

EXCELENTÍSSIMO SENHOR PROCURADOR GERAL DO TRABALHO

SINDICATO NACIONAL DOS SERVIDORES DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO E DO CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO (“SINDMPU”), inscrito no CNPJ sob o n.º 01.206.941/0001-49, com sede no SAU, Quadra 05, bloco k, n.º 17, edifício Ok Office Tower, conjuntos n.º 501/507vem, por meio de seus advogados que esta subscreve, respeitosamente à Vossa Excelência, apresentar

REQUERIMENTO ADMINISTRATIVO

Em face da regulamentação do regime de plantão para servidores feita pela Portaria n. 161/2020 do Ministério Público do Trabalho e seus reflexos nas Procuradorias Regionais do Trabalho, conforme fundamentos expostos a seguir.

I – FATOS:

O regime de plantão no serviço público é caracterizado por ser um regime extraordinário, em que o trabalhador permanece a disposição pra exercer suas funções em qualquer hora do dia ou da noite, sem restrição de horário, com vistas a atender casos urgentes, evitando-se o perecimento de direitos ou para assegurar a liberdade de locomoção.

Para tanto, são elaboradas escalas para o atendimento do plantão judicial, nas quais são designados um membro do MPT e um servidor da respectiva unidade. Em razão das peculiaridades deste regime de trabalho, o MPT estabeleceu alguns benefícios aos integrantes do seu quadro de pessoal, tais como folgas compensatórias e conversão em pecúnia em caso de não fruição destas mesmas faltas.

Ocorre que, ao analisar as Portarias administrativas que regulamentam o regime de plantão no âmbito do Ministério Público do Trabalho, quais sejam, a Resolução nº 167/2019 publicada pelo CSMPT e a Portaria n. 161/2020 publicada pelo PGT em fevereiro de 2020, observou-se que em alguns aspectos há uma verdadeira dissonância da regulamentação do regime de plantão para com os parâmetros legais e constitucionais vigentes.

Além da discrepância entre os benefícios garantidos aos servidores e aos membros do MPT, observa-se que a regulamentação do regime de plantão e a disponibilidade exigida no regime de sobreaviso estão em desacordo também com o direito ao repouso semanal remunerado e o limite de jornada estabelecido pela Lei n. 8.112/90.

Desta forma, vem o SINDMPU, na qualidade de entidade sindical representativa dos servidores vinculados ao Ministério Público da União, requerer seja

atribuído aos servidores as mesmas benesses atribuídas aos membros no tocante ao regime de plantão, bem como que sejam respeitados os direitos dos servidores de fruição do descanso semanal remunerado e do limite de jornada de trabalho de 40 horas semanais, conforme a fundamentação exposta a seguir.

II – FUNDAMENTOS:

II.I – DA LEGITIMIDADE DO SINDMPU NA DEFESA DE SEUS FILIADOS

Sabe-se que o fim precípua de uma entidade sindical é representar os interesses de uma determinada categoria de trabalhadores, sem distinções particulares. Um dos fins principais do SINDMPU é a *“transformação da sociedade brasileira almejando o fim das desigualdades sociais”*, bem como o *“veemente repúdio a toda e qualquer espécie de preconceito por motivo de gênero, cor, raça, nacionalidade ou naturalidade, idade, convicção política, religiosa, estado civil ou orientação sexual”*, sem prejuízo da menção aos princípios que norteiam a atividade do SINDMPU: ética, legalidade, dignidade, moralidade, publicidade, transparência, solidariedade sindical e acessibilidade.

Seu objetivo é servir como entidade representante de trabalhadores pertencentes a uma mesma categoria, unidos por uma característica comum, qual seja, neste caso, os servidores do Ministério Público da União, do Conselho Nacional do Ministério Público e da Escola Superior do Ministério Público da União:

Art. 6º - São objetivos do SINDMPU:

[...]

V - o incentivo à organização sindical dos **servidores do Ministério Público da União, do Conselho Nacional do Ministério Público e da Escola Superior do Ministério Público da União;**

VI - a integração sociocultural dos **servidores do Ministério Público da União, do Conselho Nacional do Ministério Público e da Escola Superior do Ministério Público da União** e de seus

dependentes;

Art. 7º - São prerrogativas do SINDMPU:

I - representar politicamente **a categoria de servidores do Ministério Público da União, do Conselho Nacional do Ministério Público e da Escola Superior do Ministério Público da União** perante os órgãos da administração e execução do MPU, bem como perante os Poderes da República Federativa do Brasil, a União, os Estados, os Municípios e o Distrito Federal;

II - representar administrativamente **a categoria de servidores do Ministério Público da União, do Conselho Nacional do Ministério Público e da Escola Superior do Ministério Público da União** perante o Procurador-Geral da República e as demais autoridades da Instituição, em qualquer unidade da federação, nas questões de interesse geral da categoria ou individual de seus sindicalizados;

[...]

IV - defender os **servidores do Ministério Público da União, do Conselho Nacional do Ministério Público e da Escola Superior do Ministério Público da União** em quaisquer entrâncias ou instâncias, em todo o território nacional, junto ao Poder Judiciário e/ou aos órgãos da Administração Pública, nas causas que versem sobre direitos individuais dos sindicalizados e difusos ou coletivos da categoria, inclusive junto aos organismos internacionais de proteção ao trabalho, à saúde, à dignidade humana e à manutenção da justiça;

Em síntese, o sindicato é o instrumento de organização e luta dos trabalhadores em defesa dos interesses da sua classe, e, portanto, sua força está diretamente relacionada à consciência, adesão e união dos seus trabalhadores.

Como já exposto, conferir tratamento diferenciado entre pessoas que fazem parte de um mesmo quadro de pessoal de um órgão público, sendo algo que afeta diretamente os interesses dos servidores representados pelo SINDMPU, permite a intervenção da entidade sindical, de forma a preservar os interesses de seus filiados.

Assim, cabível que o SINDMPU diligencie de todos os modos possíveis para defender os interesses dos servidores vinculados ao MPT e órgãos adjacentes, seja pelo seu Estatuto, seja pela sua natureza jurídica de entidade sindical.

II.II – DAS ILEGALIDADES PRESENTES NA PORTARIA N. 161/2020 PUBLICADA PELO PROCURADOR GERAL DO TRABALHO:

No dia 04 de junho de 2019, o Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho publicou a Resolução nº 167/2019, a qual fixa regras que orientam o exercício do plantão nas unidades do Ministério do Trabalho. Posteriormente, complementando os termos do art. 6º, parágrafo único, da Resolução CSMPT nº 167/2019, a Procuradoria Geral do Trabalho publicou em fevereiro de 2020 a Portaria 161/2020.

Por determinação da Portaria publicada pelo Procurador Geral do Trabalho, o servidor escalado para o plantão fica à disposição do Órgão, além dos finais de semana, nos feriados, nos pontos facultativos e nos recessos, também nos 5 dias da semana, das 20 h às 8h do dia seguinte, e, ato subsequente, já deverá iniciar sua jornada regular de trabalho.

Dessa forma, além da jornada usual de 40 horas semanais, está se exigindo, do servidor, o trabalho em sobreaviso por mais **60 horas** durante a semana, **de forma gratuita**, totalizando a quantidade de horas 100h de trabalho, além do sobreaviso aos finais de semana, feriados, pontos facultativos e recessos.

O direito ao repouso semanal remunerado encontra previsão na Constituição no artigo 7º, XV, e é regulamentado pela Lei n. 605/49. Tais diplomas combinados garantem ao trabalhador um descanso durante a semana de 24 horas consecutivas sem prejuízo da sua remuneração.

Nos termos do artigo 1º da Lei mencionada, esse descanso será concedido preferencialmente aos domingos, o que não impede a sua concessão também nos dias de

feriados civis ou religiosos. Ainda, o fato de ser um direito que deve ser usufruído semanalmente significa que não pode o servidor trabalhar mais de sete dias consecutivos.

Os servidores, além de terem o limite de 15 (quinze) dias por ano que podem ser utilizados para compensação de suas folgas, devem continuar disponíveis para novas designações na escala de plantão, mesmo que o limite seja alcançado. Em outras palavras, o servidor continuará exercendo atividades em regime de plantão, mas não terá direito a folgas compensatórias, banco de horas, ou conversão em pecúnia uma vez que atingido o limite de 15 dias.

Quanto a este ponto, trata-se de verdadeiro enriquecimento ilícito da Administração, que terá servidores exercendo suas funções em regime de plantão mas não os remunerará por isto. O trabalho em regime de plantão não é escolha do servidor, nem usado pra fins individuais, mas sim em prol do interesse público e para beneficiar exclusivamente a Administração Pública.

A noção de mérito administrativo vem sendo revista, a partir, especialmente, da incorporação da ideia de que, princípios como os da moralidade, proporcionalidade, razoabilidade, eficiência, etc., compõe a própria noção de legalidade do ato administrativo, o que reduz acentuadamente o âmbito de atuação verdadeiramente discricionária do Administrador.

Não há como admitir que um servidor preste serviços, mas não receba a remuneração correspondente, até mesmo porque o serviço público é meio de subsistência para aquele indivíduo. Não por outro motivo, a Lei 8112/90 estabeleceu de forma clara a proibição da prestação de serviço gratuito pelo Servidor, conforme o art. 4º, além de prever em seu artigo 19 a obrigatoriedade do respeito à duração máxima do trabalho semanal de 40 (quarenta) horas.

Já o art. 244, § 2º da CLT dispõe o seguinte sobre o assunto:

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.

Não se pode admitir que uma Portaria administrativa vá de encontro com premissas previstas na Constituição, haja vista a hierarquia de normas vigente no ordenamento jurídico brasileiro. Como se trata de ato infralegal, deve a Portaria obedecer à legislação federal e à Constituição, e não a Constituição acatar a existência de ato administrativo que negue sua existência.

Para além das ilegalidades já apontadas, as mencionadas Portarias também ferem gravemente o Princípio da Isonomia, senão vejamos:

CRITÉRIOS PARA COMPENSAÇÃO DO REGIME DE SOBREAviso	
Membro (Resolução nº 167/2019- CSMPT)	Servidores (Portaria 161/2020- PGT)
<i>Art. 7º Os membros do Ministério Público do Trabalho que cumprirem plantão nos termos do art. 1º da presente Resolução terão direito a compensação, à base de 24 (vinte e quatro) horas de plantão por um dia de descanso.</i>	<i>Art. 3º O servidor previamente escalado para o serviço de plantão, que esteja à disposição do membro, terá direito a um dia de compensação para cada dia de plantão cumprido nos finais de semana, feriados, nos dias de ponto facultativo e no recesso forense, preservada a possibilidade de compensação das horas efetivamente trabalhadas, quando mais benéfico.</i>

CRITÉRIOS PARA COMPENSAÇÃO DO REGIME DE SOBREAVISO	
Membro (Resolução nº 167/2019- CSMPT)	Servidores (Portaria 161/2020- PGT)
<p>Art. 7º, § 1º Ressalvado o período do recesso forense, a compensação observará o limite máximo de 30 (trinta) dias ao ano.</p>	<p>Art. 3º,</p> <p>§1º Ressalvadas as folgas compensatórias adquiridas durante o recesso forense, a fruição das folgas observará o limite máximo de 15 dias ao ano, não ensejando o alcance de tal limite fator impeditivo para <u>novas designações na escala de plantão.</u></p> <p>§2º A fruição das folgas compensatórias ficará condicionada ao interesse do serviço, devendo ser autorizada pelo membro vinculado ou pela chefia imediata mediante solicitação prévia do servidor interessado.</p>
<p>Art. 7º, § 4º A não fruição da compensação, por necessidade de serviço, implica sua conversão em pecúnia, a requerimento da parte interessada, aplicando-se o mesmo regime relativo ao artigo 222, inciso III, da Lei Complementar nº 75, de 1993.</p>	<p>Art. 3º , §3º As folgas compensatórias deverão ser utilizadas no prazo de 12 meses, contados de sua aquisição, vedada a conversão em pecúnia das <u>folgas não fruídas.</u></p>

É preciso ressaltar que o princípio da isonomia, que impõe o tratamento igual aos ocupantes de um mesmo cargo na administração pública, continua vigente na Constituição Federal, em seu artigo 5º, *caput*. Dessa forma, o princípio da isonomia

impede que os legisladores, em face de uma igualdade na lei, editem e publiquem leis que veiculem dispositivos e normas violadoras do princípio da igualdade.

Ainda no texto da Constituição, não se pode deixar de mencionar os princípios da Administração Pública previsto no artigo 37, com destaque para os princípios da legalidade e da impessoalidade. O primeiro exige a perfeita observância da lei como condição de validade do ato administrativo. Já o segundo estabelece o dever de imparcialidade na defesa do interesse público, impedindo discriminações e privilégios indevidamente dispensados.

Já é assentado o entendimento de que os cargos dos servidores e dos membros do MPU possuem suas individualidades. Todavia, as peculiaridades dos cargos ora mencionados não podem servir de embasamento para práticas discriminatórias dentro do Ministério Público, sob pena de se permitir a prática de ilegalidades dentro desta instituição tão respeitada no Poder Público.

A grande disparidade no regime de plantão de membros e servidores é constatada nos benefícios conferidos em razão do exercício deste regime de trabalho. Em comparação aos servidores, os membros possuem o dobro de dias durante o ano para fins de compensação das folgas e podem converter em pecúnia as folgas não usufruídas.

O membro não apenas tem a prerrogativa de converter suas horas em pecúnia, como o pode fazer a qualquer tempo. Já o servidor, trabalhará em regime de plantão de forma integralmente gratuita e com extrapolação de jornada.

Quanto às demais discrepâncias, não há dúvidas de que os membros possuem bem mais benefícios do que os servidores. Lembre-se que não se trata de privilégio, mas a compensação por um serviço efetivamente prestado ao MP. Tendo em vista que eventual tratamento desigual dentro de um mesmo órgão público configura

violação direta aos artigos 5º, *caput*, e 37 da Constituição, necessário que tal violação seja sanada.

Portanto, necessário que seja sanada a desigualdade existente no tratamento conferido aos servidores e membros, no que tange aos benefícios concedidos pelas horas trabalhadas em regime de plantão, sob pena de não apenas causar prejuízos irreparáveis aos servidores, mas de permitir a existência de ato administrativo em sentido diametralmente oposto aos princípios de isonomia, legalidade e impessoalidade previstos na Constituição.

Tendo por fundamento inicial a Portaria n. 161/2020, outras Procuradorias estão emitindo atos administrativos de regulamentação do regime de plantão e sobreaviso no sentido da minuta padrão enviada pelo Procurador Geral do Trabalho que deve obrigatoriamente ser implementada nas unidades do MPT.

A título de exemplo, a Procuradoria Regional do Trabalho da 7ª Região emitiu a Portaria 94/2020, com vistas a padronizar a regulamentação apresentada pelo MPT. Tendo em vista que as Procuradorias Regionais devem obrigatoriamente implementar a minuta redigida com base na Portaria n. 161/2020 do PGT, uma vez estando o ato administrativo original revestido de ilegalidades, conseqüentemente também estarão eivados de vícios os atos administrativos que dele decorrerem.

Verifica-se de extrema importância que a Procuradoria Geral do Trabalho, antes de implementar uma Portaria de tal impacto no trabalho de todos os servidores da instituição, se atentasse à realidade da estrutura de pessoal das Procuradorias Regionais do Trabalho em todo Brasil, uma vez que há uma gritante diferença de estrutura de pessoal em cada unidade deste Órgão Ministerial.

Embora os atos administrativos gozem de uma série de prerrogativas

outorgadas pelo Direito Público que garantem presunção de legalidade, legitimidade e veracidade dos atos administrativos, tais presunções são relativas, devendo admitir impugnação de mérito pelo sujeito interessado.

Assim, é possível que o ato administrativo, ainda que revestido de presunção de legitimidade, mostre-se eivado de vícios. Com efeito, admitir a presunção absoluta faz nascer um cenário de desvantagem para o servidor, que muitas vezes é a parte vulnerável na relação com o Estado.

A inobservância do quadro nacional das unidades do MPT permite que os servidores de algumas unidades trabalharão em sobreaviso com bem mais frequência que os servidores de outras PRTs que possuem maior número de Servidores e Procuradores, o que representa flagrante ilegalidade a direitos como o repouso semanal remunerado.

Ademais, é de bom tom salientar que é inadmissível um Órgão que tem como missão defender a ordem jurídica, o regime democrático e os interesses sociais e individuais indisponíveis no âmbito das relações de trabalho, contribuindo para a proteção dos interesses difusos, coletivos e individuais indisponíveis e para a concretização dos ideais democráticos e da cidadania, tratar seu quadro de pessoal de forma desigual, sem nenhuma justificativa legal para isso.

Logo, se faz necessária a adequação da Portaria PGT n. 161/2020, para que as demais unidades do MPT adotem para si uma regulamentação de acordo com o que preconiza a Constituição e a Lei n. 8.112/90.

II.III – DO ENTENDIMENTO DO TCU E DO CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO SOBRE O TEMA:

Sobre o tema sobreaviso no serviço público, o Tribunal de Contas da União, após provocação do Tribunal Superior do Trabalho acerca da legalidade de implantação do regime de sobreaviso a servidores regidos pela Lei n. 8.112/90, com contraprestação pecuniária, conforme o Acórdão nº 784.2016, decidiu o subsequente:

- 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, observando se os limites fixados nos arts. 73 e 74 da Lei nº 8.112, de 1990;
- 9.2. dar ciência do presente Acórdão, acompanhado do Relatório e do Voto que o fundamenta, por intermédio da Presidência do TCU, ao Tribunal Superior do Trabalho, ao Conselho Nacional de Justiça, ao Conselho Nacional do Ministério Público, à Câmara dos Deputados e ao Senado Federal, bem como à Casa Civil da Presidência da República; e
- 9.3. arquivar os presentes autos.

Observa-se que o Acórdão supracitado relata que não há obstáculo legal para a implementação do regime de sobreaviso para o servidor regido pela Lei 8112/90, observada a regulamentação pelo órgão dotado de autonomia administrativa e financeira, desde que seja considerado os limites estabelecidos pelo art. 19 da Lei 8112/90, bem como a proporção regulamentada no art. 244, § 2º da CLT.

Portanto, conclui-se que o limite da jornada do servidor será de 40 horas semanais e que as horas em regime de sobreaviso serão computadas na proporção de 1/3

da hora efetivamente trabalhada.

Logo, a escala de plantão de 60 horas semanais (20h às 8h resultando em 12 horas multiplicadas pelos 5 dias úteis na semana), estabelecida pelos atos administrativos do PGT, corresponderia a 20 horas de efetivo serviço (art. 244, § 2º da CLT), sem prejuízo das horas efetivas do trabalho realizado.

Desse modo, a corrente jornada do servidor de 40 horas semanais acrescentada a 20 horas de efetivo serviço da escala de plantão (art. 244, § 2º da CLT), extrapolaria o limite de 40 horas semanais determinado pelo art. 19 da Lei 8112/90. Consequentemente, caso um servidor seja escalado para o regime de sobreaviso semanal (de 20h a 8h, segunda a sexta), deverá ele cumprir tão somente a jornada remanescente de 20h durante o horário normal de expediente do órgão.

Nesse mesmo contexto, o MPT ao elaborar a Portaria PGT nº 161/2020, sequer se preocupou na proteção da saúde e segurança de seus servidores, vez que não respeitou nem mesmo o intervalo interjornada, na medida em que o sobreaviso, na semana do plantão, encerra-se às 08h00, sendo que a jornada normal de trabalho no âmbito do MPT inicia-se às 07h00.

Portanto, há, ainda, a absurda possibilidade do servidor estar em sobreaviso e exercer sua jornada usual laborativa concomitantemente. Assim sendo, não seria plausível entender que um servidor é capaz de trabalhar 08 (oito) horas por dia e cumprir 12 horas de sobreaviso, restando-lhe apenas 04 (quatro) horas para a locomoção, higiene física e mental, alimentação e repouso.

Convém, desse modo, expor o posicionamento do Tribunal de Contas da União em seu Acórdão nº 2.133/2005:

6. Corroborando-o, ressalto que, embora a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT não seja diretamente aplicável a servidores públicos stricto sensu, ao menos demonstra a necessidade de se fixar máximo e mínimo, respectivamente, para os tempos diários de labor e de descanso - arts. 59 e 66 da CLT -, que, desrespeitados, geram, em última instância, comprometimento da eficiência do trabalho prestado.

7. Por analogia àquela Norma Trabalhista, destaco a coerência do limite de sessenta horas semanais que vem sendo imposto pela jurisprudência desta Corte, uma vez que, para cada dia útil, ele comporta onze horas consecutivas de descanso interjornada - art. 66 da CLT -, dois turnos de seis horas - um para cada cargo, obedecendo ao mínimo imposto pelo art. 19 da Lei n. 8.112/1990, com a redação dada pela Lei n. 8.270, de 17/12/1991 - e um intervalo de uma hora entre esses dois turnos destinada à alimentação e deslocamento, fato que certamente não decorre de coincidência, mas da preocupação em se otimizar os serviços públicos, que dependem de adequado descanso tanto dos funcionários celetistas quanto dos estatutários.

Aliás, em conformidade com as Decisões do TCU acima supracitadas, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho expediu a Resolução nº 225, de 25 de setembro de 2018, que regulamenta o regime de sobreaviso de servidores no âmbito da Justiça do Trabalho e estabeleceu o subseqüente:

Art. 6º O servidor ficará à disposição **pelo período máximo de 24 (vinte e quatro) horas** para cada convocação para o plantão de sobreaviso.

Parágrafo único. **Entre duas jornadas de trabalho, incluindo a cumprida em regime de sobreaviso, haverá um intervalo mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.**

Art. 7º **As horas de sobreaviso serão computadas como horas-crédito, a serem oportunamente compensadas, à razão de um terço da hora normal de trabalho, na hipótese de o servidor não ser convocado para o trabalho presencial, vedada a retribuição pecuniária.**

Art. 8º As horas **efetivamente** trabalhadas, em decorrência de convocação do servidor em regime de sobreaviso, **serão, preferencialmente, computadas como horas-crédito para usufruto futuro ou remuneradas como serviço extraordinário**, neste caso, desde que autorizadas previamente e condicionadas à disponibilidade orçamentária.

Parágrafo único. Os procedimentos para o pagamento das horas extraordinárias deverão observar os normativos deste Conselho que tratam do tema.

As regulamentações de jornadas extraordinárias devem estabelecer como será fruído o direito ao repouso semanal remunerado em tais casos, o que não observou a Portaria n. 161/2020, nem aquelas que foram replicadas com base na minuta enviada pelo PGT, que autoriza o regime de plantão e o regime de sobreaviso aos domingos e feriados e demais dias, além dos dias de semana em que a jornada de trabalho é obrigatória, sem determinar em quais dias os servidores atingidos teriam para o referido direito.

Ainda que os atos administrativos tenham presunção de legitimidade por força do art. 37 da CF/88, esse deve ser corroborado pela observância da forma prevista em lei, sob pena de nulidade do ato.

Desta forma, é antagônica a conduta do MPT, órgão que tem como função institucional defender os direitos dos trabalhadores, tratar seus próprios servidores com atos ilegais, deixando-os relegados ao segundo plano, sujeitos a uma jornada inconstitucional e abusiva que vem sendo replicada pelas Procuradorias Regionais que receberam a designação de aplicar o entendimento exarado pelo PGT.

Considerando que o repouso semanal remunerado deve ser concedido antes do sétimo dia consecutivo de trabalho, a Portaria PGT n. 161/2020 está indo de encontro ao direito fundamental já mencionado. Ante o exposto, imperiosa a anulação destes atos administrativos, pois clara a violação ao direito fundamental ao repouso semanal previsto no artigo 7º, XV previsto na Constituição Federal.

III – PEDIDOS

Ante o exposto, requer o Sindicato Nacional dos Servidores do Ministério Público da União e do Conselho Nacional do Ministério Público:

A) Suspensão dos efeitos da Portaria PGT n.º 161/2020, até que seja feita a adequação ao ordenamento jurídico vigente, notadamente ao que fora determinado pelo TCU, nos acórdãos n.º 2.133/2005 e 784.2016, cujos trechos acima se reproduziu, no sentido de:

a1.) Que as horas de sobreaviso sejam computadas como horas-crédito, a serem compensadas à razão de um terço da hora normal de trabalho, na hipótese de o servidor não ser convocado para o trabalho presencial, sendo, neste caso, preferencialmente, computadas como horas-crédito para usufruto futuro ou remuneradas como serviço extraordinário.

a2.) Que seja observado o intervalo mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso entre duas jornadas de trabalho, incluindo a cumprida em regime de sobreaviso.

B) Tratamento isonômico em relação ao limite máximo de compensação das folgas entre membros e servidores veiculado na Portaria PGT n.º 161/2020, inclusive, sendo computadas como horas-crédito remuneradas como serviço extraordinário;

C) Caso não atendido o item A, seja alterada a Portaria PGT n.º 161/2020 para que conste expressamente:

c.1) A obrigatoriedade do aparelho celular funcional do Plantão permanecer sobre responsabilidade do Membro plantonista nos dias em que o servidor não tenha a compensação das horas de sobreaviso;

c.2) Que Vossa Excelência formule consulta ao Tribunal de Contas da União para verificar a legalidade da Portaria PGT n.º 161/2020, no que concerne às horas de sobreaviso dos servidores

não remuneradas/compensadas por este Órgão Ministerial, bem como quanto a extrapolação de jornada decorrentes dos mencionados atos.

Esta entidade sindical se coloca a disposição para todos as providências e esclarecimentos necessários à efetivação dos direitos da categoria de servidores a qual representa.

Pede e aguarda deferimento.

Brasília/DF, 05 de agosto de 2020.


Fábio Fontes Estillac Gomez
OAB/DF: 34.163.