ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PROCURADORIA-GERAL DO ESTADO

NUP 00100.000105/2023-35
PROA 22/0602-0006203-8

PARECER N° 20.553/24

Procuradoria de Pessoal

EMENTA:

SUSEPE. JORNADA DE TRABALHO. REGIME DE PLANTÃO. QUESTIONAMENTOS.

1. Adotado o regime de plantão autorizado pelo inciso II do artigo 23 da LC nº 13.259/09, as escalas devem ser organizadas no sistema de 24h x 72h ou 24h x 96h, utilizando-se o sistema de 24h x 24h apenas e tão somente em situação absolutamente urgente, decorrente de circunstância anômala com que se depare o gestor público e que exija, pois, eventual convocação de servidores para a prestação de serviço fora das escalas habituais.

2. O servidor da SUSEPE não pode permanecer em serviço após ter completado um plantão de 24 horas consecutivas de trabalho, seja a título de reforço ou para prestação de serviço extraordinário.

3. Não existe amparo legal para a permanência nos estabelecimentos prisionais, com utilização de alojamento e/ou consumo de refeições, de servidores que não estejam cumprindo escala de serviço.

4. Quando o servidor estiver em viagem em objeto de serviço que demande pernoite, o período destinado ao descanso não é computável na jornada de trabalho, enquanto o período destinado ao deslocamento somente pode ser computado quando durante a própria viagem o servidor estiver no cumprimento das atribuições do cargo.

5. O abono da falta compreende a integralidade do plantão de 24 horas, quando apresentado atestado médico para afastamento por um dia por servidor submetido a este regime.

6. As férias e licenças são concedidas de modo contínuo, de modo que alcançarão tantos plantões e folgas quantos no período de férias/licença couberem.

7. Para os servidores submetidos ao regime de expediente, o limite legal de 02(duas) horas extraordinárias por dia somente pode ser excedido em caráter absolutamente extraordinário, quando imprescindível ao encerramento de tarefa previamente iniciada, devendo a necessidade ser justificada pelo

superior hierárquico e devidamente comprovada a realização do serviço, hipótese que ensejará compensação em folga, nos termos do artigo 5º do Decreto nº 40.987/01.

AUTORA: ADRIANA MARIA NEUMANN

Aprovado em 05 de março de 2024.

A consulta ao processo eletrônico está disponível em https://supp.pge.rs.gov.br mediante o fornecimento do Número Único de Protocolo (NUP) 00100000105202335 e da chave de acesso 5a3edb44

Documento assinado eletronicamente por GISELE DE MELO KAISER STAHLHOEFER, com certificado A1 institucional (PROCURADORIA GERAL DO ESTADO), de acordo com os normativos legais aplicáveis. A conferência da autenticidade do documento está disponível com o código 6887 e chave de acesso 5a3edb44 no endereço eletrônico https://supp.pge.rs.gov.br. Informações adicionais: Signatário (a): GISELE DE MELO KAISER STAHLHOEFER, com certificado A1 institucional (PROCURADORIA GERAL DO ESTADO). Data e Hora: 05-03-2024 09:29. Número de Série: 376080401249302208579776574 22. Emissor: Autoridade Certificadora SERPRORFBv5.

PARECER

SUSEPE. JORNADA DE TRABALHO. REGIME DE PLANTÃO. QUESTIONAMENTOS.

1. Adotado o regime de plantão autorizado pelo inciso II do artigo 23 da LC nº 13.259/09, as escalas devem ser organizadas no sistema de 24h x 72h ou 24h x 96h, utilizando-se o sistema de 24h x 24h apenas e tão somente em situação absolutamente urgente, decorrente de circunstância anômala com que se depare o gestor público e que exija, pois, eventual convocação de servidores para a prestação de serviço fora das escalas habituais.

2. O servidor da SUSEPE não pode permanecer em serviço após ter completado um plantão de 24 horas consecutivas de trabalho, seja a título de reforço ou para prestação de serviço extraordinário.

3. Não existe amparo legal para a permanência nos estabelecimentos prisionais, com utilização de alojamento e/ou consumo de refeições, de servidores que não estejam cumprindo escala de serviço.

4. Quando o servidor estiver em viagem em objeto de serviço que demande pernoite, o período destinado ao descanso não é computável na jornada de trabalho, enquanto o período destinado ao deslocamento somente pode ser computado quando durante a própria viagem o servidor estiver no cumprimento das atribuições do cargo.

5. O abono da falta compreende a integralidade do plantão de 24 horas, quando apresentado atestado médico para afastamento por um dia por servidor submetido a este regime.

6. As férias e licenças são concedidas de modo contínuo, de modo que alcançarão tantos plantões e folgas quantos no período de férias/licença couberem.

7. Para os servidores submetidos ao regime de expediente, o limite legal de 02(duas) horas extraordinárias por dia somente pode ser excedido em caráter absolutamente extraordinário, quando imprescindível ao encerramento de tarefa previamente iniciada, devendo a necessidade ser justificada pelo superior hierárquico e devidamente comprovada a realização do serviço, hipótese que ensejará compensação em folga, nos termos do artigo 5º do Decreto nº 40.987/01.

1. Vem para exame processo administrativo eletrônico encaminhado pela Secretaria de Sistemas Penal e Socioeducativo — SSPS —, que teve origem em solicitação encaminhada pelo presidência da AMAPERGS-Sindicato, pleiteando a utilização de alojamentos dos estabelecimentos prisionais de Porto Alegre, preferencialmente na Penitenciária Estadual de Porto Alegre e no Instituto

Psiquiátrico Forense, pelos servidores “quinzenistas” que trabalham na Cadeia Pública de Porto Alegre.

A 10ª Delegacia Regional solicitou orientação à Corregedoria-Geral da SUSEPE, que não vislumbrou viabilidade jurídica no atendimento da demanda e, a fim de conferir maior segurança jurídica aos gestores e aos servidores penitenciários em geral, submeteu o exame da matéria às instâncias superiores, sugerindo posterior encaminhamento a esta Procuradoria-Geral.

Encaminhados os autos eletrônicos ao exame da assessoria jurídica da SUSEPE, foi anexada, dentre outros documentos, cópia do PROA nº 22/0602-0004819-1 (fls. 15-123), que trata de diversos aspectos concernentes à jornada de trabalho dos agentes penitenciários, e exarada manifestação na qual, depois de exame dos aspectos controvertidos, restou sugerido envio do expediente à PGE para análise dos seguintes quesitos:

> 01 - Há amparo jurídico para manter a escala de plantão de 24 horas com formato diferenciado chamado “quinzena”, a qual possibilita o afastamento integral e ininterrupto do servidor de suas atividades por período igual ou superior a 15 dias?
>
> 02 - Caso a resposta do item anterior seja negativa, as escalas devem ser apenas 24 x 72/96h?
>
> 03 - Caso a resposta do item 01 seja positiva, é possível escalar o servidor em “reforço diurno”, de forma ininterrupta, após o término do plantão de 24 horas, ou é obrigatório proporcionar o descanso mínimo de 24 horas?
>
> 04 - É permitida a permanência do servidor no alojamento do estabelecimento prisional durante a folga entre os plantões, consumindo alimentação ,energia elétrica, água, entre outros, fornecidos pelo Estado?
>
> 05 - Caso a resposta do item 04 seja afirmativa, é possível estender tal benesse aos demais servidores penitenciários que trabalham em regime de expediente?
>
> 06 – Nas viagens/deslocamentos a serviço, deve ser computada apenas a carga horária efetivamente trabalhada pelo servidor, sendo descontados o período de descanso?
>
> 07 – Em caso de falta justificada em razão da apresentação de atestado médico para o dia em que o servidor estava escalado de plantão, deve ser computada as 24 horas de trabalho, sendo este quantitativo integralmente deduzido da carga horária mensal?
>
> 08 – Caso seja negativo o item anterior, o cálculo deve ser realizado de forma proporcional para todos os afastamentos previstos na Lei Complementar Estadual nº 10.098/94, com a carga horária mensal de 160 horas deduzida proporcionalmente do total de horas referentes aos dias de afastamento?
>
> 09 - Caso a resposta do item 01 seja positiva, se o servidor ficar uma “quinzena” do mês de folga e apresentar atestado médico apenas para os dias que compõem a “quinzena” do mês para a qual estava escalado de serviço, é possível exigir o cumprimento da carga horária referente aos dias não trabalhados e não abrangidos pelo atestado médico no transcorrer do mês (atestado apresentado na 1ª quinzena e folga na 2ª quinzena) ou no mês seguinte (folga na 1ª quinzena e atestado apresentado na 2ª quinzena)?
>
> 10 – Quando submetido ao regime de expediente, considerando a natureza da atividade e a imperiosa necessidade de serviço, é possível exceder o limite legal de 02(duas) horas extraordinárias por dia?

A sugestão foi acolhida pelo Diretor-Superintendente da SUSEPE e, no âmbito da Secretaria

de Sistemas Penal e Socioeducativo, igualmente corroborada pela assessoria jurídica e pelo Coordenador Jurídico Setorial.

Por fim, o titular da SSPS encaminhou a consulta a esta Procuradoria-Geral do Estado.

É o relato.

2 . Para atendimento da consulta, imperioso ter presente, em primeiro lugar, a disciplina constitucional acerca da jornada de trabalho dos servidores públicos. Nesse sentido, impende destacar os artigos 7º, XIII, e 39, § 3º, ambos da Constituição Federal:

> "Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
>
> (...)
>
> XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;
>
> Art. 39 -
>
> § 3º Aplica-se aos servidores ocupantes de cargo público o disposto no art. 7º, IV, VII, VIII, IX, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXII e XXX, podendo a lei estabelecer requisitos diferenciados de admissão quando a natureza do cargo o exigir." (Incluído pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

Enquanto que na Constituição Estadual de 1989 consta:

> "Art. 29 - São direitos dos servidores públicos civis do Estado, além de outros previstos na Constituição Federal, nesta Constituição e nas leis:
>
> (...)
>
> VI - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e 40 semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada conforme o estabelecido em lei."

Portanto, nos limites da autonomia estadual, a Carta riograndense atribuiu à lei a disciplina da compensação e da redução de jornada para os servidores públicos do Estado do Rio Grande do Sul, enquanto o Estatuto e Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Civis do Estado, aprovado pela Lei Complementar nº 10.098/94, não fixou expressamente jornada diária ou semanal - que já vinha determinada na Lei nº 8.112/85 -, somente cuidando de considerar *"extraordinárias as horas realizadas além das normais estabelecidas por jornada diária para o respectivo cargo* (artigo 33, § 1º), contexto no qual esta Procuradoria-Geral apontou, em diversas oportunidades, a irregularidade de sistemas de compensação utilizados (Pareceres nº 12.385/98, 12.195/98, 10.814/96) ou a inviabilidade de sua instituição por ato normativo de inferior hierarquia (Parecer nº 14.687/07 e Informações 045/11/PP e 076/11/PP).

Lado outro, e como consequência lógica, tem-se por admitido o regime de compensação de jornada, inclusive no formato de plantões (em que o trabalho é prestado em turnos contínuos, inclusive em feriados e finais de semana, de forma intercalada com períodos de folga) para as carreiras em que haja

expressa previsão legal para adoção dessa forma de organização do trabalho.

E a jornada de trabalho dos servidores que integram o Quadro Especial de Servidores Penitenciários do Estado do Rio Grande do Sul, disciplinado pela LC nº 13.259/09, vem assim prevista:

> Art. 22. A jornada de trabalho para todas as categorias funcionais é de 40 horas semanais. (Vide Lei n.º 15.111/18)
>
> Art. 23. Os servidores integrantes do Quadro Especial de Servidores Penitenciários do Estado do Rio Grande do Sul ficarão sujeitos aos seguintes regimes de trabalho:
>
> I. regime de expediente: 8 horas diárias totalizando 40 horas semanais, podendo ser convocado em casos especiais aos sábados, domingos, feriados e no período noturno, assegurado o descanso semanal, bem como todas as vantagens previstas em lei;
>
> II. regime de plantão: plantões de 24 horas totalizando 160 horas mensais mediante escala de trabalho, assegurado o respectivo descanso, bem como todas as vantagens previstas em lei.
>
> Parágrafo único. Os servidores penitenciários, quando em serviço, têm direito ao alimento fornecido pelo Estado.

Desse modo, a legislação específica autoriza, ao lado do regime de expediente, a adoção do regime de plantão de 24 horas, mediante escala de trabalho, em um total de 160 horas de trabalho mensais, assegurando o respectivo descanso, de modo que, fixadas as balizas essenciais, a operacionalização incumbe à Administração, que deverá atentar para a necessidade de organização de escalas que promovam eventual equalização de horas - faltantes ou excedentes – no período de um mês, conforme orientação do Parecer nº 17.004/17 (que, nesse particular, revisou parcialmente o Parecer nº 15.845/12) e atendam ao interesse público, consubstanciado na efetiva e eficiente prestação do serviço público.

E nesse contexto, foi editada a Ordem de Serviço nº 05/2019/DSEP, publicada no DOE de 20 de março de 2019, que estabelece:

> ORDEM DE SERVIÇO Nº. 05/2019/DSEP
>
> O Diretor do Departamento de Segurança e Execução Penal da Superintendência dos Serviços Penitenciários, no uso de suas atribuições legais.
>
> Considerando a necessidade de padronização de horário de trabalho e escalas de serviço,
>
> DETERMINA
>
> Que todas as escalas de serviço deverão obedecer ao padrão de 24 horas de trabalho por 72 ou 96 horas de folga conforme a necessidade/possibilidade de cada local, perfazendo, impreterivelmente, 160 horas mensais.
>
> Fica proibido a todos os estabelecimentos penais a escala de servidores no regime de horário de 36 X 12 horas, de forma continuada.
>
> Será aceito o cumprimento de escala em 24 x 24 horas, em escala continua, perfazendo um total de 160 horas mensais, em condições de exceção, devendo ser notificado o DSEP, os motivos da utilização dessa escala.
>
> As horas Extraordinárias deverão obedecer ao seu fim.
>
> Revogam-se disposições em contrário, em especial a Ordem de Serviço nº.

05/2016/DSEP.

A normativa interna, portanto, ao tempo em que estabelece que as escalas de serviço devem obedecer, em caráter ordinário, ao regime de 24 horas de trabalho por 72 ou 96 horas de folga, proíbe a adoção da escala de 12h x 36h e admite apenas em condições de exceção a jornada de 24 horas de trabalho x 24 horas de descanso, devendo ser notificado o DSEP acerca dos motivos da excepcional utilização dessa escala.

Então, imperativo que se destaque que a normativa interna não admite, nem mesmo em caráter excepcional, que seja extrapolada a jornada consecutiva de 24 horas, no que se mostra em perfeita consonância com a LC nº 13.259/09, que admite plantões máximos de 24 horas de trabalho, não podendo ser contornada a limitação legal, seja a pretexto de "reforço" (para completar a jornada ordinária mensal), seja em caráter de prestação de serviço extraordinário; em nenhuma hipótese poderá o servidor da SUSEPE permanecer em serviço após ter completado um plantão de 24 horas consecutivas de trabalho, por absoluta falta de autorização legal, além de representar clara ofensa à razoabilidade e eficiência.

Já no que tange à própria utilização - ainda que excepcional - da jornada de 24 horas de trabalho por 24 horas de descanso, insta lembrar que exsurge do artigo 7º, XXII, c/c o artigo 39, § 3º, ambos da Constituição Federal, o direito do servidor à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, de sorte que, no estabelecimento das jornadas, deve ser sempre considerada a necessidade de preservação da própria condição existencial do servidor, que não pode ser privado - e tampouco voluntariamente privar-se - do tempo necessário ao seu repouso e a preservação/restauração de sua higidez física e mental.

Aliás, quando se trata de trabalho em regime de escala, a praxe é de que o período de trabalho seja sucedido por um período de descanso que normalmente equivale ao triplo do período trabalhado (12h x 36h, 24h x 72h), porque esse o período reputado como ideal para a perfeita recuperação das condições físicas do trabalhador.

Portanto, a eventual permissividade quanto a utilização ordinária de escalas de 24h x 24h deprecia, de um lado, basilares princípios e normas protetivos da saúde e segurança do servidor, menoscabando o princípio da dignidade da pessoa humana, e, de outro, acarreta prejuízo ao próprio interesse público, uma vez que à Administração interessa ter a sua disposição um agente apto física e mentalmente ao exercício de suas atribuições, sem comprometimento da eficiência, o que não resta verdadeiramente assegurado pelo exercício do trabalho em jornadas tão longas sem adequados intervalos de descanso, especialmente no exercício de tarefas tão sensíveis quanto às relacionadas com a segurança pública.

E, muito embora não haja vedação legal expressa à adoção da jornada 24h x 24h, não é demasiado lembrar que não se devem tolerar abusos administrativos, mesmo que sob invocação da discricionariedade; o atuar da Administração deve pautar-se obrigatoriamente pelo princípio da razoabilidade, como ensina CELSO ANTÔNIO BANDEIRA DE MELLO[1]:

> Enuncia-se com este princípio [da razoabilidade] que a Administração, ao atuar no exercício de discrição, terá de obedecer a critérios aceitáveis do ponto de vista racional,

> em sintonia com o senso normal de pessoas equilibradas e respeitosa das finalidades que presidiam a outorga da competência exercida. Vale dizer: pretende-se colocar em claro que não serão apenas inconvenientes, mas também ilegítimas – e, portanto, jurisdicionalmente invalidáveis -, as condutas desarrazoadas e bizarras, incoerentes ou praticadas com desconsideração às situações e circunstâncias que seriam atendidas por quem tivesse atributos normais de prudência, sensatez e disposição de acatamento às finalidades da lei atributiva da discrição manejada. Com efeito, o fato de a lei conferir ao administrador certa liberdade (margem de discrição) significa que lhe deferiu o encargo de adotar, ante a diversidade de situações a serem enfrentadas, a providência mais adequada a cada qual delas. Não significa, como é evidente, que lhe seja outorgado o poder de agir ao sabor exclusivo de seu líbito, de seus humores, paixões pessoais, excentricidades ou critérios personalíssimos, e muito menos significa que liberou a Administração para manipular a regra de Direito de maneira a sacar dela efeitos não pretendidos nem assumidos pela lei aplicanda. Em outras palavras: ninguém poderia aceitar como critério exegético de uma lei que esta sufrague as providências insensatas que o administrado queira tomar; é dizer, que avalize previamente condutas desarrazoadas, pois isto corresponderia a irrogar dislates à própria regra de Direito.
>
> [...] É óbvio que uma providência administrativa desarrazoada, incapaz de passar com sucesso pelo crivo da razoabilidade, não pode estar conforme à finalidade da lei. Donde, se padecer deste defeito, será, necessariamente, violadora do princípio da finalidade.

Nesse contexto, não há dúvida de que a jornada de 24h x 24h somente pode ser tolerada em caráter absolutamente extraordinário, o que significa dizer que apenas pode ser utilizada para suprir eventual necessidade urgente, decorrente de situação anômala e imprevisível com que se depare o gestor público. Consequentemente, não pode ser utilizada com o caráter de habitualidade que atualmente lhe é conferido, no formato denominado de quinzena, que, ademais, tem o objetivo declarado de atender mais aos interesses particulares dos servidores que residem em locais distantes de sua sede de serviço do que propriamente ao interesse público.

E a adoção desse sistema igualmente dificulta o controle/acompanhamento, durante o período de afastamento integral das funções, da dedicação exclusiva a que estão submetidos os agentes penitenciários, na forma do Decreto nº 53.281/16, bem como pode representar obstáculo a que, em eventual necessidade excepcional, possam os servidores rapidamente atender ao chamado da Administração.

Além disso, determinadas dificuldades administrativas relatadas no expediente, relacionadas com gerenciamento dos afastamentos dos servidores (férias, licenças), decorrem diretamente da adoção desse sistema, tudo a evidenciar que essa modalidade de organização do serviço não se coaduna com o interesse público. E, uma vez não admitida a utilização desse sistema em caráter ordinário e habitual, resta prejudicada a apreciação do questionamento do item 9.

Também importa consignar que, muito embora a lei não imponha ao servidor penitenciário a obrigação de fixar residência na mesma cidade de sua lotação, constitui seu dever ser assíduo e pontual ao serviço (art. 177, I, da LC nº 10.098/94), de modo que eventual opção de fixar ou manter residência em local distante daquele onde deva prestar serviço não pode constituir ônus a ser imposto à Administração.

Neste sentido, a orientação assentada no Parecer nº 13.627/03:

> O horário de trabalho do servidor deve ser fixado no interesse da Administração, que pode ou não coincidir com o horário de expediente do órgão de lotação do servidor.
>
> E interesse da Administração significa que deve haver necessidade e/ou utilidade ao serviço, do exercício do cargo naquele horário, vale dizer, não é criar a possibilidade ou tolerar que o servidor faça aquele horário apenas para favorecê-lo.
>
> E se se tem por princípio que o horário de trabalho dos servidores deve ser estabelecido no interesse da Administração, não há direito subjetivo ao servidor, em exigir o cumprimento da jornada de trabalho em determinado horário, qualquer que seja o motivo.

E destinando-se a folga entre as escalas a salvaguardar a integridade física e mental do servidor e a eficiência laborativa, obviamente que deve ele afastar-se do ambiente laboral, buscar o descanso e convívio social e familiar, o que, por si só, contraindica que utilize as dependências do estabelecimento prisional como alojamento/moradia temporária, permanecendo no estabelecimento durante a folga entre plantões.

Mas, para além disso, os alojamentos nas casas prisionais existem para eventual fruição no descanso intrajornada dos servidores que se encontram em cumprimento de escala de serviço, em favor dos quais a lei determina o fornecimento da alimentação pelo Estado (conforme parágrafo único do artigo 23 da LC nº 13.259/09); em razão da extensão da período de trabalho (24 horas), imperativo que os servidores usufruam intervalo para alimentação/repouso durante a própria jornada. Note-se que aqui não se está a falar nos intervalos regulares entre turnos de trabalho, nos quais o servidor efetivamente se afasta da atividade e pode se afastar do ambiente de trabalho; trata-se de intervalo mais exíguo, destinado ao atendimento de necessidades básicas de sobrevivência, ajustado conforme a necessidade do serviço e durante o qual o servidor não pode se ausentar do estabelecimento prisional e permanece com o dever de atuar, caso necessário, razão pela qual é considerado em serviço e não tem esse intervalo descontado de sua jornada de trabalho.

Não há, assim, amparo legal para a permanência nos estabelecimentos prisionais, utilizando alojamento ou consumindo refeições, de servidores que não estejam no cumprimento da escala de serviço, sendo certo, ademais, como bem apontado pela Delegada da 10ª DPR (fls. 2 e 3) que a permanência de servidores que não se encontrem em serviço interfere diretamente nas rotinas de segurança desses estabelecimentos, o que é de todo indesejado.

E não sendo permitida a permanência dos servidores que trabalham em regime de plantão, quando estiverem em seu período de folga, obviamente que não assiste similar direito aos servidores que trabalham no regime de expediente.

No que diz respeito ao cômputo da jornada nas viagens/deslocamentos a serviço, necessário ponderar, por primeiro, que os deslocamentos do servidor em objeto de serviço ensejam pagamento de diária, na forma dos artigos 95 e seguintes da LC nº 10.098/94, que se destina a indenizar as despesas com alimentação e pousada. E acarretando o afastamento a necessidade de pernoite, normalmente durante esse período o servidor não estará exercendo suas atribuições e, portanto, não faz jus ao cômputo desse período em sua jornada de trabalho; a indenização pelo deslocamento em objeto de serviço se subsume no pagamento da diária, não fazendo jus o servidor ao cômputo, na jornada de trabalho, do período de

descanso no local de destino.

Mas, ainda que o período destinado ao descanso no local de destino não possa, em qualquer hipótese, ser computado na jornada de trabalho, é preciso atentar para o tratamento distinto que pode merecer a própria viagem de deslocamento.

Com efeito, nem todos os deslocamentos/viagens do servidor ocorrem efetivamente em serviço, uma vez que, muitas vezes, o deslocamento se faz necessário para a prestação do serviço, mas durante a viagem o servidor não está executando suas atribuições. Assim, o servidor que se afasta de sua sede para cumprir atividade relacionada a seu cargo (participar, no destino, de reunião, curso e assemelhados) no local de destino, faz jus à percepção de diárias e ao pagamento do transporte por conta do Estado, na forma do artigo 95 da LC nº 10.098/94, sem que o período de deslocamento seja computado na jornada de trabalho, como assentado no Parecer nº 16.297/14. Todavia, quando a própria viagem se dá em serviço, isto é, quando durante a viagem o servidor está no cumprimento das atribuições do cargo (como na hipótese de escolta de preso para outra localidade), o período de deslocamento será computado na jornada de trabalho.

Ainda, no que diz com a falta justificada por atestado médico em dia no qual o servidor está na escala de plantão, necessário ter presente o que dispõe o artigo 64 da LC nº 10.098/94:

> Art. 64 - São considerados de efetivo exercício os afastamentos do serviço em virtude de:
>
> (...)
>
> XV - moléstia, devidamente comprovada por atestado médico, até 3 (três) dias por mês, mediante pronta comunicação à chefia imediata;

Assim, muito embora ao servidor seja imposto o dever de ser assíduo ao serviço, a lei prevê determinados eventos em que, por motivos relevantes, a ausência é permitida; a falta é abonada e o afastamento é considerado como de efetivo exercício, de modo que dela não decorre nenhum efeito funcional deletério ao servidor.

E no caso dos servidores que laboram em escala de plantão de 24 horas, como um dia de trabalho corresponde a uma jornada de 24 horas, a apresentação de atestado médico para afastamento por um dia, autoriza o afastamento por todo o período do plantão/jornada - 24 horas (ainda que eventualmente o plantão inicie em um dia e se encerre já no dia calendário seguinte), isto é, o abono da falta compreende a integralidade do plantão, não podendo ser o abono meramente parcial, de modo a se exigir do servidor um posterior cumprimento proporcional de jornada correspondente ao dia abonado.

Não se desconhece que, adotada essa orientação, o servidor usufruirá dos dias de descanso previstos na escala sem ter efetivamente prestado o serviço, mas trata-se de consequência natural da adoção do sistema de plantões, cumprindo à Administração atuar para coibir eventuais abusos.

Também importa destacar que os afastamentos, no caso de moléstia, licença-saúde ou mesmo férias são contados em dias corridos, de modo que, no caso de um eventual atestado médico de 3 dias de afastamento, cujo primeiro dia recaia em dia de plantão, o abono alcançará o dia do plantão e os dois dias seguintes, mesmo que estes fossem de folga, ou seja, não poderá ser o atestado utilizado para abonar 3 diferentes plantões, de modo intercalado. Do mesmo modo, as férias e licenças são concedidas

de modo contínuo, de modo que alcançarão tantos plantões e folgas quantos no período de férias/licença couberem, incumbindo ao servidor cumprir o restante dos dias na conformidade com a escala de plantões.

Por fim, no que diz com a possibilidade de que os servidores submetidos ao regime de expediente venham a exceder ao limite de duas horas extraordinárias diárias, necessário lembrar o que dispõe o artigo 33 da LC nº 10.098/94:

> Art. 33. Por necessidade imperiosa de serviço, o servidor poderá ser convocado para cumprir serviço extraordinário, desde que devidamente autorizado pelo Governador.
>
> § 1.º Consideram-se extraordinárias as horas de trabalho realizadas além das normais estabelecidas por jornada diária para o respectivo cargo.
>
> § 2.º O horário extraordinário de que trata este artigo não poderá exceder a 25% (vinte e cinco por cento) da carga horária diária a que estiver sujeito o servidor.
>
> § 3.º Pelo serviço prestado em horário extraordinário, o servidor terá direito à remuneração ou folga, nos termos do regulamento. (Redação dada pela Lei Complementar n.º 15.450/20)

Então, o que se vê é que a própria lei limita a prestação de horas extras ao máximo de 25% da carga horária diária do servidor, o que equivale, no caso dos servidores da SUSEPE submetidos ao regime de expediente, a um limite de duas horas extras diárias. Ademais, todas as horas extras devem vir alicerçadas na imperiosa necessidade do serviço e ter sua realização autorizada pelo Governador do Estado.

E a convocação dos servidores da SUSEPE para a prestação de horas extras foi regulamentada pelo Decreto nº 40.987/01 que, a par de reiterar o limite máximo de 25% da carga horária diária do servidor, fixou também um limitador mensal (quarenta horas semanais), conforme § 4º do artigo 2º, *in verbis:*

> Art. 2º - A realização de serviço extraordinário deverá ocorrer, quando se torne imprescindível à extensão da jornada de trabalho dos servidores indicados no artigo anterior, para atender a situações excepcionais e temporárias, bem como por imperiosa necessidade de serviço, mediante juízo de conveniência e oportunidade, desde que previamente autorizada pelo Governador do Estado.(Redação dada pelo Decreto nº 42.637, de 12 de novembro de 2003)
>
> (...)
>
> § 4º. O exercício de serviço extraordinário não poderá exceder a 25% (vinte e cinco por cento) da carga horária diária a que estiver sujeito o servidor, nem a quarenta horas mensais.

Assim, a autorização para realização de jornada extraordinária é previamente solicitada pela SUSEPE e encaminhada para a imprescindível autorização governamental, devendo a própria elaboração das escalas observar os limites estabelecidos no Decreto nº 40.987/01.

Contudo, o próprio Decreto prevê que, na eventual hipótese de realização de horas extras sem a devida autorização governamental, se devidamente comprovada e justificada por superior

hierárquico, haverá compensação com folga[2]. Em consequência, caso a necessidade de conclusão de determinada tarefa previamente iniciada (como a escolta de apenado, por exemplo) acarrete o labor do servidor além das duas horas diárias legalmente admitidas, esse excesso somente poderá ser compensado com folga, desde que devidamente justificada a necessidade pelo superior hierárquico e comprovada a realização. Mas é bom que se destaque: a extrapolação do limite de horas extras não pode ocorrer em caráter ordinário, devendo o gestor, ao designar os servidores para o cumprimento de tarefas, levar o aludido limite em consideração.

3. Em conclusão:

a) adotado o regime de plantão autorizado pelo inciso II do artigo 23 da LC nº 13.259/09, as escalas devem ser organizadas no sistema de 24h x 72h ou 24h x 96h, utilizando-se o sistema de 24h x 24h apenas e tão somente para atendimento de situação absolutamente urgente, decorrente de circunstância anômala com que se depare o gestor público e que exija, pois, eventual convocação de servidores para a prestação de serviço fora das escalas habituais de serviço;

b) o servidor da SUSEPE não pode permanecer em serviço após ter completado um plantão de 24 horas consecutivas de trabalho, seja a título de reforço ou para prestação de serviço extraordinário;

c) inexiste amparo legal para a permanência nos estabelecimentos prisionais, com utilização de alojamento e/ou consumo de refeições, de servidores que não estejam cumprindo escala de serviço;

d) na viagem em objeto de serviço que demande pernoite, o período destinado ao descanso não é computável na jornada de trabalho, enquanto o período destinado ao deslocamento somente pode ser computado quando durante a própria viagem o servidor estiver no cumprimento das atribuições do cargo;

e) apresentado atestado médico para afastamento por um dia, o abono da falta compreende a integralidade do plantão de 24 horas, para os servidores que laboram nesse regime;

f) as férias e licenças são concedidas de modo contínuo, de modo que alcançarão tantos plantões e folgas quantos no período de férias/licença couberem;

g) para os servidores submetidos ao regime de expediente, o limite legal de 02(duas) horas extraordinárias por dia somente pode ser excedido em caráter absolutamente extraordinário, quando imprescindível ao encerramento de tarefa previamente iniciada, devendo a necessidade ser justificada pelo superior hierárquico e devidamente comprovada a realização do serviço, hipótese que ensejará compensação em folga, nos termos do artigo 5º do Decreto nº 40.987/01.

É o parecer.

Porto Alegre, 14 de abril de 2023.

ADRIANA NEUMANN,
Procurador(a) do Estado.

NUP 00100.000105/2023-35
PROA 22/0602-0006203-8

A consulta ao processo eletrônico está disponível em https://supp.pge.rs.gov.br mediante o fornecimento do Número Único de Protocolo (NUP) 00100000105202335 e da chave de acesso 5a3edb44

Notas

1. ^ *Celso Antônio Bandeira de Mello. Curso de Direito Administrativo. Malheiros, 20ª edição, pp. 97/98*
2. ^ *Art. 5º. A jornada extraordinária de trabalho que for efetivada, devidamente comprovada e justificada por superior hierárquico, sem a prévia autorização, será compensada com folga, face o que faculta o artigo 33, § 3º da Lei Complementar nº 10.098, de 3de fevereiro de 1994.*

Documento assinado eletronicamente por ADRIANA MARIA NEUMANN, com certificado A1 institucional (supp.pge.rs.gov.br), de acordo com os normativos legais aplicáveis. A conferência da autenticidade do documento está disponível com o código 6583 e chave de acesso 5a3edb44 no endereço eletrônico https://supp.pge.rs.gov.br. Informações adicionais: Signatário (a): ADRIANA MARIA NEUMANN, com certificado A1 institucional (supp.pge.rs.gov.br). Data e Hora: 25-04-2023 13:29. Número de Série: 9175295456435510057. Emissor: AC VALID BRASIL v5.

ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PROCURADORIA-GERAL DO ESTADO

NUP 00100.000105/2023-35
PROA 22/0602-0006203-8

Analisada a proposta de **PARECER** da **CONSULTORIA-GERAL/PROCURADORIA DE PESSOAL**, de autoria da Procuradora do Estado ADRIANA MARIA NEUMANN, opino pela aprovação de suas conclusões.

À consideração do Procurador-Geral do Estado.

VICTOR HERZER DA SILVA,
Procurador-Geral Adjunto
para Assuntos Jurídicos.

A consulta ao processo eletrônico está disponível em https://supp.pge.rs.gov.br mediante o fornecimento do Número Único de Protocolo (NUP) 00100000105202335 e da chave de acesso 5a3edb44

Documento assinado eletronicamente por VICTOR HERZER DA SILVA, com certificado A1 institucional (supp.pge.rs.gov.br), de acordo com os normativos legais aplicáveis. A conferência da autenticidade do documento está disponível com o código 6888 e chave de acesso 5a3edb44 no endereço eletrônico https://supp.pge.rs.gov.br. Informações adicionais: Signatário (a): VICTOR HERZER DA SILVA, com certificado A1 institucional (supp.pge.rs.gov.br). Data e Hora: 14-06-2023 18:04. Número de Série: 9175295456435510057. Emissor: AC VALID BRASIL v5.

ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PROCURADORIA-GERAL DO ESTADO

NUP 00100.000105/2023-35
PROA 22/0602-0006203-8

PARECER JURÍDICO

O **PROCURADOR-GERAL DO ESTADO**, no uso de suas atribuições, aprova o **PARECER** da **CONSULTORIA-GERAL/PROCURADORIA DE PESSOAL**, de autoria da Procuradora do Estado ADRIANA MARIA NEUMANN, cujas conclusões adota para responder a **CONSULTA** formulada pela **SECRETARIA DE SISTEMAS PENAL E SOCIOEDUCATIVO**.

Encaminhe-se cópia do presente Parecer, para ciência, à Procuradoria Setorial junto à Secretaria de Planejamento, Governança e Gestão.

Após, restitua-se à Procuradoria Setorial junto à Secretaria de Sistemas Penal e Socioeducativo.

PROCURADORIA-GERAL DO ESTADO, em Porto Alegre.

EDUARDO CUNHA DA COSTA,
Procurador-Geral do Estado.

A consulta ao processo eletrônico está disponível em https://supp.pge.rs.gov.br mediante o fornecimento do Número Único de Protocolo (NUP) 00100000105202335 e da chave de acesso 5a3edb44

Documento assinado eletronicamente por EDUARDO CUNHA DA COSTA, com certificado A1 institucional (PROCURADORIA GERAL DO ESTADO), de acordo com os normativos legais aplicáveis. A conferência da autenticidade do documento está disponível com o código 6889 e chave de acesso 5a3edb44 no endereço eletrônico https://supp.pge.rs.gov.br. Informações adicionais: Signatário (a): EDUARDO CUNHA DA COSTA, com certificado A1 institucional (PROCURADORIA GERAL DO ESTADO). Data e Hora: 04-03-2024 18:18. Número de Série: 376080401249302208579776574 22. Emissor: Autoridade Certificadora

SERPRORFBv5.