar interpretações divergentes, insegurança jurídica e tratamentos distintos para situações equivalentes.

A proposta do SINDSSE/DF estabelece critérios objetivos de correspondência entre o período de afastamento e a quantidade de plantões atingidos pela licença ou afastamento legal.

Tal sistemática não transforma afastamentos em horas trabalhadas.

Ao contrário, preserva a distinção entre Carga Horária Trabalhada (CHT) e Carga Horária Devida (CHD), limitando-se a regulamentar a forma pela qual os afastamentos legalmente assegurados repercutirão na jornada exigível do servidor submetido à escala 24x72.

A medida prestigia os princípios da segurança jurídica, razoabilidade e uniformidade administrativa.

II.7 – Da impossibilidade de perda automática dos saldos de ACHM

O saldo de ACHM decorre de carga horária efetivamente prestada pelo servidor em benefício da Administração Pública.

A previsão de extinção automática dos saldos após determinado prazo, especialmente quando a ausência de fruição decorrer de necessidade do serviço ou da própria Administração, pode resultar em afronta aos princípios da boa-fé, da segurança jurídica e da vedação ao enriquecimento sem causa.

Não se mostra juridicamente adequado que horas reconhecidamente excedentes sejam simplesmente desconsideradas sem oportunizar ao servidor a efetiva compensação para a qual o instituto foi criado.

Recomenda-se, portanto, a supressão da perda automática ou a criação de mecanismos que assegurem a fruição da compensação quando a impossibilidade decorrer de interesse da Administração.

II.8 – Do cômputo proporcional das horas efetivamente trabalhadas

A proposta sindical também se mostra juridicamente adequada ao prever que eventuais atrasos ou saídas antecipadas repercutam apenas sobre o período efetivamente não trabalhado.

A exclusão integral de um plantão em razão de atraso mínimo ou saída antecipada de pequena duração afrontaria os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade.

A repercussão jurídica deve guardar correspondência com a efetiva extensão da conduta praticada, observados os mecanismos de compensação previstos na Lei Complementar nº 840/2011.

III – CONCLUSÃO

Diante do exposto, conclui-se que as contribuições apresentadas pelo SINDSSE/DF revelam-se juridicamente compatíveis com o ordenamento jurídico vigente e contribuem para o aperfeiçoamento da regulamentação do art. 7º-A da Lei nº 5.351/2014.

As propostas apresentadas promovem maior segurança jurídica, fortalecem a isonomia entre os diferentes regimes de jornada, conferem objetividade aos critérios de apuração do Ajuste de Carga Horária Mensal e reduzem potenciais conflitos interpretativos na aplicação da norma.

Por essas razões, recomenda-se a análise favorável das sugestões apresentadas, especialmente aquelas relacionadas à abrangência da regulamentação, flexibilização excepcional dos horários de plantão, delimitação das atribuições do servidor na ausência de chefia, observância dos feriados e pontos facultativos na apuração da Carga Horária Devida, regulamentação dos afastamentos legais, preservação dos saldos de ACHM e adoção do critério proporcional para o cômputo das horas efetivamente trabalhadas.

É o parecer.

Brasília/DF, 16 de junho de 2026.