

**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL****CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA – CONFEA****Processo:** CF-09173/2018**Tipo de Processo:** Jurídico: Ação Judicial**Assunto:** Empregados do Confea - Compensação recesso de 2016 - PT 1059/2017**Interessado:** Conselho Federal de Engenharia e Agronomia**Relator:** Eng. Eletric. **Daniel de Oliveira Sobrinho****DECISÃO CD Nº 113/2022**

Acolhe a Informação 44 (0619228), a qual conclui *que não é possível o pagamento das 56 (cinquenta e seis) horas extraordinárias realizadas ao longo de 2016 na seara administrativa, porquanto como se depreende da fundamentação, ao que tudo indica, tais créditos foram alcançados pela prescrição; e o pagamento de verbas prescritas, tendo em vista a natureza jurídica de direito público do Confea, constitui em ato ilícito passível de responsabilização pessoal do gestor, por ocasionar prejuízo ao erário; e determina providências.*

O Conselho Diretor, em sua 6ª Reunião Ordinária, realizada no dia 21 de julho de 2022, na Sede do Confea, em Brasília-DF;

Considerando que tratam os presentes autos do Processo SEI 09173/2018;

Considerando que por meio do Protocolo CF-1059/2017, de 24 de fevereiro de 2016, foi apresentado Requerimento, em forma de abaixo-assinado, firmado por 87 (oitenta e sete) empregados do Confea, os quais pleiteavam o seguinte:

(...)

Pelo exposto e considerando os princípios da isonomia, transparência e imparcialidade, que regem a Administração Pública e este Conselho, solicitamos que o tratamento dado a tais empregados seja estendido aos demais (que assinam a lista em anexo) que compensaram conforme determinado na Mensagem Eletrônica 012/2016-GRH. A forma e o período de gozo ou ressarcimento deste direito deverão ser acordados entre os empregados e seus gestores.

Considerando que por meio de despacho datado de 14 de novembro de 2018 os autos foram encaminhados à Gerência de Recursos Humanos, pela Chefia de Gabinete da Presidência do Confea, nos seguintes termos:

As implicações solicitadas coadunam-se, aqui analogicamente refletindo, com a teoria de coordenação simples, pois, os participantes são indiferentes entre as opções que lhe são apresentadas, mas cada um tem interesse de que seu comportamento seja adaptado ao dos outros.

Este Gabinete entende que a interpretação é uma função humana cotidiana, porém a utilizada no protocolo alhures não possui fundamento, pois, querem os empregados beneficiar-se duas vezes em benefício da Administração Pública.

Ante o exposto, encaminho a presente demanda para ciência do GRH, negando o quanto solicitado.

Considerando que em 29 de janeiro de 2018 os autos foram restituídos à Chefia de Gabinete pela GRH com a seguinte manifestação:

Diante da decisão negativa ao pleito do Protocolo 1059/2017;

Considerando as implicações jurídicas que poderão advir;

Tendo em vista a recente alteração de gestão do Confea;

Vimos por meio desse sugerir melhor análise do caso em apreço, haja vista o que passaremos a expor:

De acordo com a Mensagem Eletrônica 059/2016 – Gabinete, seria permitida a entrada nas dependências do Ed. Confea, durante o período de 22, 23 e 26 a 30, aos empregados previamente autorizados pelos seus gestores, bem como àqueles que não houvessem logrado cumprir a compensação de jornada.

Pormenorizadamente o Setap informou, Memo 110/2017 – Setap, as peculiaridades de cada empregado que não lograram cumprir a compensação de jornada e a respectiva consequência aplicada, inclusive financeira.

Observando a relação de empregados que não compensaram e não vieram trabalhar no aludido período um caso chama atenção, qual seja: a empregada Fabiana Cruz Machado Bershoren não trabalhou no referido período de recesso, não compensou a jornada ao longo do ano de 2016 à maneira como todos os demais empregados, teve o respectivo desconto financeiro, mas obteve o estorno desse posteriormente.

Ocorre que todos os empregados que não compensaram e que não compareceram ao trabalho no período de recesso apresentaram algum tipo de justificativa que os exima da pena de desconto pecuniário, contudo aludida empregada não apresentou atestado médico, não estava em gozo de férias, não obteve abono da chefia, tampouco estava no rol de casos excepcionais para cumprimento de compensação proporcional, pelo contrário ela equiparava-se a maioria dos empregados deste Federal e que subscreveram o Protocolo em apreço.

Desta feita, a alegação do decidido de que o pleito enseja em gozo duplo de benefício merece parcimônia, no que solicitamos reavaliação do caso.

Considerando que a Subprocuradoria Judicial do Confea exarou a seguinte manifestação, em 11 de abril de 2018, mediante o Despacho Sujud nº 054/2018:

Trata-se de requerimento apresentado por 87 empregados deste Conselho Federal, na data de 24/02/2017, pleiteando tratamento isonômico entre empregados que não efetuaram a compensação de jornada ao longo do ano de 2016, para fins de gozo de recesso de final de ano, com aqueles que efetuaram a respectiva compensação, conforme determinado pela Administração na Mensagem Eletrônica 012/2016-GRH.

Para tanto, os empregados subscritores do requerimento em questão solicitam que haja novo período de gozo referente ao recesso de final do ano ocorrido em 2016 ou o ressarcimento pecuniário do aludido período.

Compulsando os autos denota-se que o então Chefe de Gabinete, em 13/03/2017, solicitou o levantamento dos empregados que não cumpriram a compensação de final de ano, com as respectivas justificativas e, de posse desses dados, em 14/11/2017, manifestou-se pela negativa do requerimento, asseverando que os empregados requerentes objetivam beneficiar-se duas vezes em prejuízo da Administração Pública, fundamentando sua decisão no fato de que, aqueles que não realizaram a compensação estavam acobertados por alguma justificativa ou tiveram o desconto em folha do período.

Em 29/01/2018, a Gerente de RH provocou o gabinete da presidência - GABI sugerindo reanálise do pedido, tendo em vista a negativa do pleito, as possíveis implicações jurídicas e a recente alteração da gestão do Confea.

Na oportunidade, destaca o caso específico da empregada Fabiana Cruz Machado Berschoren, que não trabalhou durante o recesso de final do ano de 2016, não efetuou a respectiva compensação, não apresentou atestado médico, não estava em gozo de férias, não obteve abono da chefia e, em razão disso lhe foi descontado em folha o valor referente a ausência, mas posteriormente obteve o estorno da quantia descontada.

Em 02.04.2018 os autos foram remetidos à PROJ para instrução jurídica.

Pois bem, do ponto de vista jurídico tem-se a informar:

Quanto a situação particular da empregada Fabiana Cruz Machado Berschoren, conforme documento em anexo, houve requerimento administrativo da referida empregada explanando que optou por não realizar a compensação e por isso marcou férias para o período do recesso, mas que diante da informação de que o recesso seria total, sem possibilidade de acesso ao prédio, recebeu a autorização para o reagendamento do período de férias.

No citado requerimento, a empregada narra que somente em 16/12/2016 (véspera do recesso) foi noticiado em comunicação interna a possibilidade de comparecimento normal as dependências do Confea e que por isso seria indevido o desconto salarial efetuado pela não compensação e não comparecimento para trabalhar durante os dias do recesso de final de ano.

No caso em tela não há providências a serem tomadas quanto a situação da empregada Fabiana Cruz Machado Berschoren, uma vez que, conforme se depreende do Memo 006/2017, exarado pelo então Chefe de Gabinete, o requerimento da aludida empregada foi inteiramente acatado, pelo que determinou que fossem abonados os dias objeto de questionamento e a realização do pagamento dos dias que haviam sido descontados.

Nesse sentido, vê-se que, com o deferimento do pleito da empregada, pelo Chefe de Gabinete que possuía poderes administrativos de gestão do órgão, não pode o Confea agora adotar qualquer atitude prejudicial a empregada.

Já em relação ao pedido de reavaliação do caso em apreço – protocolo 1059/2017 subscrito por 87 empregados deste Federal – é de se dizer que não é possível estabelecer qualquer equiparação com a situação da empregada Fabiana Cruz Machado Berschoren, não havendo que se falar em extensão do tratamento aos demais empregados, porquanto, sem adentrar na justiça da concessão, trata-se de situação excepcional e específica já devidamente avaliada pela gestão do órgão. Senão vejamos:

De início, conforme já explicitado acima, a devolução dos valores que haviam sido descontados do salário da empregada foi devidamente autorizada pela Chefia de Gabinete da época, que acatou integralmente a justificativa da empregada, por entender que o SETAP prestou uma informação equivocada à empregada que ensejou o seu não comparecimento durante o recesso de final de ano.

Ademais, todos os empregados sujeitos ao controle de jornada, no decorrer do ano de 2016, realizaram 56 (cinquenta e seis) horas extras com o fim exclusivo de compensar a ausência no recesso de final de ano, conforme estipulado na Portaria AD-Nº 113/2016 e em razão disso se ausentaram no recesso de final de ano, não trabalhando durante os dias 22,23 e de 26 a 30/12/2016.

Assim, não há razão no pleito de novo gozo do período referente ao recesso de final do ano ocorrido em 2016, muito menos de ressarcimento pecuniário do aludido período, pois as 56 horas trabalhadas a mais durante o ano de 2016 foram utilizadas para fins de ausência ao trabalho durante os 7 dias do final ano e aqueles que optaram por não efetuar a compensação compareceram ao trabalho durante o recesso ou tiveram o respectivo desconto.

Inclusive, tal situação já foi objeto de questionamento na justiça do trabalho, nos autos do processo nº 000168106.2016.5.10.0013/DF, movido pelo empregado Gustavo de Freitas Barbosa em face do Confea, objetivando, dentre outras verbas, o pagamento das horas extras realizadas durante o ano de 2016, ocasião em que citou o caso específico da empregada Fabiana Cruz Machado Berschoren, para fins de equiparação.

Ao analisar o caso, o juiz do trabalho assim sentenciou:

“O reclamante postula o pagamento das horas extras laboradas em 2016, em relação às quais foi oferecida a compensação por parte da reclamada. A tese inicial é essa, e isso limita o conhecimento do juízo acerca da matéria, não podendo a decisão ir além e considerar quem fez horas extras ou não, quem compensou ou não - na verdade, o autor tenta se valer de uma confusão envolvendo

uma única colega de trabalho, que envolveu remarcação de férias e informações desencontradas. No que importa ao caso, o autor já compensou as horas extras laboradas em 2016, nada mais sendo devido.

Julgo improcedente o pedido.”

Veja, o entendimento do juízo trabalhista foi exatamente no sentido de que se trata de situação específica envolvendo uma única empregada, com situação excepcional de remarcação de férias e informações desencontradas. Além disso, asseverou o magistrado que as horas extras laboradas em 2016 já foram devidamente compensadas.

Diante do exposto, considerando não haver fundamento válido suficiente para ensejar a concessão de um novo período de gozo referente ao recesso de final do ano ocorrido em 2016 ou o ressarcimento pecuniário do aludido período, opinamos pela impossibilidade de se rediscutir o caso tomando por base unicamente a situação excepcional de uma única empregada.

Considerando que por meio da Decisão CD nº 049/2018, de 11 de maio de 2018, o Conselho Diretor decidiu por:

- 1) Convalidar o Despacho Sujud nº 054/2018, face à impossibilidade de se rediscutir o caso tomando por base unicamente a situação excepcional de uma única empregada, considerando não haver fundamento válido suficiente para ensejar a concessão de um novo período de gozo referente ao recesso de final de ano ocorrido em 2016 ou o ressarcimento pecuniário do aludido período.
- 2) Restituir os autos à Gerência de Recursos Humanos - GRH, para providências decorrentes,

Considerando que, de acordo com o contido no Protocolo 1059/2017 (0104573), após a supracitada Decisão do Conselho Diretor, os autos foram encaminhados pela Gerência de Recursos Humanos - GRH à Subprocuradoria Judicial, por solicitação desta, em face de *recurso ordinário nos autos da reclamação trabalhista processo nº 0001681-06.2016.5.10.0013/DF*, sendo esta a última peça processual no bojo do mencionado Protocolo, havendo a partir de então tendo sido juntados documentos por meio do SEI;

Considerando que por meio do Parecer 5016 (0108383), de 30 de agosto de 2018, a Procuradoria Jurídica - PROJ acostou aos autos a seguinte manifestação:

FATO NOVO. ACÓRDÃO EXARADO PELO TRT10ª. ENTENDIMENTO SUMULADO PELO TST. ALTO ÍNDICE DE ÊXITO AOS EMPREGADOS NO CASO DE JUDICIALIZAÇÃO DA MATÉRIA. REANÁLISE JURÍDICA. POSSIBILIDADE DE PAGAMENTO EM PECÚNIA. SEGURANÇA JURÍDICA. APURAÇÃO DE RESPONSABILIDADE.

I - Relatório

01. Senhor Chefe de Gabinete, trata-se de requerimento formulado por 87 (oitenta e sete) empregados deste Conselho Federal, datado de 24.02.2017 e protocolado sob o número n. 10592017. Por meio do qual se pleiteia tratamento isonômico entre empregados que não efetuaram a compensação de jornada ao longo do ano de 2016, para fins de gozo de recesso de final de ano estipulado pela Portaria AD n. 113/2016, com aqueles que efetuaram a respectiva compensação, conforme determinado pela Administração na Mensagem Eletrônica 012/2016-GRH.

02. Neste sentido, os empregados subscritores do requerimento em questão, solicitam que haja novo período de gozo referente ao recesso de final do ano ocorrido em 2016 ou o ressarcimento pecuniário do aludido período, que se revela em 56 horas extras realizadas.

03. Antes do requerimento ser pautado para julgamento pelo Conselho Diretor, em 02.04.2018, os autos foram remetidos à esta Procuradoria para instrução jurídica, oportunidade em que a SUJUD exarou a seguinte manifestação:

“Pois bem, do ponto de vista jurídico tem-se a informar:

Quanto a situação particular da empregada Fabiana Cruz Machado Berschoren, conforme documento em anexo, houve requerimento administrativo da referida empregada explanando que optou por não realizar a compensação e por isso marcou férias para o período do recesso, mas que diante da informação de que o recesso seria total, sem possibilidade de acesso ao prédio, recebeu a autorização para o reagendamento do período de férias.

No citado requerimento, a empregada narra que somente em 16/12/2016 (véspera do recesso) foi noticiado em comunicação interna a possibilidade de comparecimento normal as dependências do Confea e que por isso seria indevido o desconto salarial efetuado pela não compensação e não comparecimento para trabalhar durante os dias do recesso de final de ano.

No caso em tela não há providências a serem tomadas quanto a situação da empregada Fabiana Cruz Machado Berschoren, uma vez que, conforme se depreende do Memo 006/2017, exarado pelo então Chefe de Gabinete, o requerimento da aludida empregada foi inteiramente acatado, pelo que determinou que fossem abonados os dias objeto de questionamento e a realização do pagamento dos dias que haviam sido descontados.

Nesse sentido, vê-se que, com o deferimento do pleito da empregada, pelo Chefe de Gabinete que possuía poderes administrativos de gestão do órgão, não pode o Confea agora adotar qualquer atitude prejudicial a empregada.

Já em relação ao pedido de reavaliação do caso em apreço – protocolo 1059/2017 subscrito por 87 empregados deste Federal – é de se dizer que não é possível estabelecer qualquer equiparação com a situação da empregada Fabiana Cruz Machado Berschoren, não havendo que se falar em extensão do tratamento aos demais empregados, porquanto, sem adentrar na justiça da concessão, **trata-se de situação excepcional e específica já devidamente avaliada pela gestão do órgão.** Senão vejamos:

De início, conforme já explicitado acima, a devolução dos valores que haviam sido descontados do salário da empregada foi devidamente autorizada pela Chefia de Gabinete da época, que acatou integralmente a justificativa da empregada, por entender que o SETAP prestou uma informação equivocada à empregada que ensejou o seu não comparecimento durante o recesso de final de ano.

Ademais, todos os empregados sujeitos ao controle de jornada, no decorrer do ano de 2016, realizaram 56 (cinquenta e seis) horas extras com o fim exclusivo de compensar a ausência no recesso de final de ano, conforme estipulado na Portaria AD-Nº 113/2016 e em razão disso se ausentaram no recesso de final de ano, não trabalhando durante os dias 22,23 e de 26 a 30/12/2016.

Assim, não há razão no pleito de novo gozo do período referente ao recesso de final do ano ocorrido em 2016, muito menos de ressarcimento pecuniário do aludido período, pois as 56 horas trabalhadas a mais durante o ano de 2016 foram utilizadas para fins de ausência ao trabalho durante os 7 dias do final ano e aqueles que optaram por não efetuar a compensação compareceram ao trabalho durante o recesso ou tiveram o respectivo desconto.

Inclusive, tal situação já foi objeto de questionamento na justiça do trabalho, nos autos do processo nº 0001681-06.2016.5.10.0013/DF, movido pelo empregado Gustavo de Freitas Barbosa em face do Confea, objetivando, dentre outras verbas, o pagamento das horas extras realizadas durante o ano de 2016, ocasião em que citou o caso específico da empregada Fabiana Cruz Machado Berschoren, para fins de equiparação.

Ao analisar o caso, o juiz do trabalho assim sentenciou:

“O reclamante postula o pagamento das horas extras laboradas em 2016, em relação às quais foi oferecida a compensação por parte da reclamada. A tese inicial é essa, e isso limita o conhecimento do juízo acerca da matéria, não podendo a decisão ir além e considerar quem fez horas extras ou não, quem compensou ou não - na verdade, o autor tenta se valer de uma confusão envolvendo uma única colega de trabalho, que envolveu remarcação de férias e informações desconstruídas. No que importa ao caso, o autor já compensou as horas extras laboradas em 2016, nada mais sendo devido.”

Julgo improcedente o pedido.”

Veja, o entendimento do juízo trabalhista foi exatamente no sentido de que se trata de situação específica envolvendo uma única empregada, com situação excepcional de remarcação de férias e informações desconstruídas. Além disso, asseverou o magistrado que as horas extras laboradas em 2016 já foram devidamente compensadas.

Diante do exposto, considerando não haver fundamento válido suficiente para ensejar a concessão de um novo período de gozo referente ao recesso de final do ano ocorrido em 2016 ou o ressarcimento pecuniário do aludido período, opinamos pela impossibilidade de se rediscutir o caso tomando por base unicamente a situação excepcional de uma única empregada”.

04. Como se pode notar, a manifestação jurídica concluiu pelo indeferimento do pleito, tendo em vista, essencialmente, sentença proferida à época, em reclamatória trabalhista, ajuizada por um dos empregados subscritores do requerimento, cujo pedido foi justamente o pagamento, em pecúnia, das horas extras realizadas por determinação da Portaria AD n. 113/2016. Ou seja, o pedido do empregado autora da Reclamatória Trabalhista é idêntico ao formulado neste requerimento administrativo. Desta forma, a conclusão da manifestação jurídica seguiu o entendimento da Justiça do Trabalho que se apresentava naquele momento.

05. Neste contexto, acatando integralmente o posicionamento jurídico, o Conselho Diretor do Confea deliberou pelo indeferimento do pedido administrativo, consoante os termos da decisão CD. 049/2018. Entretanto, conforme será demonstrado adiante, devido a um inequívoco fato novo que ocorrera após a prolação da mencionada decisão CD, esta SUJUD/PROJ, com intuito de resguardar sempre os direitos do Confea, bem como entregar segurança jurídica em suas manifestações é compelida a revisitar a matéria, tecendo nova análise, para deliberação superior. Explica-se:

06. Recentemente, em **06.07.2018**, o Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região - TRT10ª julgou o recurso ordinário interposto pelo empregado contra a sentença paradigma que havia embasado a manifestação jurídica. Na oportunidade, o Tribunal deu provimento ao recurso do obreiro e reformou a sentença, determinando que o Confea pague, em pecúnia, as horas extras realizadas em 2016 pelo reclamante, mesmo que compensadas no recesso de final do ano de 2016.

07. E este posicionamento do TRT10ª favorável ao pleito dos empregados obriga a SUJUD/PROJ a reanalisar o requerimento, pois, a manutenção do indeferimento do pedido na seara administrativa certamente desencadeará uma série de reclamatórias trabalhistas contra o Confea. E isso certamente acarretará forte dispêndio financeiro ao Conselho, seja com as condenações judiciais em si, custas processuais, honorários advocatícios de sucumbência, juros de mora, etc. Senão vejamos os motivos ensejadores desta nova manifestação jurídica:

É o relatório, passa-se à análise.

II – Da análise Jurídica

08. Nos termos da Portaria AD n. 113/2016 que estabeleceu calendário de feriados, recessos e pontos facultativos aos empregados do Confea, no exercício de 2016, no decorrer do ano de 2016, os empregados do Confea sujeitos aos controle de jornada, deveriam realizar 56 (cinquenta e seis) horas extraordinárias de trabalho para compensar o recesso de final de ano de 7 (dias) concedido pelo mesmo ato. Veja:

Art. 2º Definir as datas descritas neste artigo como recesso, com compensação de jornada:

- 22, 23 e de 26 a 30/12/2016 - (Fim de Ano) – Recesso

Art. 3º A compensação referente ao recesso de 22, 23 e de 26 a 30/12/2016 deverá observar os seguintes requisitos:

I – A compensação de jornada deverá ocorrer, dentro dos limites legais, entre os dias 01 de fevereiro a 30 de novembro de 2016, sob pena de desconto das horas não compensadas após esse período;

II - Durante esse período, não será autorizado o pagamento de horas extras, enquanto não houver a compensação integral da jornada correspondente;

III – Os empregados que possuírem crédito no banco de horas, poderão utilizá-lo para a compensação.

09. Por força do comando da citada Portaria, as horas extras realizadas, em 2016, até o número de 56 (cinquenta e seis) não foram pagas pelo Confea, pois, foram utilizadas para compensar as faltas referentes aos dias correspondentes do recesso de final de ano, também instituído pela Portaria.

10. Nesta quadra, a Portaria AD n. 113/2016 instituiu verdadeiro banco de horas para o ano de 2016 no âmbito do Confea. Contudo, segundo entendimento sumulado do TST, até a entrada em vigor da Lei n. 13.46/2017 denominada reforma trabalhista, o banco de horas só pode ser instituído mediante negociação coletiva de trabalho e foi justamente esse o argumento jurídico utilizado pelo TRT10ª para dar provimento ao recurso ordinário do empregado e reformar a sentença, senão vejamos trecho pertinente do acórdão:

O Reclamante alegou, na inicial, que em 2016 realizou horas extras sem que tenham sido pagas ou compensadas.

A Reclamada contestou a pretensão obreira ao fundamento de que nos termos da Portaria AD 113/2016 foi estabelecida compensação de trabalho para os dias de recesso de 22, 23 e de 26 a 30/12/2016. Quanto às demais horas de trabalho extraordinário realizadas, "pleiteia pela improcedência do pedido, uma vez que também foram praticadas sem autorização da chefia, em franco descumprimento do regulamento de pessoal da autarquia".

O MM. Juízo de origem considerou indevida a pretensão obreira pelos seguintes fundamentos:

"HORAS EXTRAS - 2016

O reclamante postula o pagamento das horas extras laboradas em 2016, em relação às quais foi oferecida a compensação por parte da reclamada. A tese inicial é essa, e isso limita o conhecimento do juízo acerca da matéria, não podendo a decisão ir além e considerar quem fez horas extras ou não, quem compensou ou não - na verdade, o autor tenta se valer de uma confusão envolvendo uma única colega de trabalho, que envolveu remarcação de férias e informações desconstruídas.

No que importa ao caso, o autor já compensou as horas extras laboradas em 2016, nada mais sendo devido. Julgo improcedente o pedido".

O Reclamante reitera o pedido de pagamento das horas extras realizadas em 2016, visto que não foram pagas ou compensadas. Alega que a Reclamada não possui banco de horas.

Com razão.

O documento de ID 16adfac comprova que a Reclamada reconhece inexistir "acordo formal para compensação", motivação inclusive utilizada pela Reclamada para indeferir o pedido de compensação formulado pelo Autor.

É certo que a Reclamada pretendeu regulamentar a compensação de horas trabalhadas por banco de horas pela Portaria AD 220/2015. Todavia, tal prática unilateral está em desacordo com a compreensão da Súmula 85 do Col. TST, que requer que a compensação seja realizada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva e na modalidade banco de horas por negociação coletiva.

Assim, diante da irregularidade da compensação realizada, é devido o pagamento das horas extras realizadas pelo Reclamante em 2016.

Indevida a repercussão das horas extras em gratificações e anuênios, visto que não comprovado o fato constitutivo do direito.

*Dou parcial provimento ao recurso do Reclamante **para condenar a Reclamada ao pagamento das horas extras trabalhadas em 2016**, acrescidas de 50%, considerando, nos dias em que não houve registro de intervalo intrajornada, que houve fruição de 1h00, e reflexos em FGTS, 13º salário, férias acrescidas de 1/3 e RSR, autorizada a compensação das parcelas comprovadamente pagas ao mesmo título.*

11. Segundo o entendimento exarado no acórdão, ao conceder de forma unilateral recesso de final de ano mediante compensação, o Confea incorreu em ato ilícito, por esta razão seria devido o pagamento das horas extras realizadas no ano de 2016, exatamente como pleiteia os empregados neste requerimento. Isto porque, ao exigir que os empregados realizassem horas extras para compensar os 7 (sete) dias de trabalho referentes ao recesso de final de ano, sem a previsão em Acordo Coletivo de Trabalho, desrespeitou o entendimento do TST sumulado no verbete n. 85. *Verbis:*

Súmula nº 85 do TST

I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. (ex-Súmula nº 85 - primeira parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ

21.11.2003)

II. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário. (ex-OJ nº 182 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)

III. O mero não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional. (ex-Súmula nº 85 - segunda parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

IV. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário. (ex-OJ nº 220 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

V. As disposições contidas nesta súmula não se aplicam ao regime compensatório na modalidade “banco de horas”, que somente pode ser instituído por negociação coletiva.

VI - Não é válido acordo de compensação de jornada em atividade insalubre, ainda que estipulado em norma coletiva, sem a necessária inspeção prévia e permissão da autoridade competente, na forma do art. 60 da CLT.

12. De tal modo, considerando a disposição do item “V” da citada súmula, reiteradamente o TST e Justiça do Trabalho anula atos unilaterais das empresas que instituem banco de horas. E uma vez declarado nulo o ato, o pagamento das horas extras é à medida que se impõe, mesmo que empregado tenha usufruído as folgas, sendo este o entendimento pacífico da Justiça do Trabalho.

13. E diante deste entendimento consolidado do Poder Judiciário sobre a proibição de instituição de banco de horas, por ato unilateral, a persistência do indeferimento do requerimento administrativo que se está a analisar, do ponto de vista jurídico, pode se revelar temerário ao Confea, pois, pode funcionar como um gatilho desencadeador de cerca de 189 (cento e oitenta e nove) potenciais reclamatórias trabalhistas, pois, a quase totalidade dos empregados efetivos foram compelidos a realizar tais horas em 2016. Salvo exceções daqueles empregados que por motivos diversos não fizeram as referidas horas extras.

14. Além do mais, é dever desta unidade jurídica informar acerca da elevadíssima probabilidade de êxito dos empregados, no caso de judicialização da matéria, se considerarmos o mencionado precedente do TRT10ª, bem como a proibição contida na referida súmula 85 do TST.

15. Desta feita, o pagamento em pecúnia das horas extras realizadas, em 2016, em razão da Portaria AD n. 113/2016 na via administrativa, se mostra uma possibilidade razoável ao Confea. Na medida em que elimina outras despesas decorrentes da judicialização da matéria, tais como: a) custas processuais no importe de 2% (dois por cento) sobre o valor da condenação; b) juros de mora a ser considerado desde a realização de cada hora extra até o efetivo pagamento que pode demorar muitos anos em virtude da morosidade da Justiça; c) atualização monetária sobre o mesmo período dos juros; d) honorários advocatícios de sucumbência que são arbitrados sobre o proveito econômico da demanda, e costumeiramente fixados no patamar de 10% (dez por cento); e) despesa com o salário-hora dos procuradores que serão necessários para defender e acompanhar as reclamatórias.

16. Outrossim, não se deve descartar a hipótese de dispêndio financeiro com a contratação emergencial de escritório de advocacia terceirizado para acompanhar as ações, devido a possibilidade de o volume de ações ser superior à capacidade laborativa da PROJ/SUJUD.

17. Registra-se, por cautela, que não há segurança jurídica em atender ao pleito dos empregados, com nova concessão de folga, conforme requerido. Isto porque, correr-se-ia o risco desta nova concessão também ser declarada nula pela Justiça do Trabalho, pelas mesmas razões que levaram ao TRT10ª prover o recurso ordinário do empregado, em desfavor do Confea. Isto é, no caso de deferimento do requerimento, o pagamento em pecúnia é a única forma que assegura inexoravelmente o Confea de pôr um ponto final à celeuma.

III – Da estimativa dos cálculos

18. Com o escopo de subsidiar a decisão administrativa a ser tomada, sobretudo para que os Conselheiros Diretores possam previamente à deliberação da matéria ter uma clara dimensão financeira do problema, esta unidade jurídica solicitou à GRH/SETAP que elaborasse

uma **estimativa** dos cálculos, demonstrando o montante aproximado a ser pago pelo Confea. Vejamos:

19. Conforme se pode verificar da planilha anexa, o valor **estimado** a ser pago administrativamente pelo Confea aos 189 empregados que realizaram as horas extras em 2016, é algo em torno de **R\$ 2.107.358,31** (dois milhões, cento e sete mil, trezentos e cinquenta e oito reais e trinta e um centavos), considerando todos os encargos decorrentes da natureza jurídica salarial da verba em questão.

20. Caso o Confea opte por não quitar a dívida administrativamente, ou seja, aguarde o ajuizamento das ações, o valor poderá atingir o montante aproximado de **R\$ 2.376.737,03** (dois milhões, trezentos e setenta e seis mil, setecentos e trinta e sete reais e três centavos) e quinhentos mil reais), ainda será somado a este valor os juros de mora que são arbitrados a partir do ajuizamento das Reclamatórias Trabalhistas. Em suma, a diferença entre os dois valores alcança **R\$ 269.378,14**. (duzentos e sessenta e nove mil, trezentos e setenta e oito reais e quatorze centavos), mais os juros de mora que incidirão sobre o período em que tramitar o eventual processo.

21. Em sede de arremate, calha elucidar que em matéria trabalhista, a Procuradoria Jurídica, em suas manifestações, sempre que possível deve considerar o grau de risco (remoto, possível ou provável) que o Confea está exposto frente a cada caso concreto, cotejando, para tanto, não só o comando legal, mas o entendimento jurisprudencial formado sobre o tema, sob pena da orientação jurídica ser inútil e mesmo prejudicial ao gestor e ao Conselho. Ou seja, é papel do jurídico demonstrar os cenários possíveis.

III – Conclusão

22. Nesta quadra, diante do precedente judicial exarado pelo TRT10^a, em reclamatória trabalhista movida por um dos requerentes, cuja argumentação jurídica é integralmente alinhada ao entendimento jurisprudencial sumulado do TST, esta SUJUD atenta para o princípios da economicidade e segurança jurídica, revê seu posicionamento para concluir pela possibilidade de se pagar, em pecúnia, as horas extras realizadas pelos empregados por força da Portaria n. 113/2016.

23. Que se instaure sindicância administrativa para apurar responsabilidade, no que tange o dano financeiro, em tese, causado ao Conselho.

Considerando que por meio do Despacho GABI 0506235, de 27 de setembro de 2021, a Chefia de Gabinete encaminhou os autos à Gerência de Recursos Humanos - GRH, nos seguintes termos:

Trata-se de requerimento formulado por 87 (oitenta e sete) empregados deste Conselho Federal, datado de 24.02.2017 e protocolado sob o número n. 1059/2017 (Sei nº 0104573), por meio do qual se pleiteia tratamento isonômico entre empregados que não efetuaram a compensação de jornada ao longo do ano de 2016, para fins de gozo de recesso de final de ano estipulado pela [Portaria AD-Nº 113/2016](#), com aqueles que efetuaram a respectiva compensação, conforme determinado pela Administração na Mensagem Eletrônica 012/2016-GRH.

Foi requerido pelos empregados subscritores novo período de gozo referente ao recesso de final do ano ocorrido em 2016 ou o ressarcimento pecuniário das 56 horas extras realizadas.

Com base em sentença proferida à época, em reclamatória trabalhista ajuizada por um dos empregados subscritores do requerimento, cujo pedido foi justamente o pagamento, em pecúnia, das horas extras realizadas por determinação da Portaria AD n. 113/2016, a procuradoria se posicionou pelo indeferimento do pleito. Nesse sentido, o Conselho Diretor apreciando a matéria indeferiu o pedido dos empregados nos termos da [Decisão CD nº 049/2018](#).

Considerando o Parecer SUJUD nº 5016/2018 (Sei nº 0108383), ocorreu um fato novo que levou à necessidade de revisão do posicionamento jurídico, conforme trechos transcritos a seguir:

Entretanto, conforme será demonstrado adiante, devido a um inequívoco fato novo que ocorrera após a prolação da mencionada decisão CD, esta SUJUD/PROJ, com intuito de resguardar sempre os direitos do Confea, bem como entregar segurança jurídica em suas manifestações é compelida a revisitar a matéria, tecendo nova análise, para deliberação superior. Explica-se:

06. Recentemente, em **06.07.2018**, o Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região - TRT10^a julgou o recurso ordinário interposto pelo empregado contra a sentença paradigma que havia embasado a manifestação jurídica. Na oportunidade, o Tribunal deu provimento ao recurso do

obreiro e reformou a sentença, determinando que o Confea pague, em pecúnia, as horas extras realizadas em 2016 pelo reclamante, mesmo que compensadas no recesso de final do ano de 2016.

07. E este posicionamento do TRT10ª favorável ao pleito dos empregados obriga a SUJUD/PROJ a reanalisar o requerimento, pois, a manutenção do indeferimento do pedido na seara administrativa certamente desencadeará uma série de reclamações trabalhistas contra o Confea. E isso certamente acarretará forte dispêndio financeiro ao Conselho, seja com as condenações judiciais em si, custas processuais, honorários advocatícios de sucumbência, juros de mora, etc.

[...]

10. Nesta quadra, a Portaria AD n. 113/2016 instituiu verdadeiro banco de horas para o ano de 2016 no âmbito do Confea. Contudo, segundo entendimento sumulado do TST, até a entrada em vigor da Lei n. 13.46/2017 denominada reforma trabalhista, o banco de horas só pode ser instituído mediante negociação coletiva de trabalho e foi justamente esse o argumento jurídico utilizado pelo TRT10ª para dar provimento ao recurso ordinário do empregado e reformar a sentença,...

[...]

11. Segundo o entendimento exarado no acórdão, ao conceder de forma unilateral recesso de final de ano mediante compensação, o Confea incorreu em ato ilícito, por esta razão seria devido o pagamento das horas extras realizadas no ano de 2016, exatamente como pleiteia os empregados neste requerimento. Isto porque, ao exigir que os empregados realizassem horas extras para compensar os 7 (sete) dias de trabalho referentes ao recesso de final de ano, sem a previsão em Acordo Coletivo de Trabalho, desrespeitou o entendimento do TST sumulado no verbete n. 85. *Verbis*:

Súmula nº 85 do TST

I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. (ex-Súmula nº 85 - primeira parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

II. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário. (ex-OJ nº 182 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)

III. O mero não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional. (ex-Súmula nº 85 - segunda parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

IV. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário. (ex-OJ nº 220 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

V. As disposições contidas nesta súmula não se aplicam ao regime compensatório na modalidade “banco de horas”, que somente pode ser instituído por negociação coletiva.

VI - Não é válido acordo de compensação de jornada em atividade insalubre, ainda que estipulado em norma coletiva, sem a necessária inspeção prévia e permissão da autoridade competente, na forma do art. 60 da CLT.

12. De tal modo, considerando a disposição do item “V” da citada súmula, reiteradamente o TST e Justiça do Trabalho anula atos unilaterais das empresas que instituem banco de horas. E uma vez declarado nulo o ato, o pagamento das horas extras é à medida que se impõe, mesmo que empregado tenha usufruído as folgas, sendo este o entendimento pacífico da Justiça do Trabalho.

13. E diante deste entendimento consolidado do Poder Judiciário sobre a proibição de instituição de banco de horas, por ato unilateral, a persistência do indeferimento do requerimento administrativo que se está a analisar, do ponto de vista jurídico, pode se revelar temerário ao Confea, pois, pode funcionar como um gatilho desencadeador de cerca de 189 (cento e oitenta e nove) potenciais reclamações trabalhistas, pois, a quase totalidade dos empregados efetivos foram compelidos a realizar tais horas em 2016. Salvo exceções daqueles empregados que por motivos diversos não fizeram as referidas horas extras.

14. Além do mais, é dever desta unidade jurídica informar acerca da elevadíssima probabilidade de êxito dos empregados, no caso de judicialização da matéria, se considerarmos o mencionado precedente do TRT10ª, bem como a proibição contida na referida súmula 85 do TST.

Assim, após nova análise, concluiu a Procuradoria Jurídica:

22. Nesta quadra, diante do precedente judicial exarado pelo TRT10ª, em reclamatória trabalhista movida por um dos requerentes, cuja argumentação jurídica é integralmente alinhada ao entendimento jurisprudencial sumulado do TST, esta SUJUD atenta para o princípios da economicidade e segurança jurídica, revê seu posicionamento para concluir pela possibilidade de se pagar, em pecúnia, as horas extras realizadas pelos empregados por força da Portaria n. 113/2016.

23. Que se instaure sindicância administrativa para apurar responsabilidade, no que tange o dano financeiro, em tese, causado ao Conselho.

Face ao exposto, solicito a essa Gerência realizar o levantamento das horas extras realizadas em 2016, em razão da [Portaria AD-Nº 113/2016](#), para apreciação do Conselho Diretor quanto a possibilidade de pagamento em pecúnia aos empregados que realizaram as 56 horas extras.

Após, apreciação do Conselho Diretor, o processo deverá ser remetido à Presidência para autorizar sindicância administrativa conforme indicado no Parecer SUJUD nº 5016/2018 (Sei nº 0108383).

Considerando que por meio do Despacho GRH 0506398, de 27 de setembro de 2021, a Gerência de Recursos Humanos - GRH encaminhou os autos ao Setor de Administração de Pessoas - SETAP, consignado o seguinte:

Em atendimento ao Despacho GABI (0506235), solicito levantamento das horas extras realizadas em 2016, em razão da [Portaria AD-Nº 113/2016](#), que visavam a compensação do recesso de final de ano.

Favor gerar planilha/relatório com vistas à apreciação pelo Conselho Diretor. Em se tratando de assunto com possível desdobramento judicial, sugiro verificar junto à Procuradoria Jurídica/Subprocuradoria Judicial se há necessidade de algum cálculo corrigido monetariamente.

Considerando que, na sequência, foram juntados aos autos os seguintes documentos:

- Planilha Cálculo Valor Extras Recesso 2016 (0531736);
- Comprovante Compensação Recesso 2016 (0531737); e
- Memória Cálculo variação INPC DEZ/16 - OUT/21 (0531740),

Considerando que por meio do Despacho GRH 0531742, de 29 de novembro de 2021, a Gerência de Recursos Humanos - GRH restituiu os autos à Chefia de Gabinete, nos seguintes termos:

Segue o levantamento e cálculo de indenização de horas-extras referentes à compensação do recesso de final de ano de 2016, em atenção ao Despacho GABI (0506235), de 27/09/2021.

Informamos que foram verificadas as planilhas de compensação de banco de horas dos empregados, enviadas ao Setap para comprovação da realização das horas excedentes no período de fevereiro a novembro de 2016 (0531737). Em consulta informal à Subprocuradoria Judicial - Sujud, fomos orientados a aplicar um índice de atualização monetária que refletisse a inflação do período (dezembro 2016 a outubro 2021), e utilizamos a variação do INPC (mesmo índice aplicado no reajuste salarial determinado em nosso acordo coletivo de trabalho), que foi de 26,317660%, conforme calculadora do Banco Central do Brasil (0531740).

Os cálculos apresentados pelo Setor de Administração de Pessoas - Setap (0531736), contempla o valor das horas extras executadas acrescidas de 50%, bem como DSR pela média do período de realização, visto que cada mês tem um parâmetro de DSR diferente (os valores constam da aba "Calendário" da planilha).

Foram identificados 125 (cento e vinte e cinco) empregados que realizaram a compensação (total = 56 horas ou parcial) e o valor total de custo para o Confea, já computados os encargos e demais recolhimentos, foi de **R\$ 2.180.684,21 (dois milhões, cento e oitenta mil seiscentos e oitenta e quatro reais e vinte e um centavos)**, com índice de correção apurado até OUT/2021.

Solicitamos o envio à Superintendência Administrativa e Financeira - SAF para autorização da emissão de nota de pré empenho do valor, a fim de que se tenha resguardado o montante para o

pagamento ainda em DEZEMBRO/2021, conforme orientação jurídica (0108383), de 30/08/2018, que concluiu: "diante do precedente judicial exarado pelo TRT10ª, em reclamatória trabalhista movida por um dos requerentes, cuja argumentação jurídica é integralmente alinhada ao entendimento jurisprudencial sumulado do TST, esta SUJUD atenta para o princípios da economicidade e segurança jurídica, revê seu posicionamento para concluir pela possibilidade de se pagar, em pecúnia, as horas extras realizadas pelos empregados por força da Portaria n. 113/2016". Submetemos à apreciação superior e permanecemos à disposição para eventuais esclarecimentos.

Considerando que por meio do Despacho GABI 0531779, de 29 de novembro de 2021, a Chefia de Gabinete encaminhou os autos à Superintendência Administrativa e Financeira - SAF, nos seguintes termos:

Trata-se do levantamento e cálculo de indenização de horas-extras referentes à compensação do recesso de final de ano de 2016, estipulado pela [Portaria AD-Nº 113/2016](#), com base nas orientações contidas no Parecer SUJUD nº 5016/2018 (Sei nº 0108383).

Assim, encaminho para autorização da emissão de nota de pré empenho no valor de **R\$ 2.180.684,21 (dois milhões, cento e oitenta mil seiscentos e oitenta e quatro reais e vinte e um centavos)**, com índice de correção apurado até OUT/2021, conforme informado no Despacho GRH 0531742.

Após, o processo deverá ser enviado ao Conselho Diretor para apreciação e decisão acerca da demanda, inclusive, em caso de aprovação, da possibilidade de pagamento ainda no mês de dezembro/2021.

Considerando que por meio do Despacho SAF 0532089, de 29 de novembro de 2021, a Superintendência Administrativa e Financeira - SAF demandou à Gerência de Orçamento e Contabilidade - GOC a emissão de pré-empenho, consoante os Despachos GRH 0531742 e GABI 0531779;

Considerando que por meio do Despacho GOC 0532176, de 29 de novembro de 2021, a Gerência de Orçamento e Contabilidade diligenciou à Gerência de Recursos Humanos - GRH, nos seguintes termos:

Considerando os despachos GRH (Sei 0531742) e GABI (Sei 0531779) que solicitam emissão de pré-empenho no valor de R\$ 2.180.684,21 (dois milhões, cento e oitenta mil seiscentos e oitenta e quatro reais e vinte e um centavos), correspondente a horas extras executadas no exercício de 2016, acrescidas de 50% e DSR e respectivos encargos sociais.

Considerando que na "Planilha Cálculo Valor Extras Recesso 2016" (Sei 0531736), não há desmembramento dos encargos sociais, que são contabilizados em contas orçamentárias distintas.

Solicita-se:

- a) Confirmação do valor da coluna "*Encargos Patronais (FGTS+INSS+PIS) = 31%*", que totalizou R\$ 1.236.665,07, sendo maior do que o valor principal de R\$ 944.019,14 a ser pago aos empregados.
- b) Desmembramento da coluna "*Encargos Patronais (FGTS+INSS+PIS) = 31%*", em FGTS, INSS e PIS, para emissão dos pré-empenhos nas contas correspondentes.
- c) Resposta aos itens "a" e "b" ainda no dia de hoje, de forma preventiva, para o caso de necessidade de remanejamento de recursos entre Grupos de Natureza de Despesa (GND) que deve ser submetido à CCSS, a qual se encontra reunida em Vitória-ES, nos dias 29 e 30/11 e 01/12/2021.

Considerando que por meio do Despacho SETAP 0532328, de 29 de novembro de 2021, o Setor de Administração de Pessoas - SETAP manifestou-se nos seguintes termos:

Em atendimento ao Despacho GOC DOC SEI Nº 0532176, segue planilha ajustada DOC SEI Nº 0532374. Após reanálise dos cálculos, foram feitos alguns ajustes na planilha anterior. Por tanto, solicitamos que seja desconsiderado o documento DOC SEI Nº 0531736.

Considerando que, na sequência, foram juntadas aos autos as Notas de Pré-Empenho GOC 0533352, 0533353, 0533354 e 0533355;

Considerando que por meio do Despacho GOC 0533356, de 01 de dezembro de 2021, a Gerência de Orçamento e Contabilidade - GOC encaminhou os autos ao Conselho Diretor e para conhecimento do GABI, GRH e SAF, nos seguintes termos:

Considerando as informações que constam no Despacho SETAP (Sei 0532328) e na Planilha de Cálculo do Valor de Horas Extras Recesso 2016, que totaliza R\$ 1.259.227,13 (um milhão, duzentos e cinquenta e nove mil duzentos e vinte e sete reais e treze centavos), para cobertura da indenização e dos encargos de FGTS, INSS e PIS (Sei 0532374).

Informa-se a realização de bloqueios de recursos orçamentários para subsidiar o processo decisório, no montante de R\$ 1.275.000,00 (um milhão duzentos e setenta e cinco mil reais), por meio dos seguintes documentos:

- a) Pré-empenho nº 328/2021, no valor de R\$ 950.000,00 (novecentos e cinquenta mil reais), para cobertura das despesas com Indenizações Trabalhistas (Sei 0533352);
- b) Pré-empenho nº 329/2021, no valor de R\$ 80.000,00 (oitenta mil reais), para cobertura das despesas com encargo de FGTS (Sei 0533353);
- c) Pré-empenho nº 330/2021, no valor de R\$ 235.000,00 (duzentos e trinta e cinco mil reais), para cobertura das despesas com encargo de INSS PATRONAL (Sei 0533354); e
- c) Pré-empenho nº 331/2021, no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), para cobertura das despesas com encargo de PIS (Sei 0533355).

Ressalta-se que a atribuição da GOC se restringe, exclusivamente, à disponibilização de verba orçamentária.

Oportunamente, encaminha-se o processo para conhecimento dos gestores das unidades GABI, GRH e SAF, devido a alteração do montante inicialmente autorizado de R\$ 2.180.684,21 (dois milhões, cento e oitenta mil seiscentos e oitenta e quatro reais e vinte e um centavos), para R\$ 1.259.227,13 (um milhão, duzentos e cinquenta e nove mil duzentos e vinte e sete reais e treze centavos), sendo o novo cálculo de inteira responsabilidade do Setor de Administração de Pessoas.

Considerando que por meio do Despacho SAF 0533379, de 02 de dezembro de 2021, a Superintendência Administrativa e Financeira - SAF encaminhou os autos à Chefia de Gabinete, nos seguintes termos:

Devolvemos os autos para conhecimento e as devidas tratativas.

Solicitamos atenção quanto a alteração do valor de R\$ 2.180.684,21 (dois milhões, cento e oitenta mil seiscentos e oitenta e quatro reais e vinte e um centavos), para R\$ 1.259.227,13 (um milhão, duzentos e cinquenta e nove mil duzentos e vinte e sete reais e treze centavos), conforme novo cálculo (Sei nº 0532374) e encaminhamento (Sei nº 0532328), após manifestação da GOC.

Considerando que por meio do Despacho GABI 0533414, de 02 de dezembro de 2021, a Chefia de Gabinete encaminhou os autos à Gerência de Recursos Humanos - GRH nos seguintes termos:

Ciente da alteração do valor inicialmente informado pela GRH/SETAP (Sei nº 0531736) de R\$ 2.180.684,21 (dois milhões, cento e oitenta mil seiscentos e oitenta e quatro reais e vinte e um centavos) para **R\$ 1.259.227,13** (um milhão, duzentos e cinquenta e nove mil duzentos e vinte e sete reais e treze centavos), conforme novo cálculo realizado constante da "Planilha Cálculo Valor Extras Recesso 2016" (Sei nº 0532374) e encaminhamento (Sei nº 0532328), após manifestação da GOC (Sei nº 0533356).

No entanto, em 2016 ocorreram nomeações/designações de empregados de carreira para o exercício de função de confiança, ainda que por período determinado, a exemplo dos casos de substituição em período de férias.

Neste sentido, faz-se necessário verificar se existem casos de empregados que realizaram horas adicionais com o objetivo de utiliza-las para compensação do recesso de fim de ano, mas foram nomeados para cargos de livre provimento durante o período determinado para a realização dessas horas, que foi compreendido entre 01/02/2016 a 30/11/2016, conforme Portaria AD-113/2016, de 17 de março de 2016.

O objetivo desta checagem é fornecer uma estimativa mais fidedigna para a apreciação do Conselho Diretor, sem que seja necessário solicitar novas apreciações com valores ajustados.

Considerando que por meio do Despacho GRH 0534029, de 03 de dezembro de 2021, a Gerência de Recursos Humanos - GRH encaminhou os autos ao Setor de Desenvolvimento de Pessoas - SETAP, nos seguintes termos:

Considerando o Despacho GABI (0533414), solicito efetuar levantamento das designações para cargos de livre provimento de empregados do quadro durante o período de compensação de horas para o recesso de final de ano de 2016, verificando se houve alguma compensação parcial que não tenha sido utilizada em virtude do exercício do cargo em comissão/função de confiança no momento do recesso.

Em razão da necessidade de apreciação pelo Conselho Diretor ainda neste exercício, favor providenciar até **06/12/2021**.

Considerando que na sequência foram juntados aos autos os seguintes documentos:

- Planilha Cálculo Valor Extras Recesso 2016 (0535186);
- Planilha de Cargos de Confiança - 2016 (0535190); e
- Documento Material de Apoio (0535193),

Considerando que por meio do Despacho SETAP 0535194, de 06 de dezembro de 2021, o Setor de Administração de Pessoas - SETAP encaminhou os autos à Gerência de Recursos Humanos - GRH, nos seguintes termos:

Em atendimento ao Despacho GRHC DOC SEI Nº 0534029, segue planilha atualizada DOC SEI Nº 0535186.

Após a inclusão dos empregados em cargos de confiança no exercício de 2016, solicitamos encaminhar para GOC, para o suplementar as notas de pré-empenho no valor de R\$ 10.456,05 (Dez mil, quatrocentos e cinquenta e seis reais e cinco centavos).

Considerando que por meio do Despacho GRH 0535232, de 06 de dezembro de 2021, a Gerência de Recursos Humanos - GRH encaminhou os autos à Chefia de Gabinete, nos seguintes termos:

Segue o levantamento e cálculo de indenização de horas-extras referentes à compensação do recesso de final de ano de 2016, em atenção ao Despacho GABI (0533414), de 02/12/2021.

Informamos que foram verificadas as planilhas de compensação de banco de horas dos empregados, enviadas ao Setap para comprovação da realização das horas excedentes no período de fevereiro a novembro de 2016 (0531737), bem como os espelhos de ponto dos empregados designados para cargo em comissão ou função de confiança no mesmo período e que estavam em exercício no momento do recesso.

Os cálculos apresentados pelo Setor de Administração de Pessoas - Setap (0535186), contemplam o valor das horas extras executadas acrescidas de 50%, bem como DSR pela média do período de realização, visto que cada mês tem um parâmetro de DSR diferente (os valores constam da aba "Calendário" da planilha).

Foram identificados 130 (cento e trinta) empregados que realizaram a compensação (total = 56 horas ou parcial) e o valor total de custo para o Confea, já computados os encargos e demais recolhimentos, foi de R\$ **1.285.456,05 (um milhão, duzentos e oitenta e cinco mil quatrocentos e cinquenta e seis reais e cinco centavos)**, com índice de correção apurado até OUT/2021.

Solicitamos o envio à Superintendência Administrativa e Financeira - SAF para autorização da complementação de nota de pré empenho no valor de **R\$ 10.456,05 (Dez mil, quatrocentos e cinquenta e seis reais e cinco centavos)**, a fim de que se tenha resguardado o montante para o pagamento ainda em DEZEMBRO/2021, conforme orientação jurídica (0108383), de 30/08/2018, que concluiu: "diante do precedente judicial exarado pelo TRT10ª, em reclamatória trabalhista movida por um dos requerentes, cuja argumentação jurídica é integralmente alinhada ao entendimento jurisprudencial sumulado do TST, esta SUJUD atenta para o princípios da economicidade e segurança jurídica, revê seu posicionamento para concluir pela possibilidade de se pagar, em pecúnia, as horas extras realizadas pelos empregados por força da Portaria n. 113/2016".

Submetemos à apreciação superior e permanecemos à disposição para eventuais esclarecimentos.

Considerando que por meio do Despacho GABI 0535251, de 06 de dezembro de 2021, a Chefia de Gabinete encaminhou os autos à Superintendência Administrativo e Financeira - SAF solicitando autorização daquela Superintendência para que a Gerência de Orçamento e Contabilidade - GOC proceda com a complementação do empenho, devido ao fato de que, após a emissão de empenho pela GOC, foram identificados ajustes conforme despacho SETAP (0535194), sendo acrescido o valor de R\$ 10.456,05 (dez mil quatrocentos e cinquenta e seis reais e cinco centavos);

Considerando que por meio do Despacho SAF 0535282, de 06 de dezembro de 2021, a Superintendência Administrativo e Financeira - SAF encaminhou os autos à Gerência de Orçamento e Contabilidade - GOC, com vistas à emissão de pré-empenho, consoante o *solicitado pelo GRH (Sei nº 0535232) e validado pela GAB (Sei nº 0535251)*;

Considerando que por meio do Despacho GRH 0535419, de 06 de dezembro de 2021, a Gerência de Recursos Humanos - GRH encaminhou os autos à Gerência de Orçamento e Contabilidade e à Chefia de Gabinete informando e sugerindo nos seguintes termos:

Considerando que ainda não foi divulgado o INPC do mês de novembro, de forma a que os cálculos apresentados pelo SETAP (0535186) possam ser atualizados até esta data, sugerimos estimar um valor de 1,2% do INPC para o mês 11/2021, a fim de que o valor a ser empenhado tenha margem para a atualização.

Tal estimativa é decorrente da análise dos últimos três valores disponíveis do INPC:

- agosto = 0,88%;
- setembro = 1,2% e
- outubro = 1,16%.

Considerando que na sequência foram juntados aos autos os seguintes documentos:

- Nota de Pré-empenho GOC 0535466;
- Nota de Pré-empenho GOC 0535471; e
- Planilha Projeção INPC 11/2021 (1,2%); Despacho GRH 0535419 (0535487),

Considerando que por meio do Despacho GOC 0535490, de 06 de dezembro de 2021, a Gerência de Orçamento e Contabilidade - GOC encaminhou os autos à Chefia de Gabinete, nos seguintes termos:

Considerando o Despacho GABI que solicita complementação de pré-empenhos (Sei 0535251).

Considerando o Despacho GRH que, oportunamente, sugere a atualização dos cálculos em 1,2%, a título de estimativa do INPC para o mês 11/2021 (Sei 0535419).

Considerando a planilha com a Projeção INPC 11/2021 (Sei 0535487) que resultou nos seguintes valores:

- a) INDENIZAÇÕES: R\$ 975.246,66
- b) FGTS.....: R\$ 78.019,73
- c) INSS PATRONAL: R\$ 237.862,66
- d) PIS.....: R\$ 9.752,47

Total: R\$ 1.300.881,52

Informa-se a existência dos seguintes bloqueios de recursos orçamentários para subsidiar o processo decisório, no montante de R\$ 1.305.500,00 (um milhão, trezentos e cinco mil e quinhentos reais):

- a) INDENIZAÇÕES...: R\$ 975.500,00 (Pré-empenho nº 328/2021: R\$ 950.000,00 + Pré-empenho 336/2021: R\$ 25.500,00)
- b) FGTS.....: R\$ 80.000,00 (Pré-empenho nº 329/2021: R\$ 80.000,00)
- c) INSS PATRONAL: R\$ 240.000,00 (Pré-empenho nº 330/2021: R\$ 235.000,00 + Pré-empenho 337/2021: R\$ 5.000,00); e
- d) PIS.....: R\$ 10.000,00 (Pré-empenho nº 331/2021: R\$ 10.000,00).

Total: R\$ 1.305.500,00

Ressalta-se que a atribuição da GOC se restringe, exclusivamente, à disponibilização de verba orçamentária.

Considerando que por meio do Despacho GABI 0535517, de 06 de dezembro de 2021, a Chefia de Gabinete encaminhou os autos ao Conselho Diretor para análise e decisão;

Considerando que, na sequência, foram juntados aos autos os seguintes documentos:

- Planilha Projeção INPC atualizada 12/2021 (0544429); e
- Documento Cálculo de Correção INPC (0544430),

Considerando que por meio do Despacho SETAP (0544431), de 22 de dezembro de 2021, o Setor de Administração de Pessoas - SETAP encaminhou os autos à Gerência de Orçamento e Contabilidade - GOC, nos seguintes termos:

Encaminhamos os autos do processo com a versão atualizada da Planilha de Projeção INPC (até 11/2021).

Considerando a proximidade do término do exercício 2021, solicitamos a inscrição dos valores empenhados em Restos a pagar.

Considerando que foi juntada aos autos a Planilha INPC + projeção até abr/2022 (0544901);

Considerando que por meio do Despacho SETAP 0544902, de 23 de dezembro de 2022, o Setor de Administração de Pessoas - SETAP encaminhou os autos à Chefia de Gabinete - GABI, nos seguintes termos:

Encaminhamos os autos do processo com a versão atualizada da Planilha de Projeção INPC (até 11/2021) + estimativa de projeção para os meses de dez/2021 a abr/2022.

Após apreciação, e, considerando a proximidade do término do exercício 2021, solicitamos o encaminhamento para a GOC, para fins de inscrição dos valores empenhados em Restos a pagar.

Considerando que por meio do Despacho GABI 0544905, de 23 de dezembro de 2021, a Chefia de Gabinete - GABI encaminhou os autos à Gerência de Orçamento e Contabilidade - GOC, nos seguintes termos:

Nos termos do despacho SETAP (0544905), solicitamos inscrição em restos a pagar do montante ajustado com as projeções de INPC para os meses que transcorrerão até eventual pagamento em 2022.

Considerando que, na sequência, foram juntados aos autos os seguintes documentos:

- Nota de Empenho GOC 0545189;
- Nota de Empenho GOC 0545190;
- Nota de Empenho GOC 0545191;
- Nota de Empenho GOC 0545192;
- Nota de Inscrição em Restos a Pagar GOC 0545193;
- Nota de Inscrição em Restos a Pagar GOC 0545194;
- Nota de Inscrição em Restos a Pagar GOC 0545195;
- Nota de Inscrição em Restos a Pagar GOC 0545196;

Considerando que por meio do Despacho GABI 0545622, de 28 de dezembro de 2021, a Gerência de Orçamento e Contabilidade - GOC encaminhou os autos à Chefia de Gabinete - GABI, nos seguintes termos:

Considerando o Despacho GABI (0544905) que solicita inscrição em Restos a Pagar dos valores atualizados pelo Setor de Administração de Pessoas - SETAP (0544901 e 0544902).

Informa-se a emissão dos empenhos estimativos para cobertura das despesas com Indenizações Trabalhistas (Horas Extras do ano de 2016) e os encargos sociais incidentes (FGTS, INSS e PIS) e imediatas inscrições em Restos a Pagar, no montante de R\$ 1.335.000,00 (um milhão trezentos e trinta e cinco mil reais):

- a) Resto a Pagar nº 657/2021 (Indenizações Trabalhistas): R\$ 1.000.000,00 (0545193)
- b) Resto a Pagar nº 658/2021 (FGTS): R\$ 80.000,00 (0545194)
- c) Resto a Pagar nº 659/2021 (INSS): R\$ 245.000,00 (0545195)
- d) Resto a Pagar nº 66/2021 (PIS): R\$ 10.000,00 (0545196)

Restitui-se o processo para as providências cabíveis.

Considerando que por meio do Despacho GABI 0545622, de 03 de janeiro de 2022, a Chefia de Gabinete - GABI retornou os autos ao Conselho Diretor, *com a inscrição em restos a pagar do montante ajustado com as projeções de INPC para os meses que transcorrerão até eventual pagamento em 2022;*

Considerando que por meio do Despacho CD 0555812, de 02 de fevereiro de 2022, o Relator dos presentes autos no âmbito do Conselho Diretor diligenciou perante a Chefia de Gabinete, nos seguintes termos:

Em face do lapso temporal desde a última manifestação jurídica nos presentes autos (0108383), datada de 30 de agosto de 2018, solicito a respectiva atualização e subsequente reencaminhamento ao Conselho Diretor, para análise e decisão.

Considerando que por meio do Despacho GABI 0557497, de 03 de fevereiro de 2022, a Chefia de Gabinete encaminhou os autos ao Setor de Administração de Pessoas - SETAP, nos seguintes termos:

Trata-se de levantamento e cálculo de indenização de horas-extras referentes à compensação do recesso de final de ano de 2016.

Diante das tratativas nos autos deste processo, houve a inserção de planilhas com a relação de empregados que fariam jus ao referido pagamento.

Ocorre que existem planilhas em que constam 125 empregados (0531736, 0532374, 0544429 e 0544901) e outras com 130 empregados (0535186, 0535487).

Por se tratar de estimativa que gerou a necessidade de inscrição em restos a pagar, solicitamos que seja identificado o quantitativo correto de empregados que a princípio façam jus ao pagamento, e, se for o caso, realizar a atualização da projeção com os devidos ajustes quantitativos.

Ainda, para contemplar a projeção de maneira mais atualizada, sugere-se utilizar o índice real do INPC do mês de dezembro de 2021, uma vez que na época da projeção estimada por meio despacho Setap (0544902) este mês fora apenas estimado, mantendo as projeções já adotadas para os meses de janeiro até abril de 2022.

A intenção desse ajuste é dar cumprimento ao despacho do Conselho Diretor (0555812), o qual solicita uma atualização do parecer jurídico. Sendo assim, entendemos que também seja pertinente encaminhar para o Jurídico o cenário mais atual e fidedigno possível.

Considerando que, na sequência, foram juntados aos autos os seguintes documentos:

- Documento Material de Apoio - A a G (0612133);
- Documento Material de Apoio - H a R (0612165);
- Documento Material de Apoio - S a V (0612171);
- Documento Funções de Confiança - 2016 (0612173); e
- Planilha Projeção Atualizada INPC 04/2022 (0612178),

Considerando que por meio do Despacho SETAP 0612179, de 07 de junho de 2022, o Setor de Administração de Pessoas - SETAP encaminhou os autos à Gerência de Recursos Humanos - GRH, contemplando o *Material de Apoio e a Planilha com Projeção Atualizada pelo INPC em Abril de 2022 para apreciação*;

Considerando que por meio do Despacho GRH 0612846, de 08 de junho de 2022, a Gerência de Recursos Humanos - GRH encaminhou os autos à Chefia de Gabinete - GABI, nos seguintes termos:

Em atenção ao Despacho GABI (0557497), encaminhamos a planilha de projeção (0612178) dos empregados ativos (127) que realizaram a compensação do recesso de final de ano de 2016, devidamente conferida, inclusive com os casos de nomeações para cargos de livre provimento ocorridas antes do recesso.

A projeção da correção pelo INPC considera o índice apurado até ABRIL/2022, e informamos que o índice de maio estará disponível a partir de 09/06/2022, no site do IBGE, sendo então possível a atualização mais fidedigna dos valores, caso venha a ser deliberado pelo pagamento.

Permanecemos à disposição para quaisquer outros esclarecimentos.

Considerando que por meio do Despacho GABI 0613189, de 09 de junho de 2022, a Chefia de Gabinete - GABI encaminhou os autos à Procuradoria Jurídica - PROJ, nos seguintes termos:

Tratam-se os autos de requerimento de pagamento em pecúnia relativo às horas extras realizadas ao longo do ano de 2016 para fins de compensação dos dias não trabalhados em função do recesso de final de ano daquele exercício.

Por meio do Parecer SUJUD nº 5016/2018 (0108383), a Procuradoria Jurídica manifestou-se favoravelmente ao pagamento em pecúnia, oportunidade na qual concluiu seu parecer da seguinte forma:

III – Conclusão

22. Nesta quadra, diante do precedente judicial exarado pelo TRT10^a, em reclamatória trabalhista movida por um dos requerentes, cuja argumentação jurídica é integralmente alinhada ao entendimento jurisprudencial sumulado do TST, esta SUJUD atenta para o princípios da economicidade e segurança jurídica, revê seu posicionamento para concluir pela possibilidade de se pagar, em pecúnia, as horas extras realizadas pelos empregados por força da Portaria n. 113/2016.

Ocorre que, diante do lapso temporal entre o referido parecer e a apreciação pelo Conselho Diretor, aquele colegiado sugeriu, por meio do despacho (0555812), que houvesse nova apreciação dessa Procuradoria no sentido de verificar se ainda vigora o entendimento firmado pelo Parecer Sujud nº 5016/2018.

Por oportuno, informamos que a relação de empregados e as respectivas horas compensadas foram objeto de revisão, bem como os valores atualizados pelo INPC até a presente data (considerando a variação até maio/2022). Por este motivo, nova planilha (0613494) foi inserida aos autos para contemplar a variação do INPC até o mês de maio de 2022 divulgada nesta data.

Com isso tem-se que, com base no Despacho GOC (0545197), o orçamento apresentado para o eventual pagamento ainda encontra-se dentro dos limites empenhados e inscritos em restos a pagar, contudo, com margem para uma variação do INPC apenas de mais 3,69%.

Encaminhamos, portanto, para atendimento ao despacho CD (0555812).

Por fim, cabe informar que, conforme despacho GAB (0506235), o envio do processo para abertura de sindicância administrativa para apuração dos fatos fica condicionado à aprovação do pagamento pelo Conselho Diretor.

Considerando que, na sequência, foi juntada aos autos a Planilha Projeção Atualizada INPC até 05/2022 (0613494);

Considerando que por meio da Informação SUJUD 44 (0619228) a Subprocuradoria Judicial - SUJUD manifestou-se nos seguintes termos:

0.1. Remete-nos os autos para reanálise, tendo em vista que *"diante do lapso temporal entre o referido parecer e a apreciação pelo Conselho Diretor, aquele colegiado sugeriu, por meio do despacho (0555812), que houvesse nova apreciação dessa Procuradoria no sentido de verificar se ainda vigora o entendimento firmado pelo Parecer Sujud nº 5016/2018."*

1. Relatório

0.2. Trata-se de requerimento formulado por 87 (oitenta e sete) empregados deste Conselho Federal, datado de 24.02.2017 e protocolado sob o número n. 10592017. Por meio do qual se pleiteia tratamento isonômico entre empregados que não efetuaram a compensação de jornada ao longo do ano de 2016, para fins de gozo de recesso de final de ano estipulado pela Portaria AD n. 113/2016, com aqueles que efetuaram a respectiva compensação, conforme determinado pela Administração na Mensagem Eletrônica 012/2016-GRH.

0.3. Neste sentido, os empregados subscritores do requerimento em questão, solicitam que haja novo período de gozo referente ao recesso de final do ano ocorrido em 2016 ou o ressarcimento pecuniário do aludido período, que se revela em 56 horas extras realizadas.

0.4. Por meio do parecer jurídico 5016 0108383 de 30/08/2018 esta esta PROJ/SUJUD, revendo posicionamento, concluiu pela possibilidade jurídica de se pagar, em pecúnia, as horas extras realizadas pelos empregados por força da Portaria n. 113/2016.

0.5. Ocorre que os autos só foram remetidos ao CD em 06/12/2021, por meio do despacho GABI 0535517, assim, em razão do lapso temporal o CD aportou despacho 0555812, requerendo nova análise jurídica.

2. Análise jurídica

0.6. Inicialmente deve ser frisado que, levando-se em consideração o lapso temporal transcorrido, em cotejo com a natureza jurídica de direito público do Confea, portanto, submetido aos princípios da administração pública, é de rigor analisar o fenômeno jurídico da prescrição, enquanto preliminar prejudicial à análise do mérito.

0.7. Em outras palavras, o pagamento do crédito reivindicado por meio deste processo administrativo foi atingido pela prescrição ou não? Em caso positivo, é temerário que o gestor proceda ao pagamento *spont propria* na seara administrativa, tendo em vista que pode resultar em dano ao erário e o ato administrativo ser considerado como ilícito pelos órgãos de controle.

0.8. E nos termos do artigo 7º, inciso XXIX, da Constituição Federal, os créditos resultantes das relações de trabalho prescrevem em **cinco anos**, até o limite de dois anos após o fim do contrato de trabalho. Por esta perspectiva, as verbas aqui pleiteadas já estariam prescritas, na medida em que as horas extraordinárias foram realizadas no decorrer do ano de 2016, ocorrendo a prescrição, portanto, durante o ano de 2021.

0.9. Contudo, antes da conclusão, é necessário abordar dois aspectos relevantes que dizem respeito à interrupção da prescrição: a) o presente processo administrativo teve o condão de interromper a prescrição? b) a ação coletiva n. 0000694-09.2021.5.10.0008 movida pelo SINDECOF teve o condão de interromper a prescrição. Vejamos

0.10. Sobre o presente processo administrativo, tem-se que não ensejou na interrupção da prescrição. Isto porque, é remansosa a jurisprudência do TST no sentido de que o manejo de processo administrativo que vise à obtenção do mesmo direito postulado em juízo não interrompe a fluência do prazo prescricional, já que não relacionado no artigo 202 do Código Civil, neste sentido: RR- 8963-72.2011.5.04.0029 AIRR 4321-31.2010.5.10.0000 AG-ED-AIRR 49068-32.2010.5.10.0000, RR 1065-56.2010.5.10.0008.

0.11. Segundo o entendimento do TST, para que ocorra a interrupção do prazo prescricional é necessário que haja decisão inequívoca do administrador reconhecendo o direito pleiteado, fato que não se verifica no caso concreto. Na verdade, não houve decisão administrativa acerca do requerimento formulado até o momento. Denota-se do despacho GABI 0506235 que ao analisar o referido parecer jurídico que indicava a possibilidade de pagamento, indicou-se que encaminharia os autos à GRH para levantamento dos valores, ou seja, ato de instrução e que após o processo fosse encaminhado ao Conselho Diretor para deliberação. Contudo, como dito, o CD não decidiu, optando por ouvir o jurídico em razão do lapso temporal 0555812. Veja trecho do citado despacho GABI:

*"Face ao exposto, solicito a essa Gerência realizar o levantamento das horas extras realizadas em 2016, em razão da [Portaria AD-Nº 113/2016](#), **para apreciação do Conselho Diretor quanto a possibilidade de pagamento** em pecúnia aos empregados que realizaram as 56 horas extras."*

0.12. Neste contexto, sendo indene de dúvida que inexistente nos autos decisão administrativa que reconheceu inequivocamente o direito pleiteado, com base na jurisprudência pacífica do TST, conclui-se que o presente processo administrativo não acarretou a interrupção do prazo prescricional.

0.13. E no que tange à ação coletiva n. 0000694-09.2021.5.10.0008 (processo SEI de acompanhamento 05063/2021), movida pelo SINDECOF em face do Confea, em tese, teria sim o efeito de interromper o prazo prescricional do requerimento feito na via administrativa, agora sob análise.

0.14. Isto porque depreende-se da petição inicial 0513138 da referida ação coletiva pedido idêntico ao formulado pelos empregados neste processo 0104573. E nos termos do jurisprudência consolidada do TST, verbete de Orientação Jurisprudencial n. 359/SDI-I **"A ação movida por sindicato, na qualidade de substituto processual, interrompe a prescrição, ainda que tenha sido considerado parte ilegítima ad causam"** Assim, nesta perspectiva não restaria dúvidas acerca da interrupção do prazo prescricional.

0.15. Entretanto, a referida ação coletiva foi distribuída em 08 de outubro de 2021 e ato administrativo atacado, Portaria AD-Nº 113/2016, é **de 17 de março de 2016**, a qual estabeleceu o

calendário de feriados, recessos e pontos facultativos daquele ano para que os empregados pudessem se programar com antecedência e, para além disso, estipulou que em relação aos dias 22, 23 e de 26 a 30 de dezembro de 2016 não haveria expediente de trabalho no CONFEA, ou seja, um recesso de final do ano com compensação de jornada ao longo do ano.

0.16. Com isso, o Sindicato não observou o prazo prescricional, previsto constitucionalmente, segundo o qual a ação quanto aos créditos trabalhistas prescrevem em 5 (cinco) anos (art. 7º, inciso XXIX, da CF). Uma vez que o pedido do Sindicato na ação coletiva de pagamento de 56 (cinquenta e seis) horas extras realizadas em 2016, implica na declaração de nulidade da Portaria AD-Nº 113/2016, porquanto foi este ato normativo que estabeleceu essa compensação para fins de gozo do recesso.

0.17. Com efeito, observa-se que entre a data do ajuizamento da ação coletiva (08/10/2021) e a edição da aludida portaria (17/03/2016) **passaram-se mais de 5 (cinco) anos**. Ora, se no momento do ajuizamento da ação coletiva, já havia se encerrado o prazo prescricional de 5 anos, é incorreto afirmar que a referida ação coletiva interrompeu o prazo prescricional do requerimento administrativo. É uma questão de lógica, pois, não se pode interromper algo que já se findou!

0.18. E mesmo se considerássemos a data de cada hora extraordinária realizada, todas aquelas compreendidas no período de 17 de março a 08 de outubro de 2016 estariam também abrangidas pela prescrição. Ou seja, a ação coletiva movida pelo Sindicato só teria o condão de interromper o prazo prescricional das horas extraordinárias realizadas entre 08/10/2016 (data de ajuizamento da ação) e 21/12/2016 (último dia de expediente antes do recesso de 2016). Assim, em eventual Reclamatória Trabalhistas os empregados só poderiam exigir as horas extras realizadas a partir de 08/10/2016 até 21/12/2016, pois não abrangidas pela prescrição, sendo que a grande maioria das demais horas realizadas ao longo do ano em período anterior a 08/10/2016 estão prescritas e não podem ser objeto de cobrança judicial.

3. Conclusão

0.19. Diante de todo o exposto, do ponto de vista estritamente jurídico, conclui-se que **não é possível o pagamento** das 56 (cinquenta e seis) horas extraordinárias realizadas ao longo de 2016 na seara administrativa, porquanto como se depreende da fundamentação, ao que tudo indica, **tais créditos foram alcançados pela prescrição**. E o pagamento de verbas prescritas, tendo em vista a natureza jurídica de direito público do Confea, constitui em ato ilícito passível de responsabilização pessoal do gestor, por ocasionar prejuízo ao erário.

À consideração superior.

Considerando que por meio do Despacho GABI 0623666, de 05 de julho de 2022, a Chefia de Gabinete - GABI encaminhou os autos ao Conselho Diretor, nos seguintes termos:

Em atendimento ao Despacho CD 0555812, retornamos os autos com a Informação SUJUD nº 44/2022 (0619228), para análise e decisão.

DECIDIU por unanimidade:

1) Acolher a Informação 44 (0619228), a qual conclui **que não é possível o pagamento das 56 (cinquenta e seis) horas extraordinárias realizadas ao longo de 2016 na seara administrativa, porquanto como se depreende da fundamentação, ao que tudo indica, tais créditos foram alcançados pela prescrição; e o pagamento de verbas prescritas, tendo em vista a natureza jurídica de direito público do Confea, constitui em ato ilícito passível de responsabilização pessoal do gestor, por ocasionar prejuízo ao erário; e**

2) Encaminhar os autos à Chefia de Gabinete, para as providências decorrentes,

Presidiu a sessão o Vice-Presidente no Exercício da Presidência, Eng. Civ. **João Carlos Pimenta**. Presentes os Diretores Eng. Eletric. **Daniel de Oliveira Sobrinho**, Eng. Eletric. **Genilson Pavão Almeida**, Eng. Agr. **Francisco das Chagas da Silva Lira**, Eng. Eletric. **José Miguel de Melo Lima** e a Eng^a. Mec. **Michele Costa Ramos**.

Cientifique-se e cumpra-se.



Documento assinado eletronicamente por **João Carlos Pimenta, Vice-Presidente**, em 21/07/2022, às 19:46, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 4º, § 3º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.confea.org.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0631562** e o código CRC **F8AF9D2B**.